Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : **2247** | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

Accord du 11 juin 2026

relatif aux entretiens de parcours professionnel

NOR : *ASET2650766M*

IDCC : *2247*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant que l'article 3 de la loi du 24 octobre 2025 modifie l'article L. 6315-1 du code du travail afin de transformer l'« entretien professionnel » en « entretien de parcours professionnel », cette nouvelle disposition est applicable depuis le 26 octobre 2025, à l'exception des entreprises couvertes par un accord d'entreprise ou de branche relatif à l'entretien professionnel ;

Considérant que l'article 6 de l'accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle, étendu par arrêté du 21 février 2017, ainsi que l'article 21 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, précisent déjà les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la branche ;

Considérant que la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances entend garantir la continuité et la cohérence de ses dispositifs de gestion des parcours professionnels tout en intégrant les nouvelles obligations issues de la loi du 24 octobre 2025,

Les organisations signataires conviennent, par le présent avenant, de mettre en conformité la convention collective nationale avec la notion d'« entretien de parcours professionnel », de préciser les modalités d'organisation, de périodicité et de contenu de cet entretien, et de renforcer le rôle de l'accord de branche en matière de sécurisation des parcours, de développement des compétences et d'accompagnement des salariés dans leurs évolutions professionnelles au sein des entreprises de la branche.

Article 1er | *Le moment de l'entretien de parcours professionnel*

Article 1.1 | *Périodicité*

Pour les nouveaux embauchés, le salarié bénéficie désormais d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche.

Pour les salariés déjà en poste, ils bénéficient d'un entretien de parcours professionnel tous les 4 ans.

Article 1.2 | *Prise en compte de la présence et de l'ancienneté*

La périodicité de l'entretien de parcours professionnel est appréciée au regard de la présence du salarié dans l'entreprise et de son ancienneté, calculée en années révolues.

À ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail (notamment congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé sabbatique, congé sans solde ou toute autre absence non assimilée à une période de travail effectif) sont prises en compte dans le calcul de ces délais, de manière à ne pas réduire artificiellement le temps de présence effective du salarié dans l'entreprise.

Article 1.3 | *Continuité avec les entretiens professionnels antérieurs*

Lorsque l'entretien professionnel antérieur a été réalisé avant le 26 octobre 2025, la date de cet entretien constitue le point de départ du délai de 4 ans pour la réalisation du premier entretien de parcours professionnel, ainsi que du délai de 8 ans nécessaire à l'accomplissement du bilan prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, tel que modifié par la loi du 24 octobre 2025.

Exemple d'application :

Un premier entretien de parcours professionnel a été réalisé en décembre 2023. En application des dispositions antérieures, le deuxième entretien aurait dû être organisé au plus tard en décembre 2025. Compte tenu de l'entrée en vigueur de la notion d'entretien de parcours professionnel et de la continuité des périodes, le présent avenant prévoit que le second entretien de parcours professionnel pourra être organisé en décembre 2027, en respectant le délai de 4 ans à compter de la date de l'entretien antérieur et de la présence effective du salarié.

Article 1.4 | *Entretiens spécifiques pour les salariés expérimentés*

Pour les salariés expérimentés, des entretiens spécifiques doivent avoir lieu dans les cas suivants dans un délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière (dans l'année des 45 ans du salarié). Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail sont évoquées au cours de cet entretien. L'employeur ne peut toutefois pas avoir accès aux données de santé du salarié.

En plus des sujets habituels de l'entretien, sont abordés au cours de celui-ci, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Lors de l'entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié sont abordées, en sus des sujets habituels de l'entretien, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou au dispositif de retraite progressive.

Article 1.5 | *Mise en œuvre et adaptation en cas d'absences prolongées*

En cas de période de suspension du contrat de travail d'une durée significative, l'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de rétablir une périodicité régulière de l'entretien de parcours professionnel dès le retour du salarié.

À défaut de réalisation dans les délais prescrits, l'entretien de parcours professionnel doit être organisé dès que possible et au plus tard lors du prochain cycle de 4 ans consécutif à la présence effective du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien sera proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 1.6 | *Entretiens intercalaires à la demande*

À la demande du salarié

En dehors des échéances prévues au présent article, le salarié peut demander la tenue d'un entretien intercalaire de parcours professionnel lorsqu'il envisage un projet significatif d'évolution ou de transition (mobilité interne, reconversion, projet de formation d'ampleur, VAE, etc.).

L'employeur examinera cette demande et s'efforcera d'y répondre dans un délai raisonnable d'une durée maximale de 45 jours. Ces entretiens intercalaires ne modifient pas, sauf accord exprès entre les parties, la périodicité de 4 ans ni le point de départ des délais de 4 et 8 ans, mais peuvent être pris en compte dans le suivi du parcours professionnel du salarié.

À la demande de l'employeur

En dehors des échéances prévues par le présent article, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire au regard de l'évolution de l'organisation, des emplois ou des compétences, proposer au salarié la tenue d'un entretien de parcours professionnel à titre intercalaire.

Cet entretien complémentaire ne se substitue pas à l'entretien de parcours professionnel prévu tous les 4 ans ni à l'état des lieux récapitulatif à 8 ans et n'a pas pour objet l'évaluation du travail du salarié, qui relève de dispositifs distincts.

Il vise à anticiper les impacts de changements significatifs (réorganisation, évolution des outils ou des processus, création ou suppression d'activité, projet de mobilité interne, etc.) sur le parcours professionnel du salarié et à adapter, le cas échéant, les actions de formation ou d'accompagnement.

Sauf accord exprès entre les parties pour en faire coïncider les dates de référence, ces entretiens intercalaires à l'initiative de l'employeur ne modifient pas le point de départ des délais de 4 et 8 ans fixés au présent article, mais sont consignés dans le dossier du salarié et peuvent être pris en compte pour la préparation de l'état des lieux récapitulatif.

Article 2 | *Déroulement de l'entretien de parcours professionnel*

Article 2.1 | *Information à délivrer au salarié*

À l'occasion de l'entretien de parcours professionnel, l'employeur informe le salarié de la possibilité d'activer son compte personnel de formation (CPF), des droits qui lui sont attachés et

des abondements possibles au titre de l'entreprise. L'employeur précise également l'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP), dispositif gratuit permettant au salarié de faire le point sur sa situation professionnelle, ses compétences et ses projets, ainsi que sur les dispositifs de formation et de validation des acquis qui peuvent les accompagner (VAE, bilan de compétences, etc.).

Article 2.2 | *Organisation et déroulement de l'entretien*

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et réalisé pendant le temps de travail, en principe sur le lieu de travail, par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise.

Une dérogation à la réalisation sur le lieu de travail est admise par visioconférence, dans la limite des circonstances particulières de l'entreprise ou du salarié, sous réserve du respect des règles de confidentialité et de sérénité de l'entretien.

Il est interdit de confier l'entretien de parcours professionnel à un prestataire externe. Il est également interdit d'organiser l'ensemble des entretiens d'un même service ou département par visioconférence, de manière systématique et généralisée.

Article 2.3 | *Spécificités dans les entreprises de moins de 300 salariés*

Dans les entreprises de moins de 300 salariés :

– le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), réalisé par un opérateur agréé, afin d'accompagner la préparation et la construction de son projet professionnel ;

– l'employeur peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences Opco Atlas ou, le cas échéant, par un organisme externe, afin de faciliter l'articulation entre les besoins de formation et les objectifs de l'entreprise.

Article 2.4 | *Distinction avec l'entretien d'évaluation*

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, ni sur l'appréciation de ses performances. Il a pour objet les perspectives d'évolution professionnelle, les besoins de formation, la mobilité et l'accompagnement des projets professionnels.

Toutefois, l'entretien de parcours professionnel peut avoir lieu le même jour que l'entretien annuel d'évaluation, à condition :

– de les organiser sur des créneaux distincts ;

– de ne pas évoquer les questions d'évaluation du travail au cours de l'entretien de parcours professionnel, ni les questions de parcours lors de l'entretien d'évaluation ;

– d'établir deux convocations distinctes et deux comptes rendus séparés pour chacun des entretiens.

Article 2.5 | *Documentation et compte rendu*

Chaque entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse décrivant les échanges, les orientations discutées et les éventuelles décisions prises (notamment en matière de formation ou de mobilité).

Une copie de ce document est remise au salarié dans un délai raisonnable d'une durée maximale de 45 jours suivant l'entretien, et une autre est conservée par l'employeur à des fins de suivi et de mise en œuvre des engagements.

Article 2.6 | *Abondement du CPF et coconstruction du projet professionnel*

L'entretien de parcours professionnel peut être suivi, dans un esprit de coconstruction, d'engagements de l'employeur et du salarié concernant la mise en œuvre d'un projet de formation ou d'évolution professionnelle dans le cadre du CPF.

L'abondement du CPF du salarié est prioritairement envisagé pour :

– sécuriser les parcours par des actions de formation conduisant à des certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS), ainsi que par la VAE ;

– cibler les compétences clés du secteur (digital, management, qualité de vie au travail et conditions de travail [QVCT], conformité, relation client, etc.) et les axes de mobilité, qu'elle soit verticale (évolution hiérarchique) ou horizontale (changement de métier ou de fonction).

L'abondement est décidé dans le respect de la cohérence entre le projet professionnel identifié au cours de l'entretien et les besoins de compétences et d'organisation de l'entreprise.

Article 3 | *Contenu de l'entretien de parcours professionnel*

Article 3.1 | *Axes de discussion de l'entretien*

L'entretien de parcours professionnel est centré sur les cinq axes suivants :

1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel, ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise, notamment les mutations liées au numérique, à la réglementation, aux attentes des clients et aux nouveaux modes de travail ;

2° À la situation et au parcours professionnel du salarié, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, y compris la manière dont les emplois dans le courtage d'assurances sont susceptibles d'évoluer dans les années à venir ;

3° Aux besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise, ou à un projet personnel de reconversion, de mobilité ou de développement de compétences spécifiques ;

4° Aux souhaits d'évolution professionnelle du salarié. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences, ou à une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le respect des règles et dispositifs prévus par la législation et les accords de branche ;

5° À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi qu'aux modalités d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP), y compris via les opérateurs de compétences (Opco Atlas) pour les entreprises de la branche du courtage d'assurances.

Article 3.2 | *Priorisation des compétences clés et des mobilités*

Dans le cadre de l'entretien de parcours professionnel, les parties signataires souhaitent cibler les compétences clés du secteur du courtage d'assurances, notamment :

– les compétences numériques/digitales ;

– les compétences managériales et de pilotage d'équipe ;

– les compétences liées à la qualité de vie au travail et aux conditions de travail (QVCT) ;

– les compétences de conformité aux exigences réglementaires (assurance, réassurance, données, etc.) ;

– les compétences de relation client et de gestion de la relation avec les partenaires professionnels.

L'entretien peut également identifier des axes de mobilité, qu'elle soit :

– verticale (évolution vers des fonctions à responsabilités accrues ou des postes de management) ;

– horizontale (changement de métier ou de fonction dans le périmètre du courtage d'assurances, par exemple entre gestion de portefeuille, développement commercial, contrôle, conformité ou support technique).

Les engagements pris à l'issue de l'entretien en matière de formation ou de mobilité doivent être cohérents avec les objectifs professionnels du salarié et les besoins de compétences, d'organisation et de performance de l'entreprise.

Article 4 | *État des lieux récapitulatif du parcours professionnel*

Article 4.1 | *Périodicité et caractère de l'état des lieux*

Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de faire le point sur le parcours du salarié sur la période écoulée et de vérifier le respect des obligations en matière d'entretiens professionnels et de formation.

Article 4.2 | *Support documentaire et information remise au salarié*

L'état des lieux récapitulatif fait l'objet de la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Ce document récapitule notamment les entretiens de parcours professionnel réalisés, les actions de formation suivies, les validations de compétences ou de pratique, ainsi que les éventuelles évolutions salariales ou professionnelles intervenues au cours des huit dernières années.

Article 4.3 | *Critères d'appréciation du parcours professionnel*

À l'issue de cet état des lieux, l'employeur vérifie que le salarié a bien bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnel prévus à la présente convention et à la loi.

L'état des lieux permet également d'apprécier, *a minima*, deux des éléments suivants :

– avoir suivi au moins une action de formation ;

– avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

– bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 4.4 | *Abondement correctif du compte personnel de formation*

Lorsque, lors de l'état des lieux du parcours professionnel, il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens de parcours professionnel prévus et que, sur la même période, il n'a pas suivi au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire », les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues d'abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié concerné.

L'abondement est fixé à 3 000 euros et est effectué au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel.

Article 4.5 | *Prise en compte du cofinancement de l'employeur*

Lorsque l'employeur participe au cofinancement d'une action de formation, accessible au salarié dans le cadre de son parcours professionnel, l'obligation d'avoir fait bénéficier le salarié d'une formation non obligatoire est considérée comme remplie, même si l'action est cofinancée.

Dans ce cas, l'abondement correctif de 3 000 euros n'est pas dû, à condition que l'action de formation soit effectivement réalisée et que le salarié en ait effectivement bénéficié au cours de la période concernée.

Article 5 | *Modalités d'exécution*

Article 5.1 | *Suivi*

Les entreprises tenues d'organiser l'entretien de parcours professionnel et l'état des lieux récapitulatif à 8 ans veillent à assurer un suivi des échéances et des actions décidées.

Article 5.2 | *Information des représentants du personnel*

Les représentants du personnel compétents en matière de formation et de parcours professionnels sont informés, au moins une fois par an, de la situation globale de mise en œuvre de l'entretien de parcours professionnel et de l'état des lieux récapitulatif dans l'entreprise.

Cette information porte notamment sur le taux de réalisation des entretiens, le nombre de salariés concernés par un abondement correctif du CPF et les principales orientations de formation et de mobilité retenues.

En outre, les entreprises de plus de 50 salariés doivent faire figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnels.

Article 6 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Article 7 | *Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | *Dépôt et extension*

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 9 | *Dispositions particulières*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Courbevoie, le 11 juin 2026.

(Suivent les signatures.)