



Réforme des entretiens professionnels Ce qui change dès maintenant !

Une réforme majeure vient transformer le dispositif des entretiens professionnels. La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, issue de l'Accord national interprofessionnel sur les transitions et reconversions professionnelles, a pour objectif d'en faire un outil stratégique de gestion des compétences et d'accompagnement des parcours.

Entrée en vigueur

Les nouvelles dispositions sont applicables depuis le 26 octobre 2025. À compter du 1er octobre 2026, elles concerneront également les accords collectifs d'entreprise ou de branche définissant la fréquence des entretiens.

Nouvelle appellation

L'entretien professionnel devient désormais l'entretien de parcours professionnel. Ce changement vise à valoriser le dialogue autour des compétences, ambitions et perspectives d'évolution du salarié, tout en permettant à l'entreprise d'anticiper ses besoins en compétences.

Une périodicité révisée

- 1er entretien : dans l'année suivant l'embauche (dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière, le cas échéant)
- Entretiens suivants : tous les 4 ans (au lieu de 2 ans)
- État des lieux récapitulatif : tous les 8 ans (au lieu de 6 ans)

L'entretien est organisé pendant le temps de travail, par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction.

Un contenu enrichi

- L'entretien de parcours professionnel aborde désormais :
- Les compétences actuelles du salarié et leurs évolutions possibles ;
- Son parcours et les perspectives d'emploi au sein de l'entreprise ;
- Les besoins de formation identifiés (liés au poste ou à un projet personnel) ;
- Les souhaits d'évolution professionnelle, incluant reconversion, CPF, VAE ou bilan de compétences ;
- L'activation et l'utilisation du CPF, et les abondements volontaires possibles.

Pour les salariés seniors, l'entretien portera aussi sur la prévention santé, l'usure professionnelle, et les perspectives de fin de carrière.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le conseil en évolution professionnelle (CEP) peut être mobilisé, et l'OPCO peut accompagner l'employeur dans la mise en œuvre.

Sanctions inchangées

Les entreprises de 50 salariés et plus restent soumises à l'obligation d'organiser les entretiens et de garantir au moins une action de formation non obligatoire.

En cas de manquement, elles devront verser 3 000 € par salarié concerné sur le CPF (articles L6323-13 et R6323-3 du Code du travail).