

SYNTHESE DES DIFFERENTS ENTRETIENS DE PARCOURS PROFESSIONNEL

I- Avant le 26 octobre 2025

À venir

II- Entre le 26 octobre 2025 et le 1^{er} octobre 2026

À venir

III- A partir du 1^{er} octobre 2026

Cf ci-dessous

Types d'entretien de parcours professionnel	Temporalité	Contenu
Entretien de droit commun (l. de l'article L.6315-1 CT)	Tous les 4 ans	Echanges relatifs : - Aux compétences du salarié, qualifications mobilisées dans l'emploi et évolution possible - A la situation et parcours professionnels - Aux besoins de formation actuels ou envisagés - Aux souhaits d'évolution professionnelle 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.
Entretien dit « primo-entrant » (l. de l'article L.6315-1 CT)	Une fois, au cours de la première année suivant son embauche	Identique à celui de l'entretien de droit commun
Entretien de reprise (l. de l'article L.6315-1 CT)	Uniquement si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à une date antérieure à la reprise de poste.	Identique à celui de l'entretien de droit commun
Entretien de mi-carrière	Dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière	Contenu de l'entretien de droit commun auquel on ajoute : - Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail ;

(IV. de l'article L.6315-1 CT)		- L'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail (si besoin) - La prévention des situations d'usure professionnelle - Les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié - Le cas échéant, les mesures proposées par le médecin¹.
Entretien de dernière partie de carrière (Article 173 CCNM)	À l'occasion de tous les entretiens menés en dernière partie de carrière (uniquement pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois E, F, G, H et I de la classification de la métallurgie)	Contenu de l'entretien de droit commun auquel on ajoute : - Recensement des connaissances et compétences acquises, - Examen des actions de formation et de VAE pouvant être mises en œuvre dans le cadre de la poursuite d'activité, - Examen de l'opportunité de mettre en œuvre toute action permettant d'adapter leur charge de travail et de faciliter les transitions professionnelles (tutorat, transmission des savoirs et des connaissances, mise à disposition, passage d'une convention de forfait en jours à un décompte du temps de travail en heures pour bénéficier d'une retraite progressive...).
Entretien de fin de carrière (V. de l'article L.6315-1 CT)	Une fois, lors de l'entretien réalisé dans les deux années précédant le sixième anniversaire du salarié	Contenu de l'entretien de droit commun auquel on ajoute : - Les conditions de maintien dans l'emploi ; - Les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

¹ Mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur

Entretien Bilan (II. de l'article L.6315-1 CT)	Tous les 8 ans	Contenu de l'entretien de droit commun auquel on ajoute : - Un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié - La rédaction d'un document récapitulatif
Salarié en situation de handicap	À l'occasion de tous les entretiens	Contenu de l'entretien de droit commun auquel on ajoute : - Identifier les évolutions éventuelles de son handicap - Identifier les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions
Salarié en cours de mandat (Article 51.2 de la CCNM)	À l'occasion de tous les entretiens menés en cours de mandat	Contenu de l'entretien de droit commun auquel on ajoute : - Faire le point sur les activités exercées et sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat Le salarié peut évoquer les questions et difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son mandat, de son activité professionnelle ou de l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de ce mandat.
Salarié avec un mandat qui arrive à son terme ou vient de se terminer (Article 51.3 de la CCNM)	Si possible avant le terme du mandat ou au maximum dans les 4 mois à l'issue du mandat	Contenu de l'entretien de reprise auquel on ajoute : - Faire le point sur l'évolution salariale au cours du mandat, ainsi que sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. - Examen des moyens de valoriser les nouvelles compétences dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. - Examen de l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

POINT D'ATTENTION

L'entretien de parcours professionnel prévu à l'**article L. 6315-1 du Code du travail** doit être distingué notamment des entretiens suivants :

- **L'entretien de début de mandat de représentant du personnel** est prévu à l'article 51.1 de la convention collective nationale de la métallurgie. Pour rappel, cet entretien est organisé par l'employeur pour le **représentant du personnel élu ou le détenteur d'un mandat syndical dans les quatre mois** à compter de l'élection ou de la désignation du représentant du personnel. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de l'emploi du salarié. A cette occasion, l'employeur examine également avec le salarié les conditions dans lesquelles il exerce à la fois son activité professionnelle et son ou ses mandats.
- **L'entretien de début de mandat municipal, départemental ou régional** est prévu à l'article L. 6315-2 du Code du travail. Pour rappel, cet entretien est organisé par l'employeur, à la demande du salarié titulaire d'un mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional au début du mandat, puis au maximum une fois par année civile. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi. A cette occasion, l'employeur et le salarié concerné peuvent s'accorder sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives du salarié et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération des temps d'absence consacrés à l'exercice de ces fonctions.