

Checklist employeur : entretien de parcours professionnel

Version du 22 octobre 2026, établie d'après l'article L6315-1 du Code du travail et les informations du ministère du Travail. À adapter à votre accord collectif.

Avant l'entretien

- ☐ Le salarié a été informé, à l'embauche, de son entretien au cours de la première année.
- ☐ L'accord collectif applicable a été vérifié (périodicité de 4 ans au maximum).
- ☐ L'échéance a été calculée : première année, 4 ans, état des lieux à 8 ans, règles de transition.
- ☐ Les événements déclencheurs ont été repérés : retour de congé, visite de mi-carrière, approche des 60 ans.
- ☐ La convocation précise l'objet, la date, la durée et le lieu, pendant le temps de travail.
- ☐ L'entretien sera conduit par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction.
- ☐ Le précédent compte rendu et l'historique des formations sont disponibles.
- ☐ Les informations sur le CPF, le CEP, le bilan de compétences et la VAE sont prêtes.

Pendant l'entretien

- ☐ L'objectif est rappelé : le parcours, pas l'évaluation du travail.
- ☐ Les cinq thèmes légaux sont abordés : compétences, parcours, formation, souhaits d'évolution, CPF et CEP.
- ☐ Après une visite de mi-carrière : seules les mesures proposées par le médecin du travail sont évoquées, aucune donnée de santé.
- ☐ Avant 60 ans : maintien dans l'emploi, temps partiel, retraite progressive et transmission sont abordés.
- ☐ Les actions décidées ont un responsable et une échéance.

Après l'entretien

- ☐ Le document écrit est rédigé (sous forme de bilan après la visite de mi-carrière).
- ☐ Une copie est remise au salarié, et la date de remise est tracée.
- ☐ Le compte rendu est conservé de façon sécurisée, avec un accès limité.
- ☐ Les besoins de formation sont reportés dans le plan de développement des compétences.
- ☐ L'échéance suivante est enregistrée dans le tableau de suivi.

Tous les 8 ans : état des lieux

- ☐ Les entretiens réalisés sur la période de référence sont vérifiés.
- ☐ Les actions de formation suivies sont listées, en distinguant les formations non obligatoires.
- ☐ Les certifications et la progression salariale ou professionnelle sont examinées.
- ☐ Entreprises d'au moins 50 salariés : si ni entretiens ni formation non obligatoire, abondement CPF de 3 000 euros au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant.

Document fourni à titre indicatif par le CIDFP. Il ne remplace pas l'avis d'un juriste.