



**Entretien professionnel : remplacé par l'entretien de
parcours professionnel**

L'entretien professionnel, en vigueur jusqu'alors, vient tout juste de faire l'objet d'une profonde rénovation visant à le transformer en un « entretien de parcours professionnel ».

Quelles sont les nouveautés induites par ce changement de dénomination ?

➤ **Entretien de parcours professionnel : une nouvelle périodicité et un contenu complété**

Actuellement, un entretien professionnel est obligatoirement organisé tous les 2 ans entre le salarié et l'employeur.

Son objet est d'aborder les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, ainsi que ses éventuels besoins de formation pour y contribuer.

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel doit également faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié en prenant en compte son ancienneté et sa progression salariale et/ou professionnelle.

Bientôt, cet « entretien professionnel » sera remplacé par un « entretien de parcours professionnel ».

Côté périodicité, l'entretien de parcours professionnel devra être organisé dès la 1^{ère} année du salarié dans l'entreprise, puis tous les 4 ans.

Il convient de noter qu'il sera possible d'aménager cette périodicité de l'entretien de parcours professionnel par un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, par un accord de branche, sans pouvoir prévoir une périodicité supérieure à 4 ans.

Du côté de son objet, le salarié et l'employeur devront aborder, au cours de cet entretien de parcours professionnel :

- les compétences du salarié et ses qualifications dans l'emploi qu'il occupe, ainsi que les éventuelles évolutions possibles au regard de la situation de l'entreprise,
- la situation et le parcours professionnel du salarié au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi,
- les besoins de formation exprimés,
- les souhaits d'évolution professionnelle avec la possibilité de reconversion interne ou externe, de mobilisation du compte personnel de formation (CPF), d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'un bilan de compétences,
- l'activation et la mobilisation par le salarié de son CPF et des abondements volontaires que l'employeur est susceptible de financer.

L'employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés pourra bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pour la préparation de cet entretien.

Il peut aussi faire appel à l'opérateur de compétences pour avoir un conseil de proximité.

Le contenu de ces entretiens de parcours professionnels sera renforcé à mi-carrière et fin de carrière pour anticiper le maintien dans l'emploi des salariés les plus expérimentés.

Ainsi, lors du 1^{er} entretien de parcours professionnel qui aura lieu dans les 2 années précédant le 60^e anniversaire du salarié, l'employeur sera tenu d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi, ainsi que les possibilités d'aménagement de fin de carrière.

Comme antérieurement, l'entretien de parcours professionnel devra être proposé à l'issue de certains congés (congé maternité, paternité, parental ou adoption notamment) ou d'absence du salarié dans l'entreprise liée à une période d'activité à temps partiel du salarié, un arrêt longue durée ou un mandat syndical par exemple.

Il convient de noter que, dans cette seconde hypothèse, l'entretien de parcours professionnel ne sera rendu obligatoire qu'en l'absence d'organisation d'un tel entretien dans les 12 mois précédent sa reprise d'activité.

De la même manière, il est désormais prévu un entretien de parcours professionnel dit « état des lieux » tous les 8 ans.

Cet entretien d'état des lieux pourra être proposé dès la 7^{ème} année suivant la 1^{re} année de l'entretien d'embauche, pour un nouveau salarié.

Cet entretien d'état des lieux devra permettre de s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des 8 dernières années d'au moins d'une action de formation et a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises disposant d'un accord collectif régissant la mise en œuvre des anciens entretiens professionnels auront jusqu'au 1er octobre 2026, date d'entrée en vigueur de ce nouveau régime, pour se mettre en conformité avec ces nouvelles règles.