



## PARCOURS PROFESSIONNEL

### ÉTAT DES LIEUX DU

### PARCOURS PROFESSIONNEL DES 6 ANS

Février 2025

#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Les salariés doivent bénéficier tous les 6 ans d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel lors de l'entretien professionnel.

#### Les bénéficiaires ?

**TOUS les salariés** quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur durée de travail (temps plein ou temps partiel), leur ancienneté, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise dès lors qu'ils sont depuis 6 ans dans l'entreprise.

#### Quand ?

**TOUS les 6 ans.** Les échéances s'apprécient par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Sachant que l'obligation existe depuis mars 2014.

Ex : Si vous êtes arrivé en 2020, le bilan doit avoir lieu en 2026.

#### Pourquoi ?

Selon la loi, cet état des lieux permet d'identifier qu'au **cours des six dernières années, le salarié :**

- a bénéficié de tous ces entretiens professionnels ;
- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

“ **En bref, ce bilan permet de s'assurer que votre employeur vous aide à construire votre évolution et à sécuriser votre parcours professionnel.** ”

## Est-ce que le compte est bon pour vous ?

### ► Avez-vous bénéficié des entretiens professionnels ?

Selon la loi, depuis 2014<sup>1</sup>, le salarié doit bénéficier a minima **tous les deux ans<sup>2</sup> d'un entretien professionnel** avec son employeur.

Il doit être consacré à ses **perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de **qualifications et d'emploi**.

Il comporte des informations relatives à la **Validation des Acquis de l'Expérience**, à **l'activation par le salarié de son compte personnel de formation**, aux **abondements** de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au **conseil en évolution professionnelle**. Il ne doit pas porter sur **l'évaluation du travail**.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

↳ Pour aller plus loin → [Fiche sur l'entretien professionnel disponible sur notre site internet.](#)

### ► Avez-vous suivi au moins une action de formation au cours des 6 dernières années ?

L'état des lieux permettra d'apprécier si vous avez suivi au moins une **action de formation dite « non obligatoire »<sup>3</sup>** au cours des 6 dernières années. Dans l'esprit, ce sont les formations qui ont pour but de permettre au salarié de s'adapter aux évolutions de son emploi, ou d'occuper un autre emploi, dans l'entreprise ou ailleurs, si le sien venait à disparaître, et non pas les formations strictement nécessaires et obligatoires pour son poste actuel.

### ► Avez-vous acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de votre expérience ?

- Une certification par la formation délivrée par une autorité habilitée.
- Une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Un diplôme (BTS, Licence...). Un Certificat de Qualification Professionnelle délivré par une branche professionnelle...
- Ou une Validation des Acquis de l'Expérience. ↳ Pour aller plus loin → [Fiche VAE.](#)

### ► Avez-vous bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ?

La loi ne précise pas ces termes. Mais on peut valablement les traduire par une augmentation individuelle (ex : octroi de NR) voire collective... ou professionnelle en termes de fonctions, missions, responsabilités (ex : octroi de GF...).

## Si le compte n'y est pas ?

Des sanctions sont prévues par la loi pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ainsi, si le salarié n'a pas bénéficié durant les 6 dernières années :

<sup>1</sup> Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

<sup>2</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, un accord collectif peut définir une périodicité différente.

<sup>3</sup> Formation obligatoire est définie selon la loi par « 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, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. »

- de ses entretiens professionnels à minima tous les 2 ans dont celui consacré à « l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel »,
- et au moins une formation « non obligatoire<sup>4</sup>».



L'employeur doit verser un abondement correctif d'un montant de 3000 € sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Le versement de l'abondement doit être effectué « au plus tard, le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien professionnel pris en compte pour apprécier la période de six ans. »

## En synthèse...

Un cycle complet pour un-e salarié-e arrivé-e dans une entreprise en 2018



Pour en savoir plus, vous pouvez télécharger :

- Notre guide MA COLLEC – [Je prépare mon entretien professionnel](#)
- [Notre fiche Thématique sur l'entretien professionnel](#)



Votre représentant de l'Alliance CFE UNSA Énergies est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.

<sup>4</sup> Selon la jurisprudence, les critères sont cumulatifs.

