



Constructyts

Votre partenaire compétences

FÉVRIER 2026

L'entretien de parcours professionnel

Obligatoire pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, l'entretien de parcours professionnel doit être réalisé avec tous les salariés.

Au-delà du caractère obligatoire, l'entretien de parcours professionnel est surtout l'occasion d'un temps d'échange privilégié avec chaque salarié. Il permet de faire le point sur la situation professionnelle actuelle et future du collaborateur, au sein ou en dehors de l'entreprise, afin d'identifier ses perspectives d'évolution et son projet professionnel.

C'est enfin l'opportunité d'identifier les moyens nécessaires à l'accompagnement de la montée en compétences en lien avec les échanges.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

BON À SAVOIR

La loi du 24 octobre 2025 transforme l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel, avec des règles de périodicité, de contenu et d'accompagnement modifiées.





Qu'est-ce que l'entretien de parcours professionnel ?

L'entretien de parcours professionnel est un rendez-vous obligatoire avec chaque salarié, destiné à faire le point sur son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution (en lien avec celle de l'entreprise). Il est à réaliser dans l'année d'embauche du salarié et tous les 4 ans (3 ans pour les entreprises des Travaux Publics), avec chacun de vos collaborateurs, quelles que soient leur ancienneté et la taille de votre entreprise.

L'entretien de parcours professionnel est l'occasion d'aborder les points suivants :

- Les compétences et qualifications que le salarié mobilise dans le cadre de son poste actuel, mais aussi leur possible évolution en fonction de l'évolution de l'entreprise.
- Sa situation et son parcours professionnel mis en lien avec les perspectives d'emploi au sein de l'entreprise ainsi que les évolutions du métier.
- Ses besoins de formation liés à ses projets personnels, à l'évolution de son emploi ou à son activité actuelle.
- Ses éventuelles envies en matière d'évolution professionnelle.
- Des informations concernant son Compte Personnel de Formation (CPF) et des conseils en évolution professionnelle.

Suite à chaque entretien, vous devez formaliser l'échange par écrit, en remettre une copie à votre collaborateur et garantir la traçabilité pérenne de ces échanges.



Pour qui ?

VOTRE ENTREPRISE

Toute entreprise, quelle que soit sa taille.

VOTRE COLLABORATEUR

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté.



Avantages

VOTRE ENTREPRISE

- Instaurer un dialogue avec le salarié sur son parcours professionnel
- Faire le lien entre les besoins de votre entreprise et les projets individuels
- Identifier les souhaits et les projets de vos collaborateurs
- Prévoir les solutions de développement des compétences et des qualifications
- Disposer d'un indicateur à intégrer à votre Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)
- Renforcer l'engagement et fidéliser vos équipes

VOTRE COLLABORATEUR

- S'informer sur les évolutions de l'entreprise et de son métier
- Faire le bilan de son parcours et de ses compétences
- Repérer des opportunités, exprimer ses souhaits de développement professionnel et personnel
- Proposer des solutions pour mettre en œuvre son projet professionnel (dont les besoins de formation)
- Echanger sur un projet de reconversion rendu nécessaire par l'évolution des métiers ou de l'entreprise

À SAVOIR

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir :

- d'une part, des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes de celles prévues par la loi,
- d'autre part, une autre périodicité des entretiens de parcours professionnels (possible moins de 4 ans mais pas au-delà).



Vos engagements

L'entretien de parcours professionnel intervient à différents moments de la carrière du salarié :

- L'année de son embauche dans l'entreprise
- Tous les 4 ans (3 ans pour les entreprises des Travaux Publics)
- Tous les 8 ans pour l'entretien bilan (ou 7 ans à compter du premier entretien suivant l'embauche et uniquement pour le premier entretien bilan)
- Dans les 2 mois suivant la visite médicale de milieu de carrière dès 45 ans
- Dans les 2 ans qui précèdent les 60 ans pour l'entretien de fin de carrière
- Suite à une longue absence de l'entreprise

ABONDEMENT CORRECTIF

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsqu'au cours des 8 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens de parcours professionnels et d'au moins une formation non obligatoire (hors formations prescrite par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle), alors, l'entreprise devra procéder à un abondement correctif de 3000 euros sur son CPF.



Mise en œuvre

Constructyts vous accompagne dans la mise en œuvre des entretiens de parcours professionnels. Contactez votre conseiller.



À SAVOIR

L'objectif de l'entretien de bilan à 8 ans est de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens de parcours professionnels prévus au cours des 8 ans et d'apprécier sa situation au regard de trois critères.

Le salarié a-t-il :

- suivi au moins une action de formation ?
- acquis des éléments de certification [par la formation ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)] ?
- bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle ?

Information des instances

représentatives du personnel

En vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur communique aux membres du comité social et économique, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation les éléments relatifs :

- au nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien de parcours professionnel ainsi que des entretiens organisés systématiquement au retour du salarié ;
- au nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif - entretien bilan à 8 ans - ainsi que les sommes versées à ce titre.

CONSTRUCTYTS

À VOS CÔTÉS POUR :

- 1 Définir les besoins de votre entreprise
- 2 Vous informer et vous conseiller pour réaliser les entretiens de parcours professionnels
- 3 Vous accompagner dans la mise en œuvre des entretiens dans votre entreprise
- 4 Vous guider avec des supports de préparation pour votre entreprise et vos collaborateurs
- 5 Mettre à votre disposition des trames d'entretien de parcours professionnel formalisant ce temps d'échange
- 6 Vous accompagner sur les évolutions des dispositifs de formation et d'orientation professionnelle