



GUIDE A L'ATTENTION DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

MISE A JOUR POUR LE 01/10/2026

I. Table des matières

I. Table des matières	2
II. En quoi consiste l'entretien de parcours professionnel ?	3
III. Quels sont les salariés qui bénéficient d'un entretien professionnel ?	4
IV. Quels sont les modalités de mise en œuvre et le contenu de l'entretien professionnel ?	4
V. Les délais de mise en place des entretiens	5
VI. La responsabilité de l'organisation de l'entretien de parcours professionnel incombe à l'employeur	5
VII. L'entretien de parcours professionnel doit-il être proposé à un salarié qui reprend son activité après une période d'interruption ?	6
VIII. Quels risques encourt l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'entretien prévue par la loi ?	6
IX. En quoi consiste l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ?	7

II. En quoi consiste l'entretien de parcours professionnel ?

Chaque salarié, à son embauche, doit bénéficier d'un entretien de parcours professionnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, puis tous les quatre ans.

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.

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. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences dont il relève.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CÉP) gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

L'entretien de parcours professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Une capitalisation des entretiens de parcours professionnels permet à l'entreprise d'asseoir son plan de développement des compétences, de mieux penser le lien entre sa stratégie économique et les aspirations et les potentiels de ses salariés, d'articuler son action avec la mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation (CPF), mais aussi d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

III. Quels sont les salariés qui bénéficient d'un entretien professionnel ?

La loi vise tous les salariés quel que soit leur contrat de travail.

En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

IV. Quels sont les modalités de mise en œuvre et le contenu de l'entretien professionnel ?

Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

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;

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

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

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 ;

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

V. Les délais de mise en place des entretiens

Ces entretiens doivent être mis en place tous les quatre ans. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 permet qu'un accord collectif d'entreprise ou de branche puisse prévoir une périodicité uniquement plus favorable.

Par ailleurs, un entretien de parcours professionnel doit être effectué après certaines absences (congé parental, long arrêt maladie...) à condition que le salarié n'ait pas déjà réalisé un entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant son retour (cf. infra).

Enfin, deux entretiens obligatoires doivent être tenus à des moments clés de la vie professionnelle :

Dans les deux mois après la visite médicale de mi-carrière (45 ans) pour évoquer également 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 (voir la fiche Les visites médicales et examens médicaux dans le cadre du travail) ;

Dans les deux mois qui précèdent les 60 ans du salarié pour aborder notamment 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.

VI. La responsabilité de l'organisation de l'entretien de parcours professionnel incombe à l'employeur

Cette obligation est inscrite dans le Code du travail (article L. 6315-1). Elle incombe à l'employeur. L'entretien de parcours professionnel dans la TPE sera le plus souvent réalisé par l'employeur lui-même. Dans les autres entreprises, moyennes et grandes, son organisation et sa réalisation pourront être confiées, sous sa responsabilité, aux managers de proximité ou au responsable des ressources humaines en lien avec les managers de proximité.

VII. L'entretien de parcours professionnel doit-il être proposé à un salarié qui reprend son activité après une période d'interruption ?

Si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité, l'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :

- des congés de maternité et d'adoption,
- d'un congé supplémentaire de naissance,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de proche aidant,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L.1222-12 du Code du travail,
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.1225-47 du Code du travail,
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L.324-1 du Code de la sécurité sociale,
- à l'issue d'un mandat syndical,

VIII. Quels risques encourt l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'entretien prévue par la loi ?

Sous réserve de l'appréciation des juges, l'absence d'entretien de parcours professionnel pourrait être constitutive d'une faute pour l'employeur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, lorsqu'au cours des huit dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation d'un montant de 3 000 € pour un salarié à temps complet ou à temps partiel.

À défaut ou en cas de versement insuffisant, après mise en demeure, il devra verser le double de l'insuffisance constatée au Trésor public.

La loi N°2025-989 du 24 octobre 2025 permet qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, puisse prévoir :

Des modalités d'appréciation différente du parcours lors de l'entretien effectué tous les 8 ans ;

Une autre périodicité d'entretien à condition qu'elle soit plus favorable au salarié ;

Ou, des critères d'abondement plus favorables aux salariés.

IX. En quoi consiste l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ?

Tous les huit ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'entretien de parcours professionnel comporte un objectif spécifique : élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Concrètement, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années d'un entretien de parcours professionnel tous les huit ans et si nécessaire d'entretiens prévus au retour de certaines absences ou spécifiques. Par ailleurs, il doit s'assurer que le salarié au cours de ces huit années :

A suivi au moins une action de formation ;

A acquis des éléments de certification ;

A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle :

La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif ;

La progression professionnelle comprend la progression «verticale», au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité «horizontale», qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

Textes de référence

- [Article L6315-1 du Code du travail](#)
- [Article L. 6323-13 du Code du travail](#)
- [Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- [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

Ce guide a été établi en complément de la mission d'accompagnement à la mise en place de la structure pour l'entretien de parcours professionnel.

Laurent Brühl