l'opcommerce
Opérateur de compétences

Mode d'emploi
L'entretien de parcours professionnel

Recrutement
1ère année suivant l'embauche du salarié

Entretien de suivi
Tous les 4 ans

Entretien récapitulatif
Tous les 8 ans

Entretien de mi-carrière
Durant l'année civile dès 45 ans, dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière

Fin de carrière
Dans les deux années précédant les 60 ans

1 Définition et principes

Obligatoire, l'entretien de parcours professionnel prend la forme d'un temps d'échanges entre l'employeur et le salarié dédié à :

- l'évolution professionnelle,
- les compétences,
- les besoins de formation,
- les perspectives de carrière.

Important !

- Il concerne toutes les entreprises dès lors qu'elles emploient un salarié.
- Il ne porte pas sur la performance ou l'évaluation du salarié.
- Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

2 Salariés concernés

- Tous les salariés en CDI ou CDD, à temps plein ou partiel, y compris les alternants.

3 Calendrier de mise en œuvre

- **A l'embauche** : dans l'année qui suit le recrutement
- **Tous les 4 ans** : entretien de suivi du parcours
- **Tous les 8 ans** : état des lieux récapitulatif du parcours

Autres cas

- **Retour de congé ou d'absence** : maternité, parental, sabbatique, longue maladie...
- **Dans les 2 mois** suivant la visite médicale de mi-carrière du salarié
- **Au cours des 2 années** qui précèdent le 60ème anniversaire du salarié

4 Cinq thématiques obligatoires

- **Situation actuelle** : compétences et qualifications mobilisées, poste occupé et évolution possible
- **Parcours professionnel** : expériences et trajectoire, adéquation avec les évolutions des métiers
- **Formation** : identification des besoins liés à l'activité, à l'évolution de l'emploi dans une logique d'adaptabilité et d'employabilité
- **Projet professionnel** : souhaits d'évolution, mobilité, reconversion, transition professionnelle
- **Compte personnel de formation** : information sur le CPF et l'accès au Conseil en évolution professionnelle (CEP)

5 Formalisation et suivi

- Rédiger un compte rendu écrit, signé par le salarié, retraçant les engagements pris
- Remettre une copie au salarié
- Mise en place d'actions concrètes : formation, évolution...

Important !

En cas de manquement à certaines obligations, les entreprises de 50 salariés et plus s'exposent à une amende de 3 000 euros par salarié.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernées par cette sanction, mais reste exposées aux risques de contentieux devant les prud'hommes.

Dajm.fr - Juillet 2026

Pour aller plus loin