

Fiche – L’entretien de parcours professionnel

Version – Août 2026

A noter : Un guide dédié aux entretiens de parcours professionnels au sein du Régime général de Sécurité sociale est disponible via l'espace organisme du site de l'Ucanss - [Optimiser vos plans de développement des compétences](#)

La loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social prévoit l'évolution de l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel.

La nouvelle rédaction de l'article L. 6315-1 du code du travail issue de cette loi s'applique à compter du 1er octobre 2026 aux accords de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens.

En effet, les branches ayant conclu des accords sur la périodicité des entretiens professionnels, ce qui est le cas pour le Régime général de Sécurité sociale, dans le cadre du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle, doivent engager une négociation afin de réviser les dispositions concernées pour les rendre conformes aux nouvelles.

Un avenant à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle a été signé le 16 juin 2026. Celui-ci vise notamment à transposer dans le cadre conventionnel les évolutions issues de la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025.

Table des matières

La périodicité des entretiens.....	2
Le contenu	2
Les entretiens spécifiques.....	4
L'entretien dit d'état des lieux ou de bilan.....	5

La périodicité des entretiens

Le salarié bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Ensuite, cet entretien doit avoir lieu tous les quatre ans, ainsi qu'à certains moments précis. En effet, l'employeur est tenu d'organiser un entretien de parcours professionnel pour les salariés :

- Ayant effectué la visite médicale de mi-carrière (dans un délai de deux mois),
- Approchant leur 60^{ème} anniversaire (au cours des deux années précédant cet anniversaire).

Cet entretien est, également, proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité si celui-ci 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.

De plus, d'autres dispositions du Code du travail, d'ordre public prévoient l'organisation d'un entretien de parcours professionnel avant et après le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale.

Enfin, l'entretien dit d'état des lieux ou de bilan a lieu tous les huit ans.

Le contenu

L'entretien de parcours professionnel est consacré :

- 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 et au conseil en évolution professionnelle.

L'article 6 du protocole d'accord relatif à la formation du 19 décembre 2019 précise qu'une attention particulière est portée sur l'information des salariés détenant un faible niveau de qualification afin de faciliter leur accès à la formation.

Les besoins de formation spécifiques au travail à distance pourront également être abordés conformément au protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance.

A la demande du salarié concerné par le protocole d'accord du 13 juin 2022 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue à l'article L.3123-27 du Code du travail dans certains secteurs d'activité du RGSS, les conditions pouvant permettre au salarié d'obtenir un temps de travail plus important sont évoquées lors de l'Entretien de parcours professionnel. Dans ce cadre, une attention particulière est portée au salarié dont l'emploi est classé au niveau 1 à 4B, ou 1E à 4E, et qui travaille à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

Par ailleurs, un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel par la personne en charge de réaliser celui-ci.

L'interlocuteur menant l'entretien veille à disposer des informations nécessaires et peut s'appuyer sur un dispositif de formation adapté.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise ou transmise au salarié.

A l'issue de l'entretien de parcours professionnel, l'interlocuteur se rapproche du service des ressources humaines pour permettre de tenir compte des besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel du salarié notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences.

Lors de l'entretien de parcours professionnel réalisé par le manager, lorsqu'il est constaté l'existence d'un projet de reconversion professionnelle ou d'un projet d'évolution significative, le salarié peut bénéficier à sa demande, d'un entretien avec le service des ressources humaines dans un délai indicatif de six mois.

Les entretiens spécifiques

L'entretien spécifique après la visite de mi-carrière

L'entretien doit être organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière, quel que soit le délai écoulé par rapport au précédent entretien effectué.

L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié.

Seront abordés, lors de cet entretien, également, s'il y a lieu, des sujets comme 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.

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail sont évoquées au cours de cet entretien.

L'entretien spécifique dans les deux ans précédant les 60 ans

Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le 60^{ème} anniversaire du salarié, l'employeur ou son représentant abordera, également, 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.

L'entretien spécifique suite à une absence

Il est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une longue absence 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.

Concerne le salarié qui reprend son activité à l'issue :

- 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,
- d'un mandat syndical.

De plus, d'autres dispositions du Code du travail, d'ordre public prévoient l'organisation d'un entretien de parcours professionnel avant et après le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale.

Lorsque l'entretien de parcours professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'entretien dit d'état des lieux ou de bilan

Au bout de huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait également un état des lieux récapitulatif pour apprécier le parcours professionnel du salarié.

A cette occasion, il convient de vérifier que le salarié a bénéficié sur les huit dernières années des entretiens de parcours professionnels obligatoires et trois points :

- Le suivi d'au moins une action de formation ;
- L'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- Et d'avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La périodicité de huit ans s'apprécie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (article L 6315-1 du code du travail).

La loi « Avenir professionnel » prévoit deux éléments à vérifier ayant comme conséquence, le cas échéant, une sanction pour les organismes d'au moins 50 salariés :

- Avoir bénéficié des entretiens de parcours professionnels et,
- Avoir bénéficié d'une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction.

En cas de non-respect de ces deux mesures, le salarié bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 euros (article R6323-3 du code du travail).

Cet abondement est versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Cet abondement n'entre en compte ni dans le calcul des droits crédités annuellement sur le CPF du salarié, ni dans le décompte du plafond.