



FORMATION PROFESSIONNELLE

Point sur l'entretien de parcours professionnel

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social (JO du 25 octobre 2025)

Conformément à la loi précitée, la périodicité des entretiens de parcours professionnel a été portée de deux à quatre ans et les entretiens de bilan doivent être organisés tous les huit ans au lieu de six. Cette loi a aussi instauré un entretien de parcours professionnel renforcé de mi-carrière, ainsi qu'un nouveau rendez-vous spécifique en fin de carrière.

Le nouvel entretien de parcours professionnel (qui remplace l'entretien professionnel) doit être organisé dans l'année suivant l'embauche du salarié puis tous les quatre ans donc, à défaut d'accord. A noter ici que les entreprises ou les branches peuvent en effet adapter la périodicité de cet entretien par accord sans que celle-ci ne puisse excéder quatre ans. À défaut d'un tel accord, les entreprises sont tenues de respecter la nouvelle périodicité précitée prévue à l'article L. 6315-1 du Code du travail, depuis le 26 octobre 2025.

On précisera à ce stade que la branche des SPSTI n'a pas d'accord adaptant cette périodicité. Mais des discussions se tiendront possiblement dans le cadre de la négociation à venir portant sur la révision de l'accord de branche du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications.

Si un SPSTI est déjà couvert par un accord modifiant la périodicité biennale, il peut continuer à l'appliquer, mais seulement à titre transitoire. Il devra en effet le renégocier pour le mettre en conformité avec les nouvelles modalités prévues par la loi. À défaut, la nouvelle périodicité de quatre ans s'appliquera à lui, à compter du 1er octobre 2026.

Par ailleurs, s'agissant des salariés « seniors », ils doivent bénéficier de deux types d'entretiens de parcours professionnel : le premier devra être organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière. Le second correspondra au premier entretien au cours des deux années précédant le 60ème anniversaire du salarié.

En outre, l'article L. 6315-1 du Code du travail précise désormais que l'entretien est « *organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise* ». Le recours éventuel à des prestataires pour conduire les entretiens n'est donc pas possible. Le salarié, de son côté peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pour être aidé dans la préparation de son entretien.

Enfin, le mécanisme d'abondement correctif sur le CPF est maintenu pour les entreprises d'au moins 50 salariés. En effet, en cas de manquement de l'employeur, à son obligation liée à la périodicité des entretiens professionnels et au fait d'avoir suivi au moins une formation non obligatoire entre deux entretiens de bilan, le salarié bénéficie d'un abondement de 3 000 € sur son CPF, étant entendu qu'ici seul le rythme change, puisque ces entretiens de parcours professionnel « récapitulatifs » se tiendront tous les huit ans au lieu de six.

Article L. 6315-1 du Code du travail :

I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :

1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;

2° A sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;

5° A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail.

Cet entretien de parcours professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui

reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du présent code. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

II. — Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien mentionné au premier alinéa du I. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

III. — Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1°

à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente de celle définie au I, sans que celle-ci excède quatre ans.

IV. — L'entretien de parcours professionnel mentionné au I est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2. L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié.

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 sont évoquées au cours de cet entretien. En plus des sujets mentionnés au I du présent article, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié. A l'issue de l'entretien, le document écrit mentionné à l'avant-dernier alinéa du I du présent article récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés en application du présent IV.

V. — Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées, en plus des sujets mentionnés au I, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

S'agissant des salariés dits « seniors », ces derniers bénéficieront, en effet, de deux types d'entretiens de parcours professionnel dont l'objet sera enrichi. Le premier devra être organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière qui se tient en principe dans l'année des 45 ans du salarié. En plus des thèmes habituels, cet entretien permettra d'aborder les mesures éventuellement proposées par le médecin du travail, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, ainsi que les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Le second correspondra au premier entretien au cours des deux années précédant le 60^e anniversaire du salarié. Ce rendez-vous sera l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière et notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

A toutes fins utiles, on rappellera ici que l'Opco santé propose des trames d'entretien et la commission RH de Présanse pourrait se saisir de ce sujet pour aussi adapter des trames d'entretien de façon spécifique pour les catégories de salariés et prévoir, éventuellement un guide fixant les thèmes à aborder, des questions clés et des pistes d'action (par exemple formation). ■