

# FICHE OUTIL



## L'entretien de parcours professionnel

© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS

# L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL\*

Un échange structuré qui porte désormais sur l'ensemble du parcours du salarié.

C'est-à-dire :

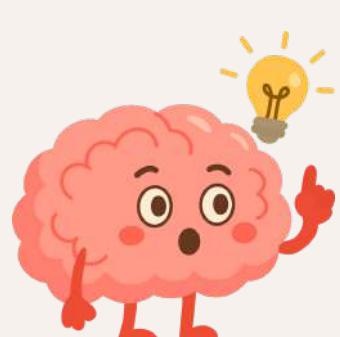
- Ses compétences,
- Ses aspirations,
- Ses perspectives d'évolution,



Dans ou hors de la structure, et non plus uniquement sur la formation ou l'évolution.

**Objectif de l'entretien de parcours professionnel :**

- Mieux accompagner les parcours professionnels,
- Anticiper les besoins en compétences,
- Prévenir l'usure professionnelle,
- Développer la mobilité interne/externe



## CE QUI CHANGE

### AVANT LA RÉFORME

- Entretien professionnel tous les 2 ans
- État des lieux tous les 6 ans
- Entretiens obligatoires après chaque absence longue

### APRÈS LA RÉFORME

- 1er entretien : dans l'année suivant l'embauche
- Entretiens suivants : tous les 4 ans
- État des lieux récapitulatif : tous les 8 ans
- Plus d'entretien obligatoire après chaque absence longue, sauf si aucun entretien n'a été mené dans les 12 derniers mois.



### ENTRÉE EN VIGUEUR

- \* Branche du sport: application dès le 26 octobre 2025 (car absence d'accord de branche)
- Autres branches avec accords existants : application à partir du 1er octobre 2026.

# CONTENU OBLIGATOIRE

Durant le parcours d'entretien, l'employeur (manager ou direction formée) doit aborder :



Les compétences mobilisées et leur évolution possible



Le parcours professionnel du salarié et son alignement avec les besoins futurs de la structure



Les souhaits d'évolution ou de reconversion



Les besoins de formation (immédiats ou anticipés)



L'information sur les dispositifs : CPF, CEP, VAE, transitions pro...

## ENTRETIENS LIÉS AUX ÉTAPES DE CARRIÈRE



### Entretien de mi-carrière (45 ans)

À réaliser dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière (45 ans).

#### Objectifs :

- Prendre en compte les recommandations du médecin du travail
- Prévenir l'usure professionnelle
- Identifier les besoins de formation ou reconversion
- Anticiper la seconde partie de carrière

### Entretien de dernière partie de carrière (60 ans)

À organiser dans les deux années précédant les 60 ans.

#### Objectifs :

- Évaluer les conditions de maintien dans l'emploi
- Étudier les aménagements possibles : temps partiel, retraite progressive, etc.
- Préparer la transition vers la retraite

# OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit :

- Organiser les entretiens selon la nouvelle périodicité
- Former les managers / responsables qui conduisent les entretiens
- Mettre à jour les accords internes avant le 1er octobre 2026 (aucune périodicité ne peut dépasser 4 ans)
- Tenir à jour l'état des lieux récapitulatif



## Sanction (entreprises > 50 salariés)

En cas de non-respect : Abondement correctif du CPF du salarié (comme avant la réforme).

# ENJEUX POUR LES STRUCTURES



Améliorer la qualité du dialogue social



Anticiper les besoins de compétences dans un secteur en forte mutation



Prévenir les risques professionnels et l'usure



Fidéliser et sécuriser les parcours



Mieux utiliser les dispositifs (CPF, transitions pro, CEP)

# SYNTHÈSE POUR LES STRUCTURES A FAIRE

- Planifier les entretiens selon la nouvelle périodicité
- Préparer un support standardisé (trame, grille d'évaluation)
- Former les responsables hiérarchiques
- Identifier les salariés concernés par les entretiens à 45 ans et 60 ans
- Mettre à jour la procédure interne RH

## POINTS DE VIGILANCE

- Entretiens obligatoires → tracer, archiver, conserver
- Bien distinguer entretien annuel (performance) et entretien de parcours (évolution)
- Tenir l'état des lieux tous les 8 ans

## RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Loi du 24 octobre 2025 Portant sur : L'emploi des seniors ; L'évolution du dialogue social ; La réforme de l'entretien professionnel (devient entretien de parcours professionnel)

### Code du travail (articles mis à jour au 26/10/2025)

Les nouveaux aménagements concerteront notamment :

- Art. L. 6315-1 → Cadre général de l'entretien professionnel
- Art. L. 6315-1-1 → Entretien de mi-carrière
- Entretien de dernière partie de carrière
- Art. L. 6323-13
- ANI du 25 juin 2025 (base de la réforme)

