



L'ENTRETIEN « PARCOURS PROFESSIONNEL »



LE DISPOSITIF

- ▶ Toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit organiser des entretiens « parcours professionnel » avec chaque salarié-e au moins tous les quatre ans. Par ailleurs, un entretien doit être systématiquement proposé après certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié-e.
- ▶ Tous les huit ans, l'entretien « parcours professionnel » doit intégrer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du-de la salarié-e.
L'entretien est accordé de droit au-à la salarié-e qui en fait la demande sauf s'il a eu lieu dans les six mois précédents. Les instances représentatives du personnel (IRP) sont informées du nombre de salarié-es concerné-es.



QUI EST CONCERNÉ-E ?

L'entretien « parcours professionnel » concerne tous-tes les salarié-es quel que soit leur contrat ou temps de travail, dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité. Cela inclut les salarié-es sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation et en parcours emploi-compétences (PEC).



À QUELLE FRÉQUENCE ?

Dès votre embauche :

- ▶ Tous les 4 ans*
- ▶ Tous les 8 ans : bilan et état des lieux avec un récapitulatif de votre parcours professionnel dans l'entreprise.

L'entretien « parcours professionnel » doit également vous être proposé après :

- ▶ Une reprise d'activité suite à une absence de longue durée ;
- ▶ Un congé de maternité ;
- ▶ Un congé parental d'éducation ;
- ▶ Une période d'activité à temps partiel ;
- ▶ Un congé de soutien familial ;
- ▶ Un congé d'adoption ;

**Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut désormais prévoir une périodicité des entretiens « parcours professionnel » différente.*

- ▶ Un congé sabbatique ;
- ▶ Une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- ▶ Un arrêt maladie pour affection de longue durée (au moins 6 mois) ;
- ▶ À l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à votre initiative, à une date antérieure à la reprise de poste, mais aucun délai n'est imposé entre le retour du-de la salarié-e dans l'entreprise et la tenue de l'entretien.



EN QUOI CELA CONSISTE ?

Il s'agit d'un rendez-vous destiné à faire le point sur votre parcours professionnel et vos perspectives d'évolution. **La responsabilité de l'organisation de l'entretien « parcours professionnel » incombe à l'employeur-euse**

Code du travail : Article L. 6315-1

L'entretien « parcours professionnel » dans une TPE sera le plus souvent réalisé par l'employeur-euse. Dans les autres entreprises, moyennes et grandes, son organisation et sa réalisation pourront être confiées, sous sa responsabilité, aux managers de proximité ou **à le-la responsable des ressources humaines en lien avec les managers de proximité.**

POUR VOTRE EMPLOYEUR-EUSE, IL S'AGIT DE :	POUR VOUS, IL S'AGIT DE :
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Faire le point sur votre parcours professionnel ; ▶ Identifier vos besoins en formation sur votre poste actuel ; ▶ Envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Faire part à votre employeur-euse de votre projet professionnel et d'exprimer vos besoins en termes de compétences. Il est également possible de faire une demande de formation non liée à votre poste actuel. ▶ Faire le point sur les actions de formations que vous avez suivies, des compétences acquises et celles qui méritent d'être renforcées, ▶ Avoir une vision plus globale des perspectives d'évolution de votre entreprise.

L'entretien « parcours professionnel » doit aussi comporter des informations relatives à l'activation du [Compte personnel de formation](#) (et aux abondements financés par l'entreprise) au conseil en évolution professionnelle (CEP), à la VAE...

Cet entretien permet de faire un point sur vos perspectives d'évolution professionnelle et sur les formations suivies ou souhaitées, la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il doit obligatoirement être formalisé sur un document écrit dont une copie doit vous être remise et que vous conservez.

Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et ne porte pas sur l'évaluation de vos résultats et de vos performances professionnelles.

L'entretien « parcours professionnel » et l'entretien d'évaluation peuvent-ils être organisés à la même date ?

Oui, il n'y a pas d'opposition à ce que les 2 entretiens se tiennent distinctement à la même date tant que l'entretien professionnel ne comporte pas de questions d'évaluation (arrêt de la cour de cassation du 5/07/2023) du-de la salarié-e.

Vous pouvez préparer votre entretien avec un-e **Conseiller-ère en Évolution Professionnelle** (CEP) ou un représentant de l'UNSA dans votre entreprise.



ET L'ENTRETIEN-BILAN À 8 ANS, QUELLE SPÉCIFICITÉ ?

L'entretien-bilan à 8 ans

Il doit permettre de vérifier si mes entretiens « parcours professionnel » ont bien eu lieu et si j'ai bénéficié des mesures obligatoires que mon employeur-euse doit mettre en œuvre.

L'employeur-euse doit s'assurer que vous avez bénéficié au cours des six dernières années d' :

- ▶ Une progression salariale ou professionnelle ;
- ▶ Éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ▶ **Entretiens « parcours professionnel » obligatoires ;**
- ▶ **Au moins une formation non obligatoire** (formation non soumise à un dispositif légal dans le but d'exercer une activité professionnelle)*.

Attention, si je suis salarié-e d'une entreprise de plus de 50 salarié-es, en cas de non-respect de ses deux obligations, mon employeur-euse sera sanctionné-e.

▶ **Mon compte personnel de formation (CPF) devra être abondé à hauteur de 3 000 €.**

Un accord d'entreprise ou à défaut de branche peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du-de la salarié-e.



Articles du Code du travail : L.6315-1 ; L.1225-27 ; L.1225-46-1 ; L.3142-31 ; L.6315-1 ; L.6321-1 ; L.6323-13 ; L.315-1 ; L.3142-23 ; L.3142-1 ; L.1222-14 ; L.3121-65 ; L.2141-5 ; L.1225-5 ; L.2312-26.



L'AVIS DE L'UNSA

Pour l'UNSA, l'entretien « parcours professionnel » doit être préparé par le-la salarié-e et déconnecté des entretiens annuels pour permettre de se projeter à long terme. Vous pouvez préparer votre entretien avec un-e conseiller-ère en évolution professionnelle CEP ou un-e représentant-e de l'UNSA dans votre entreprise. L'UNSA regrette que l'entretien « parcours professionnel » soit obligatoire seulement tous 4 ans au lieu des 2 ans précédemment.

* À l'inverse, une formation obligatoire découle d'une convention internationale, d'une loi, de règlement (sécurité, habilitation, ...) et impose la réalisation d'une action de formation pour permettre au salarié d'exercer sa fonction, son activité.



Document réalisé par le secteur économie, emploi, formation professionnelle

Novembre 2025



 eco.formpro@unsa.org
   [UNSAecoformpro](#)
 unsa.org