

RÉFORME DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL: LE POINT SUR LES CHANGEMENTS À ANTICIPER

Le projet de loi réformant l'entretien professionnel vient d'être définitivement adopté et devrait entrer en vigueur dans les prochains jours. Transformé en entretien de parcours professionnel, sa périodicité et les thèmes abordés sont totalement remaniés, incluant des dispositions particulières pour les salariés expérimentés.

Projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social

L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel

Jusqu'alors, l'entretien professionnel était consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et était proposé au moins tous les deux ans au salarié.

Vous deviez, à cette occasion, informer vos salariés sur la validation des acquis de l'expérience, l'activation et les abondements du compte personnel de formation, et sur le dispositif de conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien était également systématiquement proposé au moment d'une reprise de poste à l'issue d'une période d'absence du salarié (congrés parentaux, arrêt longue maladie, mandat syndical, etc.).

En sus de ce rendez-vous obligatoire, tous les 6 ans, vous étiez tenu de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de vos salariés dans le cadre d'un entretien professionnel de bilan ou d'état des lieux.

Or, un accord national interprofessionnel a été signé le 25 juin 2025, affichant la volonté de faire de l'entretien professionnel un véritable outil de gestion de carrière pour le salarié. Ces nouvelles dispositions ont été intégrées au projet de loi sur l'emploi des seniors qui a été définitivement adopté le 15 octobre dernier.

Ainsi, l'article L. 6315-1 du Code du travail est entièrement repensé. Désormais dénommé « **entretien de parcours professionnel** », celui-ci est mis en œuvre selon une périodicité différente, avec un contenu enrichi.

Jusqu'alors basé sur un rythme bisannuel, l'entretien de parcours professionnel sera désormais proposé :

- dès la première année de l'arrivée d'un salarié dans l'entreprise ;
- puis tous les 4 ans dans la même entreprise ;
- avec un état des lieux récapitulatif tous les 8 ans, pouvant donner lieu à une obligation d'abondement du compte personnel de formation du salarié en cas de manquements de l'employeur.

Notez le

Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé 7 ans après l'entretien qui a eu lieu la première année.

Cet entretien portera désormais sur :

- les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que sur leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ses besoins de formation, 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 ;
- ses souhaits d'évolution professionnelle. Il 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 ;
- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche pourra prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente sans que celle-ci n'excède 4 ans.

En outre, l'entretien ne sera plus systématiquement proposé au moment d'une reprise de poste à l'issue d'une période d'absence (congrés parentaux, arrêt longue maladie, mandat syndical, etc.), mais seulement si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel dans les 12 mois précédant sa reprise.

L'entretien est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise. Sans surprise, il doit se dérouler pendant le temps de travail.

Notez le

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié pourra, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. L'employeur pourra bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences dont il relève. Un accompagnement avec un organisme externe sera également envisageable s'il est prévu par un accord de branche ou d'entreprise.

Enfin, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) mise à disposition du comité social et économique de l'entreprise devra désormais intégrer un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnels.

Visite médicale de mi-carrière et entretien professionnel des salariés âgés de 45 ans

Pour rappel, le salarié bénéficie d'une « *visite médicale de mi-carrière* » organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de son 45e anniversaire.

Afin de préparer la seconde partie de la vie professionnelle des salariés, le projet de loi, définitivement adopté, renforce l'entretien professionnel réalisé autour du 45e anniversaire du salarié quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Ainsi, l'entretien professionnel qui suit ou précède les 45 ans du salarié, désormais dénommé entretien de parcours professionnel, devra être organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière. Cet entretien permettra d'évoquer les préconisations éventuellement faites par le médecin du travail et d'aborder, le cas échéant :

- l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail ;
- la prévention de situations d'usure professionnelle ;
- les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle permettant d'anticiper et de préparer la seconde partie de carrière.

A l'occasion de l'entretien professionnel de mi-carrière, l'employeur ne pourra pas avoir accès aux données de santé du salarié.

A l'issue de l'entretien, le salarié devra bénéficier d'un bilan incluant les aspects relatifs à sa santé, ses compétences, ses qualifications, sa formation, ses souhaits de mobilité, ainsi que les aspects relatifs aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles.

Entretien professionnel réalisé 2 ans avant les 60 ans

Au cours de l'entretien professionnel qui a lieu dans les 2 ans précédant les 60 ans du salarié, doivent désormais être abordées :

- les conditions du maintien dans l'emploi du salarié ;
- et les possibilités d'aménagements de fin de carrière comme le sujet du passage à temps partiel ou de la retraite progressive.

Bon à savoir

Les entreprises ou les branches couvertes par un accord collectif portant sur les entretiens professionnels doivent engager une négociation en vue de réviser ces accords pour les rendre conformes aux nouvelles dispositions. A compter du 1er octobre 2026, les nouvelles dispositions s'appliqueront aux accords collectifs en cours de validité, portant sur la périodicité des entretiens. La publication de la loi en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relative à l'évolution du dialogue social devrait intervenir dans les prochains jours.

Pour prendre connaissance, en détail, de l'ensemble des mesures prévues dans le projet de loi adopté le 15 octobre 2025, les Editions Tissot vous proposent de télécharger leur dossier de synthèse :

Projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social

Projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, définitivement adopté le 15 octobre 2025