

Fiche – L’entretien professionnel

Version – Décembre 2025

A noter : Un guide dédié aux entretiens 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.

Néanmoins, il convient de préciser que la nouvelle rédaction de l’article L. 6315-1 du code du travail issue de cette loi s’applique **à compter du 1^{er} 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.

Par conséquent, l’ensemble des nouvelles dispositions relatives à l’entretien de parcours professionnel ne sont, à ce jour, pas applicables au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Table des matières

La périodicité.....	2
a. L’entretien professionnel.....	2
b. L’entretien professionnel de retour de congé.....	2
Les informations renforcées	3
L’objet de l’entretien professionnel renforcé	4



La périodicité

a. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans, sauf si un accord d'entreprise, à défaut un accord de branche, prévoit des modalités différentes de périodicité de réalisation de l'entretien professionnel (article L6315-1 du code du travail).

L'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 « relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale » assouplit la périodicité en stipulant que les organismes assurent au moins deux entretiens professionnels tous les 6 ans et un entretien professionnel renforcé (entretien dit « bilan ») à 6 ans prévu par l'article L6315-1 du code du travail.

Cet entretien « bilan » est un entretien professionnel, mais avec un contenu renforcé, puisqu'il s'agit de vérifier également si le salarié a bénéficié sur les 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et de retracer certains éléments du parcours professionnel de l'intéressé.

Il a donc deux objets :

- L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sur les six dernières années et ses objectifs,
- Les perspectives d'évolution professionnelle.

En d'autres termes, le protocole d'accord assouplit les dispositions relatives à la périodicité des entretiens professionnels (suppression de l'obligation de réaliser l'entretien tous les deux ans) mais maintient à minima 3 entretiens professionnels durant les 6 ans dont l'entretien professionnel « renforcé » la sixième année avant la date d'anniversaire d'embauche du salarié.

b. L'entretien professionnel de retour de congé

L'entretien professionnel reste également 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, l'article L3142-23 du code du travail, d'ordre public impose également d'organiser systématiquement un entretien professionnel avant le départ en congé,
- D'un congé d'adoption,
- D'un congé sabbatique,
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés,
- D'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,
- D'un arrêt de travail pour longue maladie,
- Ou à l'issue d'un mandat syndical.

Le salarié pourra demander à bénéficier de cet entretien professionnel de retour de congé à une date antérieure à la reprise de poste (article L6315-1 du code du travail).

Enfin, l'article L3142-11 du code du travail relatif au congé de solidarité familiale, d'ordre public, impose également l'organisation d'un entretien professionnel avant et après ce congé.

Pour rappel, l'employeur informe les salariés de leur droit de bénéficier de cet entretien au moment de leur embauche (article L6315-1 du code du travail).

Les informations renforcées

L'employeur donne obligatoirement à tous les entretiens professionnels des informations relatives :

- À l'activation du compte personnel de formation (CPF),
- À l'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP),
- À la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- Ainsi que les abondements CPF susceptibles d'être octroyés par l'employeur.

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

L'article 6 du protocole d'accord relatif à la formation du 19 décembre 2019 renforce les informations obligatoires en prévoyant de communiquer également des informations concernant le bilan de compétences lors de l'entretien professionnel. Il stipule, en outre, 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.



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'objet de l'entretien professionnel renforcé

Au bout de 6 ans, l'entretien professionnel (temps d'échange sur l'évolution professionnelle du salarié) 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 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et 3 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 6 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 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.