Avenant n°07-26
« Entretien de parcours professionnel »
Convention Collective Nationale des Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

Préambule :

Tenant compte des évolutions du régime juridique applicable aux entretiens professionnels devenant des entretiens de parcours professionnel, en application de la Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 *portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social*, les partenaires sociaux de la Branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial proposent la modification des dispositions conventionnelles relatives aux entretiens professionnels.

Article 1 : Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions du chapitre VIII « Formation professionnelle » de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial portant sur les entretiens professionnels.

Article 2 : Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, le dispositif des entretiens de parcours professionnel au sein de la Branche, s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la Branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 : Egalité professionnelle entre les femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent que tous les employeurs doivent garantir les mêmes avantages sociaux entre les femmes et les hommes ainsi qu'une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. Si un écart non justifié est constaté, l'employeur doit mettre en place toutes les mesures permettant de le supprimer.

Article 4 : Modification de l'article 1.2 du chapitre VIII « Formation professionnelle »

Au troisième alinéa de l'article 1.2 intitulé « Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés non qualifiés » du chapitre VIII « Formation professionnelle » de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial, le quatrième point rédigé ainsi :

- « proposer un parcours de formation à tous les salariés non qualifiés dès le premier entretien professionnel qui interviendra dans les 2 ans au plus tard suivant la prise de poste. ».

Est modifié comme suit :

- « proposer un parcours de formation à tous les salariés non qualifiés dès le premier entretien de parcours professionnel. ».

Le reste de l'article 1.2 est inchangé.

Article 5 : Modification de l'article 1.3 du chapitre VIII « Formation professionnelle »

Le titre et le contenu de l'article 1.3 intitulé « Renforcer la pratique d'entretien professionnel » du chapitre VIII « Formation professionnelle » de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial sont remplacés par la rédaction suivante :

« Article 1.3 Entretien de parcours professionnel

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail ou son temps de travail, doit bénéficier au cours de son contrat de travail de temps d'échange dédiés à l'étude de ses perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en matière de qualifications et d'emploi. Ces temps d'échange interviendront notamment dans le cadre des entretiens de parcours professionnels avec son employeur ou son représentant.

Article 1.3.1. Périodicité des entretiens de parcours professionnels :

L'entretien de parcours professionnel doit être mis en place en respectant les périodicités suivantes :

- au cours de la première année du contrat de travail ;

- puis tous les quatre ans.

S'il le souhaite, le salarié bénéficie, sur simple demande, d'un entretien anticipé dès 2 ans après la date de son dernier entretien. Un nouveau cycle de 4 ans commence à courir à compter de sa date de réalisation.

Il est informé de ces dispositions dès son embauche.

L'employeur veille à organiser cet entretien :

- dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière mise en place auprès du médecin du travail – cette visite doit avoir lieu au cours de l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du salarié ;

- dans les deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié.

L'entretien de parcours professionnel doit être organisé au retour de certains congés conformément aux dispositions du Code du travail si le salarié concerné n'en a pas déjà bénéficié dans les 12 mois précédant sa reprise de travail.

L'entretien de parcours professionnel devra être articulé avec l'entretien annuel d'évaluation prévu et encadré par l'article 2 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective. Si les entretiens ont lieu à la même date, leurs objectifs, horaires et documents supports doivent être clairement différenciés auprès du salarié.

Article 1.3.2. Objet et contenu de l'entretien de parcours professionnel :

Cadre général :

Tout en tenant compte des actions déjà mises en œuvre dans le cadre du Plan de développement des compétences et des actions suivies par le salarié à son initiative, l'entretien de parcours professionnel aborde les points suivants :

- les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- la situation et le parcours professionnels du salarié, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les besoins de formation du salarié, 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 ;
- les souhaits d'évolution professionnelle du salarié ; 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 ;
- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien de parcours professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences, leur transmettront les moyens d'accès à

l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation professionnelle ou les orienteront vers les interlocuteurs ad' hoc (en leur fournissant les coordonnées de l'OPCO, des opérateurs régionaux chargés du CEP, des lieux d'orientation),

- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP/GPEC) développés par la Branche, notamment la cartographie des métiers et des compétences accompagnée des fiches métiers, mis à disposition sur le site de Branche : www.alisfa.fr, ainsi que les plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad' hoc,
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau 3, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE pour la constitution du dossier de faisabilité (livret 1) et en les orientant sur le site de l'OPCO.

Concernant plus particulièrement l'entretien de parcours professionnel de mi-carrière :

En complément, au cours de cet entretien sont également évoquées avec le salarié les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale de mi-carrière, ainsi que, s'il y a lieu, 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.

Concernant plus particulièrement l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière :

En complément, au cours de cet entretien sont également évoquées avec le salarié 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.

Article 1.3.3. Informations à transmettre au salarié en lien avec l'entretien de parcours professionnel :

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé de son droit à entretien de parcours professionnel avec son employeur selon les dispositions conventionnelles et que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail.

L'employeur veille à mettre à disposition des personnes en charge des entretiens et des salariés les outils mis en place par la Branche.

Notamment, pour conduire l'entretien de parcours professionnel, les partenaires sociaux mettent à disposition un outil de modélisation de cet entretien permettant d'accompagner tant les employeurs que les salariés dans la préparation et la réalisation

de ce temps d'échange. Cet outil donne des indications concernant le format de l'entretien, ses participants, son déroulement ou encore les recours existants.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ETP), le salarié peut, pour la préparation de l'entretien de parcours professionnel périodique ou de retour de suspension du contrat de travail, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle au sens du Code du Travail. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'OPCO dont il relève.

Sauf contraintes particulières, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours calendaires avant sa tenue.

Si le salarié demande alors un temps de préparation de l'entretien de parcours professionnel, il est planifié par l'employeur sur son temps de travail pour une demi-heure et considéré comme du temps de travail effectif.

L'entretien se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme du temps de travail effectif.

L'entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

Pour l'entretien de mi-carrière, un bilan des échanges sur les points spécifiquement prévus au cours de cet entretien doit être intégré.

Les partenaires sociaux rappellent les attributions des représentants du personnel dans le domaine de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment l'article 2.3 du chapitre II de la Convention collective, précisant que « les membres du CSE sont informés et consultés annuellement sur le programme de formation professionnelle et les actions de formation envisagées par l'employeur », en veillant à prendre en compte les éléments issus des entretiens de parcours professionnels.

Un bilan quantitatif des entretiens de parcours professionnels sera effectué par la Branche tous les 4 ans. Elle s'appuiera en cela sur l'observatoire de la Branche. Le premier bilan interviendra avant la fin de l'année 2030. »

Article 6 : Modification de l'article 1.4 du chapitre VIII « Formation professionnelle »

Le titre et le contenu de l'article 1.4 intitulé « Etat des lieux récapitulatifs du parcours professionnel » du chapitre VIII « Formation professionnelle » de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial sont remplacés par la rédaction suivante :

« Article 1.4 Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Tous les 8 ans, au cours de l'entretien de parcours professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- le suivi d'au moins une action de formation,
- la progression salariale ou professionnelle,
- l'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Les partenaires sociaux conviennent que la progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point ou relèvement du Salaire Socle Conventionnel.

Ce bilan est intégré dans le document écrit retraçant l'entretien, dont une copie est remise au salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, ce relevé de situation doit particulièrement vérifier si, sur la période des 8 ans considérée, le salarié a bénéficié :

- de tous les entretiens de parcours professionnels prévus
- et d'au moins une formation non obligatoire.

Si ces deux éléments ne sont pas remplis, l'employeur devra abonder le CPF du salarié de 3 000 euros dans les conditions légales et réglementaires. »

Article 7 : Modification de l'article 1.8 du chapitre VIII « Formation professionnelle »

Le titre et le contenu de l'article 1.8 intitulé « Passeport formation » du chapitre VIII « Formation professionnelle » de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial sont remplacés par la rédaction suivante :

« Article 1.8 Passeport de compétences

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié dispose d'un document prenant la forme d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, désigné « Passeport de compétences » qui inventorie notamment ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par la formation initiale ou continue et du fait de ses expériences professionnelles.

Le passeport de compétences est accessible depuis le site :

https://competences.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/

Ce passeport de compétences est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire, qui n'est pas tenu de le présenter à son employeur. Il est complété par le salarié à son initiative et par ses soins.

A l'occasion des entretiens de parcours professionnels, et des entretiens de bilan tous les 8 ans, l'employeur aide le salarié à identifier les compétences acquises pour compléter son passeport. »

Article 8 : Modification de l'article 2.2.3 du chapitre VIII « Formation professionnelle »

Au quatrième alinéa de l'article 2.2.3 intitulé « CPF coconstruit » du chapitre VIII « Formation professionnelle » de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial, le premier point rédigé ainsi :

- « en cas de non-respect, sur les 6 dernières années, du bénéfice des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire », le salarié bénéficiera d'un abondement de la part de l'employeur de 3 000 €, dans les entreprises de plus de 50 salariés. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir la CPPNI en sa mission d'interprétation. ».

Est modifié comme suit :

- « en cas de non-respect, sur les 8 dernières années, du bénéfice des entretiens de parcours professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire », le salarié bénéficiera d'un abondement de la part de l'employeur de 3 000 €, dans les entreprises de plus de 50 salariés. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir la CPPNI en sa mission d'interprétation. ».

Le reste de l'article 2.2.3 est inchangé.

Article 9 : Précisions opérationnelles liées au changement de périodicité des entretiens

Compte tenu des évolutions introduites par la loi du 24 octobre 2025 et par les dispositions du présent avenant, la réalisation des entretiens de parcours professionnel des salariés de la Branche devra, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, respecter les dispositions suivantes :

- un premier entretien de parcours professionnel doit être organisé pour tout salarié au cours de la 1ère année suivant son embauche. Les entretiens de parcours professionnel suivants sont organisés selon les dispositions de l'article 1.3.1 du chapitre VIII « Formation professionnelle » issues du présent avenant,
- un premier entretien de parcours professionnel doit également être organisé au cours de la première année d'application du présent avenant, pour tout salarié n'ayant jamais bénéficié précédemment d'un entretien professionnel. Les entretiens de parcours professionnel suivants sont organisés selon les

dispositions de l'article 1.3.1 du chapitre VIII « Formation professionnelle » issues du présent avenant,

- pour les autres salariés, la date de leur prochain entretien est recalculée compte tenu de la nouvelle périodicité de réalisation prévue au présent avenant (soit tous les 4 ans, à partir de la date de leur dernier entretien professionnel).

Article 10 : Révision

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales.

Article 11 : Entrée en vigueur, dépôt et extension

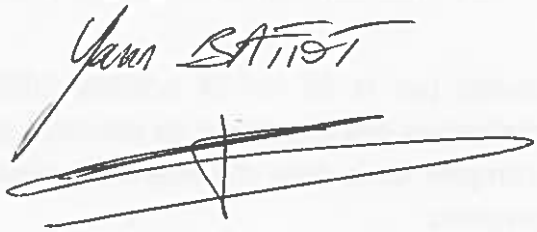
Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du Travail et des Solidarités. Dans les conditions fixées aux articles L.2261-15, L.2261-24 et L.2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

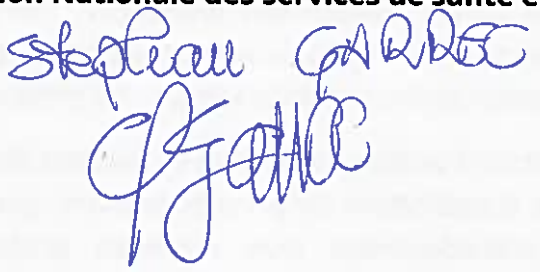
Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er octobre 2026.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 21 juillet 2026

ELISFA Syndicat employeur du lien social et familial



CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux



USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle

CGT-FO Fédération Nationale de l'Action sociale