



ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL :

MODE D'EMPLOI POUR LES SALARIÉS

Depuis le 26 octobre 2025, l'entretien professionnel est devenu l'Entretien de Parcours Professionnel (EPP).

Pour les entreprises des Travaux Publics, la périodicité des entretiens de parcours professionnels a été modifiée par un accord de branche.

C'est un moment privilégié avec votre responsable afin de faire le point sur les projets d'évolution de l'entreprise, sur votre parcours professionnel ainsi que sur vos souhaits de développement professionnel. Il ne porte pas sur l'évaluation de votre travail. Il doit être organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise. Cet entretien se déroule pendant le temps de travail.

Quels sont les objectifs de l'entretien de parcours professionnel ?

- Vous informer sur les évolutions de l'entreprise et de votre poste
- Faire le bilan de votre parcours professionnel et de vos compétences
- Partager vos souhaits d'évolution professionnelle et de qualification
- Proposer des solutions pour mettre en œuvre votre projet professionnel (dont des actions de formation)

Comment bien préparer et conduire les entretiens ?

Dans un premier temps, votre responsable planifiera avec vous votre entretien et vous transmettra des supports pour mieux comprendre les enjeux liés à l'entretien de parcours professionnel et mieux vous préparer (trame de l'entretien de parcours professionnel en fonction de l'étape de la carrière et ce mode d'emploi).

De votre côté, il est important de bien préparer l'entretien au préalable :

- en reprenant les éléments liés à votre parcours professionnel et vos qualifications,
- en préremplissant de votre côté la trame de l'entretien de parcours professionnel (trame périodique).

Pour vous aider voici le descriptif de la trame périodique de l'entretien de parcours professionnel :

» PARTIE INTRODUCTIVE

Coordonnées de l'entreprise, l'identité du responsable de l'entretien (supérieur hiérarchique ou membre de la direction) et du salarié, présentation du cadre de l'entretien de parcours professionnel (date, motif de l'entretien...).

» ÉTAPE 1 (pages 2 et 3 de la trame) : Informations sur le poste et les compétences

Page 2 : Cette première étape reprend les principales missions de votre poste actuel, les principales caractéristiques du poste (sur vos réussites, vos difficultés rencontrées...), les actions mises en place par l'entreprise pour vous accompagner dans la tenue de votre poste.

Page 3 : Cette partie vous permet de lister l'ensemble de vos compétences mobilisées dans votre poste actuel (techniques, transversales).

Vous pouvez aussi valoriser des compétences que vous ne mobilisez pas dans votre poste actuel et/ou des compétences extra-professionnelles¹. Cette rubrique peut permettre à l'entreprise de réfléchir à une évolution de vos activités et/ou de votre poste notamment.

Pour faire le point sur vos compétences et vous aider à les identifier, notamment celles que vous voulez consigner dans votre entretien de parcours professionnel, n'hésitez pas à consulter les référentiels métiers disponibles dans Espace Compétences :
<https://espace-competences.constructys.fr/>



¹ Cf. définitions page 5

**ÉTAPE 2 (page 4 de la trame) :
Accompagnement dont vous avez
bénéficié dans l'entreprise**

Échanges sur l'accompagnement reçu au cours des 8 dernières années. Il s'agit d'un tableau à compléter en indiquant l'état des réalisations, concernant :

- les actions de formation (obligatoires ou non)',
- les certifications professionnelles obtenues',
- les actions menées (bilan de compétences, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)...),
- les progressions salariales ou professionnelles',
- la mobilisation ou non de votre Compte Personnel de Formation (CPF) avec un abondement possible par l'employeur, dans le cadre d'un projet co-construit ou non,
- le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) que vous pouvez mobiliser pour préparer votre entretien, uniquement pour les entreprises de moins de 300 salariés.



Étape 2 : Accompagnement durant l'entreprise

Vous les 6,9 ans ont été des lieux de l'entretien de parcours professionnel permet de valider si la suite a suivi au moins une action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou la validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et bénéficie d'une progression salariale ou professionnelle. Compléter le tableau pour chaque des éléments ci-dessus, en précisant de sa façon.

Des formations ont-elles été réalisées ?	État de la réalisation	Si oui, précisez :	Plus d'informations Les formations ont-elles répondu aux attentes ? Quelle mise en perspective des apprentissages sur le poste actuel ?
Obligatoires	☐ Oui ☐ Non		
Non obligatoires	☐ Oui ☐ Non		
Des certifications ou éléments de certifications ont-ils été acquis ?	☐ Oui ☐ Non		
D'autres actions ont-elles été menées (Bilan de compétences, transition pro, VAE, ...)	☐ Oui ☐ Non		
Y'a-t-il eu une progression salariale ou professionnelle au sein de l'entreprise ?	☐ Oui ☐ Non		
Avez-vous mobilisé votre Compte Personnel de Formation (CPF) ?	☐ Oui ☐ Non		
Si oui, s'agissait-il d'un projet co-construit avec votre employeur ?	☐ Oui ☐ Non		
Avez-vous bénéficié d'un CPF ?	☐ Oui ☐ Non		

1 - Les certifications professionnelles sont :

- Les certifications de qualification (CQF) délivrées par le CNCF
- Les certifications de qualification professionnelle (CQP) délivrées par les branches (pour les salariés des entreprises)
- Les diplômes et titres délivrés par des organismes publics ou privés (pour les salariés des entreprises)

2 - Les certifications de qualification professionnelle (CQP) sont délivrées par les branches (pour les salariés des entreprises)

3 - Pour les entreprises de moins de 200 salariés, le salarié peut bénéficier d'un Contrat en Évaluation Professionnelle (CET) afin de préparer son entretien.

ÉTAPE 3 (pages 5, 6 et 7 de la trame) : Évolution professionnelle et développement des compétences au regard des projets de transformation dans l'entreprise

Page 5 : Cette partie permet de faire le point sur les évolutions intervenues dans l'entreprise et leur impact sur l'emploi et les compétences de l'entreprise.

F **Étape 3 : Évolution professionnelle et développement des compétences au regard des projets de transformation dans l'entreprise**

EVOLUTION DE L'ENTREPRISE ET IMPACT SUR LES ACTIVITES

• Retour sur les principaux changements intervenus dans l'entreprise depuis l'embauche ou le précédent entretien (développement des métiers du secteur, perspectives d'évolution des emplois au regard des transformations de l'entreprise)

• Quelles sont les activités amenées à évoluer dans l'entreprise prévues ou prévisibles ? (Nouvelles techniques, usage du numérique, adaptation à la transition écologique...)

Page 6 : Cette étape vous permet d'exprimer vos besoins de formation en lien avec votre poste actuel ou en lien avec un projet personnel.

LES BESOINS DE FORMATION

1 Cf définitions page 5

Page 7 : Cette rubrique vous permet d'exprimer vos souhaits éventuels d'évolution ou de changement, notamment en lien avec votre activité professionnelle actuelle ou l'évolution de votre emploi ou de votre projet personnel.

NOUVEAUX PROJETS D'ÉVOLUTION POSSIBLES

Au regard des précédentes étapes de l'entretien, quels sont vos souhaits éventuels d'évolution ou de changement, notamment un lien avec votre activité professionnelle actuelle, l'évolution de votre emploi ou un projet personnel.

Dans le cadre d'un projet de reconversion les dispositifs suivants peuvent être initiés : la période de reconversion interne ou externe, un projet de transition professionnelle, un bilan de compétences ou une VAE.

Quels sont vos souhaits d'évolution sur votre poste actuel ?

Nouvelles activités à réaliser, compétences à acquies ou à développer	Suggestions d'actions Projet commun avec l'entreprise, action personnelle.	Modalités envisageables pour la mise en œuvre Actions ou formations assistées dans l'entreprise.	Avec quelle temporalité ? Objectifs à 2 ans (court terme), 5 ans (long terme)

Avez-vous des souhaits d'évolution au-delà de votre poste actuel ?

Souhaits d'évolution	Compétences à acquies pour cette évolution	Suggestions d'actions Projet commun avec l'entreprise, formation à l'extérieur, action personnelle.	Modalités envisageables pour la mise en œuvre Dispositifs de formation à mobiliser, hors temps de travail, pendant le temps de travail	Avec quelle temporalité ? Objectifs à 2 ans (court terme), 5 ans (long terme)

10 - ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL PÉRIODIQUE

Page 8 : Cette partie vous permet d'échanger avec le responsable de l'entretien sur le CPF et la possibilité de mettre en place un projet co-construit avec l'entreprise.

Lors de l'entretien de parcours professionnel, l'employeur doit remettre au salarié des informations relatives au CPF, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abandons de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

En application de l'arrêté de branche du 11 mai 2020, les entreprises du Tercet Public ont également invité à échanger avec le salarié l'opportunité pour lui de mobiliser son CPF, de lui présenter les formations sur lesquelles il s'est engagé à co-construire et de l'informer des différentes possibilités de co-construction. Après avoir présenté les différents dispositifs mobilisables par les salariés, vous pourrez remplir la dernière colonne des deux tableaux « ci-dessus » modalités envisageables pour la mise en œuvre ».

Avez-vous un projet de formation dans le cadre du CPF ?

☐ Oui
☐ Non

Avez-vous bien été informé des modalités de co-construction de projets de formation dans le cadre du CPF dans votre entreprise ?

☐ Oui
☐ Non

Avez-vous pris connaissance de la liste des formations éligibles à la co-construction ?

☐ Oui
☐ Non

Si oui, souhaitez-vous suivre une formation dans le cadre de cette co-construction ?

☐ Oui
☐ Non

10 - ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL PÉRIODIQUE

» PARTIE CONCLUSIVE

Si vous le souhaitez, vous pouvez ajouter des éléments complémentaires à votre échange avec votre responsable. Pendant l'entretien, vous recevrez une information sur :

- le CPF, en cas de projet commun avec votre entreprise, votre employeur peut abonder votre CPF afin de vous accompagner,
- le CEP, vous pouvez le mobiliser sous condition afin d'être accompagné dans la préparation de votre entretien.

Finalisation de l'entretien

Synthèse de l'entretien

Avez-vous des remarques à ajouter ?

Salarié	Responsable de l'entretien

Après la conclusion de l'entretien, en tant que salarié, avez-vous bien été informé sur :

• Le CPF et le CEP ?

☐ Oui
☐ Non

Fait à _____ le _____

Signature du salarié

Signature du responsable de l'entretien

10 - ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL PÉRIODIQUE

» ÉLÉMENTS DE CONCLUSION

À l'issue de l'entretien

Le responsable de l'entretien doit compléter la trame de l'entretien de parcours professionnel avec les éléments évoqués pendant l'échange et vous la soumettre pour signature.

Une copie du support signé vous sera remise et aussi transmise à la direction de l'entreprise pour l'exploitation des résultats et l'archivage des documents.

Les suites de l'entretien

Votre employeur prendra connaissance de vos échanges avec votre responsable et pourra vous proposer des actions d'accompagnement adaptées à vos demandes.

» EXPLICATIONS DES AXES DE L'ENTRETIEN

Qu'entend-t-on par certification ?

Les certifications professionnelles sont :

- des diplômes et titres délivrés au nom de l'État,
- des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) élaborés par les branches,
- des diplômes et titres élaborés par des organismes publics ou privés (des écoles par exemple).

Qu'entend-t-on par action de formation non obligatoire ?

Selon l'article L6321-2 du Code du travail, sont considérées comme formations

« obligatoires » : « *Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (...)* ».

Les formations non obligatoires sont des actions de formation qui concourent au développement des compétences des salariés et, notamment, celles qui répondent aux objectifs fixés par l'article L6313-3 du Code du Travail.

Qu'entend-t-on par progression salariale ou professionnelle ?

La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif.

La progression professionnelle comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression sans changement significatif de ses responsabilités ou en un changement de métier.

Qu'entend-t-on par compétences extra-professionnelles ?

Ce sont les compétences acquises en dehors de l'activité professionnelle, grâce aux loisirs, passions et expériences dans ces domaines. Elles peuvent révéler des traits de personnalité, des qualités (authenticité, assiduité...) et des talents transposables et utiles dans un contexte professionnel. Par exemple, la maîtrise d'outils informatiques, engagement associatif, etc.

N'oubliez pas que l'entretien de parcours professionnel est un vrai moment privilégié pour échanger sur votre carrière.