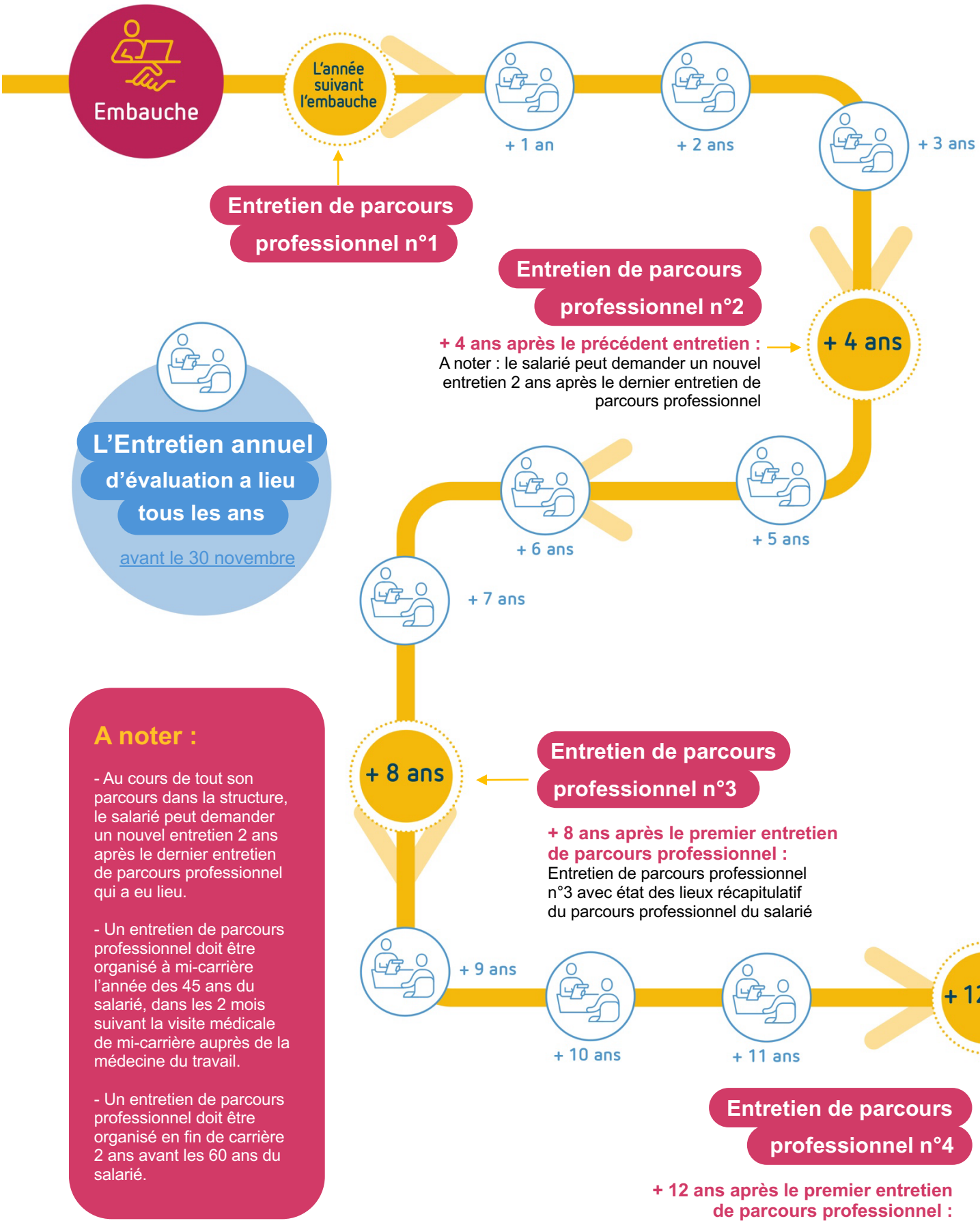


# Guide de l'entretien de parcours professionnel

ALISFA CPNEF

Commission paritaire nationale Emploi Formation

# Schéma chronologique
# des entretiens




## A noter :

- Au cours de tout son parcours dans la structure, le salarié peut demander un nouvel entretien 2 ans après le dernier entretien de parcours professionnel qui a eu lieu.

- Un entretien de parcours professionnel doit être organisé à mi-carrière l'année des 45 ans du salarié, dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière auprès de la médecine du travail.

- Un entretien de parcours professionnel doit être organisé en fin de carrière 2 ans avant les 60 ans du salarié.

# L’entretien de parcours **professionnel**



## Quel cadre règlementaire ?

Le Code du Travail, modifié par Loi 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, rend obligatoire pour tous les salariés quels que soient leurs contrats de travail et leur ancienneté, la tenue d’un entretien de parcours professionnel dès la première année du contrat de travail du salarié puis tous les quatre ans.

L'avenant n°07-26 applicable dans la Branche Alisfa offre la possibilité au salarié de solliciter l'organisation d'un nouvel 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.

**Un entretien devra également être tenu après toute longue absence du salarié.** Ainsi, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité, l’employeur est tenu d’organiser un entretien professionnel pour les salariés de retour :
- des congés de maternité et d'adoption,
- d'un congé supplémentaire de naissance,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de proche aidant,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L.1222-12 du Code du travail,
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.1225-47 du Code du travail,
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L.324-1 du Code de la sécurité sociale,
- à l'issue d'un mandat syndical,

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Un accord collectif d’entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente, dans le cadre du respect de la loi.

L’entretien de parcours professionnel est organisé pendant le temps de travail. Il donne lieu à la rédaction d’un compte-rendu dont une copie est remise au salarié. Une trame paritaire existe et peut servir de support pour ce compte-rendu. A l’occasion de son embauche, le salarié doit être informé de l’existence de cet entretien, de ses modalités pratiques et ses objectifs.

## Quel intérêt pour le salarié et l’employeur ?

L’entretien de parcours professionnel est l’occasion pour le salarié de faire un point sur sa carrière professionnelle et ses souhaits d’évolution à court, moyen et long terme au sein ou en dehors de l’entreprise.
Afin de renforcer ou compléter ses connaissances et compétences, il pourra alors exprimer à son employeur ses besoins de formation. Aussi, il pourra les faire reconnaître, par exemple par le biais de la validation des acquis de l’expérience (VAE).
L’employeur pourra, quant à lui, faire le lien entre les perspectives d’évolution du salarié et les besoins de l’entreprise. C’est un moment clé dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

## Quelle différence avec l’entretien annuel ?

**L’entretien annuel est un temps d’échange permettant au salarié et à son responsable de :**
- Faire le bilan de l'activité de l'année écoulée,
- Evaluer l'acquisition de compétences,
- Mesurer l'atteinte des objectifs professionnels et la tenue du poste,
- Définir les objectifs, en lien avec les compétences, à atteindre pour l'année suivante.

Alors que l'entretien de parcours professionnel est une obligation légale, l'entretien annuel est lui rendu obligatoire par la CCN Alisfa (article 2 du chapitre 5).
**Il doit avoir lieu chaque année au plus tard le 30 novembre.**

## Comment se déroule l'entretien de parcours professionnel ?

### Avant

**Prévoir une date** d'entretien

**Délai de prévenance :** le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins 15 jours calendaires avant sa tenue (sauf contraintes particulières).

**L'employeur remet au salarié** un document préparatoire (cliquez ici pour télécharger la trame d'entretien proposée par la Branche) et la présente note explicative.
Si le salarié demande 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.

**Préparation du salarié :** il récapitule ses informations (historique dans l'entreprise, qualifications détenues, formations suivies…), ses souhaits d'évolution et de formation.
Il peut également prendre connaissance des documents mis à disposition par la Branche en cliquant ici.
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.

**Préparation de l'employeur qui mènera l'entretien :** recueil des informations sur le salarié (historique dans l'entreprise, qualifications, formations suivies…), sur la situation de l'entreprise, les opportunités d'emploi et / ou d'évolution.
NB : afin d'assurer la tenue de cet entretien, les employeurs peuvent être formés à cet exercice. Ils peuvent également prendre connaissance des documents mis à disposition par la Branche en cliquant ici.
Enfin, ils peuvent bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'OPCO Uniformation.

### Pendant

**Le salarié et l'employeur échangent librement au sujet :**
- Du parcours du salarié (expériences professionnelles, activités exercées dans la structure, actions de formations, compétences acquises, etc.).
- Des souhaits d'évolution du salarié au sein ou en dehors de la structure.
- Des moyens de mise en œuvre du projet du salarié.
- Des besoins identifiés au sein de la structure.

**L'employeur informe obligatoirement le salarié sur les dispositifs mobilisables pour se former ou obtenir une certification :**
- CPF (compte personnel de formation)
- CEP (conseil en évolution professionnelle)
- VAE (validation des acquis de l'expérience).

Il informe également sur les possibilités de parcours de formation ainsi que sur les passerelles entre les diplômes.

Il orientera si besoin le salarié vers les ressources et les interlocuteurs ad hoc (Mon compte formation, Opérateurs de CEP, Portail dédié à la VAE, Transition Pro, CPNEF Alisfa, Uniformation).

### Après

**Formalisation des conclusions de l'entretien :**
un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées est produit en deux exemplaires :
- L'un à remettre au salarié,
- L'autre à conserver par l'employeur.

Cliquer ici pour télécharger la trame d'entretien proposée par la Branche.

2

# L'entretien
# bilan à 8 ans



De façon obligatoire, 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.

Cette progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point ou relèvement du Salaire Socle Conventionnel.

Cet entretien bilan donnera également lieu à la rédaction d'un compte rendu dont une copie est remise au salarié.
Une trame paritaire existe et peut servir de support pour ce compte-rendu.

Le bilan à 8 ans ne dispense pas de réaliser l'entretien de parcours professionnel qui doit avoir lieu tous les 4 ans. Le bilan est fait au cours de cet entetien.

**Attention :**
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein (ETP), le Code du travail prévoit un abondement correctif de 3 000 € porté par l'employeur sur le CPF du salarié si ce dernier n'a pas bénéficié :
- de tous les entretiens de parcours professionnels prévus
- et d'au moins une formation non obligatoire.



# En savoir plus

**Pour vous aider à préparer et conduire l'entretien de parcours professionnel et l'entretien bilan à 8 ans, téléchargez les trames proposées par la Branche.**

**En cliquant ici**

**Retrouvez ces informations mises à jour régulièrement sur le site internet du ministère du travail**

**En cliquant ici**



La Branche vous conseille. Retrouvez toutes les informations sur le site internet de Branche : **www.alisfa.fr**

**Vos interlocuteurs :**
- Les Référents en Régions (RR)
- Les conseillers Uniformation

ALISFA

CPNEF

Commission
paritaire nationale
Emploi Formation

01 58 46 13 45
cpnef@cpnef.com
alisfa.fr