

PARLONS ENTRETIEN PROFESSIONNEL !

L'INSTANT *Consult*

La loi du 24 octobre 2025 réforme en profondeur l'entretien professionnel, tant dans son contenu que sa périodicité, et le renomme « **entretien de parcours professionnel** ».

→ UNE PERIODICITE ALLONGEE

L'entretien « parcours professionnel »

- 🕒 Au cours de la **1ère année suivant l'embauche**
- 🕒 **Tous les 4 ans** (au lieu de 2 ans)

L'état des lieux

- 🕒 **Tous les 8 ans** (au lieu de 6 ans)

→ UN CONTENU RENFORCÉ

Lors de l'**entretien « parcours professionnel »** :

- ✍ **Adapter les compétences** aux évolutions des métiers et identifier les **perspectives d'évolution**
- ✍ **Information du salarié** sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements qu'il est susceptible de financer et sur le CEP

Lors de l'**état des lieux** :

- ✍ **L'employeur doit vérifier** que le salarié a
 - 🔍 bénéficié de tous ses entretiens professionnels
 - 🔍 suivi au moins 1 action de formation ou obtenu une certification (formation ou VAE)
 - 🔍 connu une progression professionnelle ou salariale

→ 2 NOUVEAUX ENTRETIENS

La loi du 24 octobre 2025 a aussi créé **2 nouveaux entretiens obligatoires** destinés aux salariés expérimentés :

Entretien de mi-carrière

- 🕒 Dans les **2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière** (45 ans si absence d'accord)

- ✍ Aménagement/adaptation du poste, prévention usure professionnelle, mobilité/reconversion, mesures du médecin du travail, aménagement du temps de travail, besoins en formation

Entretien de fin de carrière

- 🕒 Dans les **2 ans avant les 60 ans**

- ✍ Accompagner la fin de carrière des seniors, conditions de maintien dans l'emploi et aux possibilités d'aménagement de fin de carrière (passage à temps partiel ; retraite progressive...)

→ SANCTIONS

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, si le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens de parcours professionnels prévus **ET** d'au moins une formation **non obligatoire**, son CPF devra spontanément être abondé par l'employeur à hauteur de 3 000 €.

Les conditions à remplir sont **cumulatives**.

Risque de litige prud'homal : dommages et intérêts (pour les entreprises de - de 50 salariés également).

Risque de contrôle de l'inspection du travail : majoration possible des 3 000 euros cités ci-dessus.



→ BONNES PRATIQUES

- ✓ Mettre à jour vos process RH dès maintenant
- ✓ Anticiper les nouveaux entretiens (mi & fin de carrière)
- ✓ Sécuriser la traçabilité (comptes rendus écrits et copie remise au salarié)