

L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

L'entretien de Parcours Professionnel (EPP) est issu 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 relative à l'évolution du dialogue social.

Il remplace l'Entretien Professionnel (EP) créé par la loi du 5 mars 2014 et renforcé par celle du 5 septembre 2018.

Entrée en vigueur

Pour la plupart des entreprises, le nouvel entretien de parcours professionnel est applicable au 26 octobre 2025.

Pour celles disposant d'un accord collectif d'entreprise ou de branche en cours de validité, une négociation doit être engagée afin de le rendre conforme à la nouvelle réglementation d'ici le 1er octobre 2026, date à laquelle la loi s'appliquera à toutes les entreprises.

Ce que n'est pas l'Entretien de Parcours Professionnel

L'Entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation.

Dans le cas où l'entreprise pratique des Entretiens Annuels d'Evaluation (EAE), l'Entretien Professionnel pourra avoir lieu dans ce même temps d'échanges, mais devra faire l'objet d'une restitution distincte de l'EAE (support différent).

Modalités d'organisation

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". Il "peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit".

Formalisme à respecter

L'entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Dans le cadre des bonnes pratiques, l'employeur tiendra informé le salarié de la réponse qui pourra être donnée à ses souhaits d'évolution ou de formation.

Périodicité des entretiens de parcours professionnels

DANS LA 1^{ère} ANNÉE :

Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie dans la 1^{ère} année de son intégration d'un entretien de parcours professionnel, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cet entretien prendra la forme d'un "état des lieux" et se déroulera sur temps de travail.

TOUS LES 4 ANS :

Le salarié bénéficiera ensuite d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans dans la même entreprise".

EPP RENFORCÉ AU BOUT DE 8 ANS :

Un EPP renforcé est organisé tous les huit ans pour les salariés en poste dans la même entreprise. Ce délai peut toutefois être ramené à sept ans "lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche".

Périodicités spécifiques selon publics

1) Reprise de poste :

Un entretien de parcours professionnel sera proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un arrêt d'une durée significative, dès lors que le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel dans les 12 derniers mois précédant sa reprise"

Sont concernés les congés : Maternité, congé parental d'éducation, congé proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical,

2) Salariés à mi-carrière (45 ans) :

Un EPP a lieu dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière (45 ans) : Prise en compte des mesures recommandées par le médecin du travail, besoins en formation, souhaits de mobilité ou de reconversion, prévention des situations d'usure professionnelle

3) Salariés seniors (60 ans) :

Dans les deux années précédant les 60 ans du salarié : Conditions de maintien dans l'emploi, aménagements de fin de carrière et possibilités de retraite progressive ou temps partiel sont abordés.

Contenu de l'entretien de parcours professionnel

L'entretien de parcours professionnel doit intégrer une réflexion approfondie sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, en lien avec les besoins de l'entreprise.

Les thématiques abordées incluent :

- Les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise
- L'évolution du poste occupé au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi

- Les perspectives d'évolution professionnelle du salarié en lien avec les besoins de l'entreprise, la mobilité interne,
- Les besoins en formation, qu'ils soient liés à l'activité professionnelle actuelle, à une évolution souhaitée ou à un projet personnel,
- Les projets personnels pouvant mener à une reconversion interne ou externe,
- L'information sur :
 - o L'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF),
 - o Les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer
 - o Le conseil en évolution professionnelle

Cette approche vise à faire de l'entretien un véritable outil de gestion de carrière, centré sur l'avenir et l'adaptation aux enjeux économiques et technologiques.

Critères à satisfaire pour l'entretien de parcours professionnel d'état des lieux à 8 ans

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien suivant l'embauche.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, son compte personnel est abondé.

Le montant de l'abondement dit « correctif » au compte personnel de formation est toujours de 3000 € par salarié. Lorsque l'entreprise verse la somme correspondante sur le compte personnel de formation du salarié, ce dernier est informé.

Guide outils des Entretiens - EPP

EPP et CSE

Les conclusions des entretiens de parcours professionnels peuvent alimenter le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Le CSE reçoit également un bilan des actions de formation engagées à la suite des entretiens ou des nouvelles périodes de reconversion, qui remplacent les dispositifs ProA et Transco. Ces données seront intégrées à la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

EPP et BDSE

Un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnels doit être intégré dans la base de données économiques, sociales et environnementales.