

# L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel

àgrume

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, transposant l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés, réforme en profondeur l'entretien professionnel. Celui-ci devient désormais l'entretien de parcours professionnel, avec un contenu élargi, une périodicité allongée, et la création de nouveaux entretiens spécifiques, notamment en milieu et en fin de carrière.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 26 octobre 2025, lendemain de la publication de la loi, sauf dans les entreprises disposant d'un accord d'entreprise ou de branche fixant déjà des modalités spécifiques d'entretien. Ces accords devront être mis en conformité avant le 1er octobre 2026 (Loi art. 3, II).

## Un contenu enrichi et un objet élargi

L'entretien de parcours professionnel a pour objectif d'accompagner le salarié dans l'évolution de sa carrière, en tenant compte des mutations des métiers et des besoins en compétences.

Conformément à l'article  **L. 6315-1 I du Code du travail (modifié)**, l'entretien doit désormais aborder les thèmes suivants :

- Les compétences et les qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, ainsi que leurs perspectives d'évolution au regard des transformations de l'entreprise ;
- La situation et le parcours professionnels du salarié, compte tenu des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- Les besoins de formation liés à l'activité actuelle du salarié, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- Les souhaits d'évolution professionnelle, pouvant inclure une reconversion interne ou externe, un projet de transition, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience ;
- L'activation du compte personnel de formation (CPF), les abondements éventuels financés par l'employeur et le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il se déroule sur le temps de travail et donne lieu à la rédaction d'un document écrit remis au salarié.

L'employeur organise l'entretien, qui peut être conduit par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction.



**C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 8**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle, tandis que l'employeur peut être accompagné par son opérateur de compétences (OPCO) ou un organisme externe si un accord collectif le prévoit.



C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 10

## Une périodicité révisée

Désormais, l'entretien de parcours professionnel doit être organisé dans l'année suivant l'embauche du salarié, puis tous les quatre ans.  C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 1 et 2

Cet entretien doit être proposé au salarié qui reprend son activité après certaines absences, telles qu'un congé de maternité, parental, d'adoption, sabbatique, de proche aidant, une période de mobilité volontaire sécurisée, une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du Code du travail, un arrêt longue maladie ou un mandat syndical.

Cependant, cette obligation ne s'applique que si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.



C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 9

## L'état des lieux du parcours professionnel du salarié

Tous les huit ans un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit être réalisé.  C. trav., art. L. 6315-1, II

Cet état des lieux permet de vérifier si, au cours de cette période, le salarié a :

- Bénéficié des entretiens de parcours professionnel prévus ;
- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié, au cours de ces 8 années, n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation (autre que celle conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction), l'employeur doit verser un abondement correctif de 3 000 € sur le compte personnel de formation du salarié. Cet abondement n'entre pas dans le calcul du crédit annuel et du plafond du CPF.



C. trav., art. L. 6315-1, II, al. 6



C. trav., art. L. 6323-13



C. trav., art. L. 6323-15



C. trav., art. R 6323-3

## Les adaptations par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut toujours fixer un cadre spécifique pour l'entretien de parcours professionnel : il peut définir les critères d'abondement du CPF, les modalités d'appréciation du parcours professionnel (formation, certification, progression salariale ou professionnelle) et adapter la périodicité des entretiens, dans la limite de quatre ans.  C. trav., art. L. 6315-1, III

## Points de vigilance pour les employeurs

Les entreprises devront mettre à jour leurs procédures internes :

- Adapter les modèles de compte rendu et les trames d'entretien ;
- Former les managers ou responsables hiérarchiques à la conduite des entretiens ;
- Vérifier la conformité des accords collectifs existants et anticiper leur renégociation ;
- Respecter la nouvelle périodicité et conserver la traçabilité des entretiens pour éviter les sanctions liées au CPF.

## Une question ?

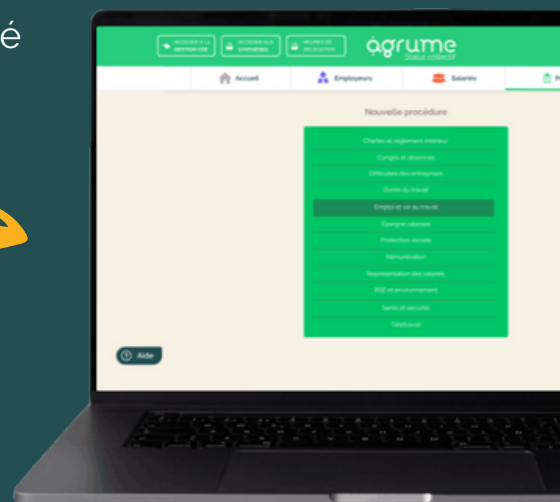
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)

Logiciel Agrume RH



agrume