

Alerte n°336 du 31 octobre 2025

Réforme de l'entretien professionnel : l'entretien de parcours professionnel, nouvel outil pour accompagner les carrières

Adoptée dans le cadre de la **loi du 24 octobre 2025** portant sur l'emploi des seniors et l'évolution du dialogue social, la réforme de l'entretien professionnel marque une étape importante dans la gestion des parcours professionnels.

À compter du **1er octobre 2026**, l'entretien professionnel devient **l'entretien de parcours professionnel**.

1. Un objectif : accompagner les parcours, pas seulement évaluer

Jusqu'à présent, l'entretien professionnel, organisé tous les deux ans, visait essentiellement à faire le point sur les perspectives d'évolution, la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Désormais, l'ambition du législateur est plus large : il s'agit d'un **espace d'échange constructif**, orienté vers l'avenir du salarié, ses compétences, ses aspirations et son évolution au sein — ou en dehors — de l'entreprise.

2. Une périodicité entièrement repensée

Le nouveau calendrier se veut à la fois plus souple et plus cohérent avec les rythmes de carrière :

- **Premier entretien** : dans l'année suivant l'embauche.
- **Entretiens suivants** : tous les **quatre ans** pour les salariés restant dans la même entreprise.
- **État des lieux récapitulatif** : désormais tous les **huit ans**, contre six auparavant.

Cette évolution laisse davantage de temps aux entreprises pour concrétiser les projets de formation, de mobilité ou d'évolution évoqués avec les collaborateurs.

Autre nouveauté importante : l'entretien n'est **plus obligatoire après chaque reprise de poste** à la suite d'une absence prolongée (congé parental, maladie, etc.), **sauf si aucun entretien n'a été mené dans les 12 mois précédents**.

3. Un contenu enrichi et orienté vers l'avenir

L'entretien de parcours professionnel devra désormais aborder plusieurs dimensions clés :

1. **Les compétences mobilisées** dans le poste actuel et leur évolution possible.

2. **Le parcours professionnel du salarié**, mis en perspective avec les évolutions des métiers et les besoins de l'entreprise.
3. **Les souhaits d'évolution ou de reconversion**, interne ou externe.
4. **Les besoins en formation**, qu'ils soient immédiats ou anticipés.
5. **L'information sur les dispositifs** : CPF, conseil en évolution professionnelle (CEP), projets de transition professionnelle, VAE, etc.

L'entretien doit être mené sur le **temps de travail** par un **manager ou un représentant de la direction**, formé à cet exercice.

4. De nouveaux entretiens dédiés à certaines étapes de la carrière

La réforme introduit également deux **entretiens spécifiques liés à l'âge** :

- L'entretien de mi-carrière (45 ans)
- Et l'entretien de dernière partie de carrière (60 ans).

a. L'entretien de mi-carrière (45 ans)

Il doit se tenir dans les deux mois suivant la **visite médicale de mi-carrière**, réalisée dans l'année des 45 ans du salarié.

Objectifs :

- Tenir compte des recommandations du médecin du travail.
- Prévenir l'usure professionnelle.
- Identifier les besoins en formation ou en reconversion.
- Anticiper la seconde partie de carrière.

b. L'entretien de dernière partie de carrière (60 ans)

Il doit être organisé **dans les deux ans précédant le 60^e anniversaire**.

Objectifs :

- Évaluer les conditions de maintien dans l'emploi.
- Aborder les possibilités d'aménagement de fin de carrière (temps partiel, retraite progressive, etc.).
- Préparer la transition vers la retraite dans de bonnes conditions.

5. Les obligations pour l'employeur

Les employeurs devront :

- Organiser les entretiens selon la nouvelle périodicité.
- Former les managers ou représentants amenés à les conduire.
- Mettre à jour les **accords d'entreprise ou de branche** avant le **1er octobre 2026**, s'ils prévoient une fréquence différente (aucune périodicité ne peut excéder quatre ans).
- Maintenir le suivi des **états des lieux récapitulatifs** pour vérifier la bonne tenue des entretiens.

En cas de manquement, les entreprises de plus de 50 salariés restent exposées à un **abondement correctif du compte personnel de formation (CPF)** du salarié concerné.

6. Un outil au service du dialogue et de la performance

Cette refonte majeure, issue de l'**accord national interprofessionnel du 25 juin 2025**, s'inscrit dans une logique de **valorisation des compétences et de sécurisation des parcours professionnels**.

L'entretien de parcours professionnel devient un **moment clé du dialogue social individuel**, permettant d'anticiper les besoins en compétences, de prévenir l'usure professionnelle et de soutenir la mobilité interne ou externe.