

L'entretien professionnel n'existe plus : place à l'entretien de parcours professionnel !

FORMATION Publié lundi 9 mars 2026 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



Depuis le 26 octobre 2025, l'entretien professionnel a été remplacé par l'entretien de parcours professionnel (art. L 6315 1 ; loi n°2025-989 du 24 octobre 2025).

Dans les entreprises couvertes par un accord collectif sur les entretiens professionnels, celles-ci ont jusqu'au 1^{er} octobre 2026 pour se mettre en conformité avec cette loi.

À l'occasion de son embauche, le salarié doit bénéficier d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche. Cet entretien doit être renouvelé tous les 4 ans (contre tous les deux ans auparavant). Ce nouveau délai de 4 ans a pour point de départ le dernier entretien professionnel réalisé.

Attention, les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de cette durée.

Cet entretien porte sur :

- les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel et leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- la situation et le parcours professionnels du salarié, les évolutions des métiers et les perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés à l'activité actuelle, à l'évolution de l'emploi ou à un projet personnel ;
- les souhaits d'évolution professionnelle (reconversion, transition professionnelle, bilan de compétences, VAE, etc.) ;
- l'activation du compte personnel de formation (CPF), les abondements éventuels de l'employeur et le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Cet entretien de parcours professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié. Pour rappel, l'article L 6315-1 ne s'oppose pas à la tenue à la même date de l'entretien d'évaluation et de l'entretien de parcours professionnel pourvu que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne sont pas évoquées (Cass. soc., 5-7-23, n°21-24122).

L'entretien de parcours professionnel doit être organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se dérouler pendant le temps de travail. Un document écrit doit être remis au salarié à l'issue de chaque entretien.

Les conclusions des entretiens de parcours professionnels pourront être utilisées pour élaborer le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). De son côté, l'employeur peut, pour sa part, bénéficier d'un conseil de proximité assuré par son opérateur de compétences (OPCO). Il peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

Cet entretien de parcours professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical, dès lors que le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel dans les 12 derniers mois précédant sa reprise.

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

Tous les 8 ans (au lieu de six ans auparavant), l'entretien de parcours professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation, d'une progression salariale ou professionnelle, ou d'une certification.

Ce délai de 8 ans peut toutefois être ramené à sept ans lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche.

Un entretien de parcours professionnel doit être organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière (année des 45 ans), abordant notamment les mesures proposées par le médecin du travail, l'adaptation du poste, la prévention de l'usure professionnelle, les besoins de formation et les souhaits de mobilité ou de reconversion.

Un entretien de parcours professionnel doit être organisé dans les deux années précédant le 60^e anniversaire du salarié. Cet entretien doit aborder, en plus des sujets habituels, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière (temps partiel, retraite progressive...).

La périodicité de l'entretien de parcours professionnel peut être adaptée par accord d'entreprise (ou assimilé) ou, à défaut, par accord de branche, sans qu'elle n'excède quatre ans.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins une action de formation non obligatoire sur huit ans (ces deux conditions étant cumulatives : Cass. soc., 21-1-26, n°24-12972), un abondement-sanction de 3 000 € est versé sur son CPF.

Pour rappel, l'indemnisation du salarié, pour non-respect par l'employeur de son obligation de formation, n'est pas systématique. Il appartient au salarié de démontrer son préjudice subi devant les juges du fond, quelle que soit la durée d'absence de formation (Cass. soc., 3-5-18, n°16-26796).

A noter que le 12 février 2026, le ministère du Travail a publié un questions-réponses précisant les nouvelles règles applicables à l'entretien de parcours professionnel : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2026-02/qr-entretien-professionnel.pdf> (<https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2026-02/qr-entretien-professionnel.pdf>).

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Compte personnel de formation - CPF](#) [#OPCO](#) [#Temps partiel](#) [#VAE](#)

Partager cet article :      

Télécharger

PDF **Veille juridique du 2 au 6 mars 2026**
11 mars - PDF - 463.6 kio

Sur le même sujet

LES COMMUNICATIONS DES SECTEURS

La formation professionnelle continue : victime des politiques d'austérité

Alors que le gouvernement s'attache à présenter la formation professionnelle continue comme le remède miracle aux maux de l'emploi, il ne cesse pourtant de réguler et de détourner le dispositif de son objectif originel, à savoir garantir la promotion professionnelle des actifs.

À ce titre, en (...)

FORMATION

Formation professionnelle : quelles sont les obligations de l'employeur et du salarié ?

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations.

FORMATION PROFESSIONNELLE

DURÉE DU TRAVAIL

Qu'est-ce qu'un plan de formation ?

Le plan de formation est un document établi par l'employeur au sein de chaque entreprise et qui a pour objet de recenser l'ensemble des actions de formation que l'employeur doit et entend mettre en œuvre l'année suivante (N+1), que ce soit à son initiative ou avec son accord.

Forfait-jours : temps de travail et traitement des absences

Les salariés sous forfait annuel en jours ne sont pas soumis : à la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures ; à la durée quotidienne de travail effectif qui ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations ; aux dispositions sur les durées maximales hebdomadaires (48 heures au cours d'une même semaine, dans la limite de 44 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ou 46 heures après autorisation délivrée par l'autorité administrative).

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email

