

Flash info - Entretien professionnel

Mars 2026

Texte alternatif décrivant l'infographie « Parlons entretien professionnel ! »

1. REFORME DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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

2. UNE PERIODICITE ALLONGEE

Entretien « parcours professionnel » : au cours de la 1ère année suivant l'embauche puis tous les 4 ans (au lieu de 2 ans).

État des lieux : tous les 8 ans (au lieu de 6 ans).

3. UN CONTENU RENFORCE

Lors de l'entretien « parcours professionnel » : adapter les compétences aux évolutions des métiers et identifier les perspectives d'évolution. Informer le 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, a suivi au moins 1 action de formation ou obtenu une certification (formation ou VAE) et a connu une progression professionnelle ou salariale.

4. DEUX NOUVEAUX ENTRETIENS OBLIGATOIRES

L'entretien de mi-carrière :

- Dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière (45 ans en l'absence d'accord).
- Thèmes abordés : aménagement/adaptation du poste, prévention de l'usure professionnelle, mobilité/reconversion, mesures du médecin du travail, aménagement du temps de travail, besoins en formation.

L'entretien de fin de carrière :

- Dans les 2 ans avant les 60 ans.
- Objectifs : accompagner la fin de carrière, conditions de maintien dans l'emploi et possibilités d'aménagement (temps partiel, retraite progressive, etc.).

5. SANCTIONS

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : Si le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens de parcours professionnel prévus ET d'au moins une formation non obligatoire, son CPF doit être abondé par l'employeur à hauteur de 3 000 €. Les conditions sont cumulatives.

Risques complémentaires :

- Risque de litige prud'homal (y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés).
- Risque de contrôle de l'inspection du travail avec majoration possible des 3 000 €.

6. BONNES PRATIQUES

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