

Notre équipe droit social conseille et accompagne les filiales françaises d'entreprises allemandes, autrichiennes et suisses en droit du travail individuel (rédaction de contrats de travail et gestion des procédures de licenciement), ainsi qu'en droit du travail collectif (mise en œuvre de mesures de restructuration, gestion des procédures de licenciement collectif et élaboration de plans sociaux).

News | Droit social | France

## Réforme de l'entretien professionnel en France : ce qui change avec la loi du 24 octobre 2025

21 janvier 2026

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 a modifié en profondeur le cadre juridique de l'entretien professionnel, en renommant celui-ci « entretien de parcours professionnel ».

Cette réforme introduit des changements notables concernant la **périodicité et le contenu de l'entretien**, ainsi que la **création de nouveaux entretiens** spécifiquement destinés aux salariés expérimentés.



**Lisa Deparis**

Avocat

[deparis@rechtsanwalt.fr](mailto:deparis@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### 1. Périodicité allégée des entretiens de parcours professionnel

Avant la loi « Seniors », l'entretien professionnel avait lieu dans les deux ans suivant l'embauche, puis tous les deux ans, sauf accord collectif d'entreprise ou de branche prévoyant une périodicité différente.

Tous les six ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel était réalisé.

Avec la réforme, cette périodicité a été modifiée :

- Dès l'embauche, un entretien de parcours professionnel est organisé dans l'année suivant l'intégration du salarié.
- Par la suite, un entretien de parcours professionnel est prévu tous les 4 ans.

- **Tous les 8 ans, un état des lieux récapitulatif est effectué.** Le premier état des lieux peut être réalisé 7 ans après l'entretien réalisé dans l'année suivant l'embauche. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

## 2. Entretien proposé après certaines absences

L'obligation de proposer un entretien de parcours professionnel aux salariés reprenant leur activité après des congés ou absences spécifiques (maternité, adoption, congé supplémentaire de naissance, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé sabbatique, longue maladie, etc.) existait déjà pour l'entretien professionnel.

Cependant, la réforme a introduit une exception : **l'employeur est dispensé de cette obligation si le salarié a déjà bénéficié d'un entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité.**

## 3. Contenu enrichi de l'entretien

L'entretien de parcours professionnel, auparavant centré sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, a vu son contenu enrichi. Il doit désormais aborder les thèmes suivants :

- Les **compétences du salarié** et les **qualifications mobilisées** dans son emploi actuel ainsi que leur **évolution possible** au regard des transformations de l'entreprise ;
- La **situation et le parcours professionnel du salarié**, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- Les **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 ;
- Les **souhaits d'évolution professionnelle du salarié**, y compris la **reconversion interne ou externe**, le **projet de transition professionnelle**, un **bilan de compétences** ou une **validation des acquis de l'expérience** ;
- L'activation par le salarié de son **compte personnel de formation**, les **abondements de ce compte** que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que **le conseil en évolution professionnelle**.

L'entretien ne doit cependant pas porter sur l'évaluation du travail du salarié. Ce point reste inchangé.

## 4. Nouveaux dispositifs d'accompagnement dans la préparation de l'entretien

La loi du 24 octobre 2025 introduit une nouveauté concernant **l'accompagnement dans la préparation de l'entretien de parcours professionnel**.

Dans les **entreprises de moins de 300 salariés**, le salarié peut bénéficier d'un **conseil en évolution professionnelle** pour préparer son entretien (article L. 6111-6 du Code du travail).

De son côté, l'employeur peut recevoir un conseil de proximité par l'opérateur de compétences auquel il est affilié, ou être accompagné par un organisme externe si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

## 5. Sanctions en cas de non-respect des obligations

La loi du 24 octobre 2025 maintient la **sanction prévue pour les entreprises de 50 salariés et plus qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'entretien professionnel**.

Si, au cours des huit années concernées, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et n'a pas suivi au moins une formation (autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail), **l'employeur est tenu d'abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié d'un montant de 3 000 €**.

Cette sanction vise à responsabiliser les employeurs dans le suivi effectif des parcours professionnels et le respect de leurs obligations en matière de formation.

## 6. Nouveaux entretiens destinés aux salariés expérimentés

Deux nouveaux entretiens ont été instaurés pour les salariés expérimentés :

### Entretien de parcours professionnel de mi-carrière :

Ce rendez-vous est organisé **dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière**, qui a lieu dans l'année du 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié. **Les mesures proposées**, le cas échéant, par le médecin du travail au cours de la visite médicale **sont évoquées au cours de cet entretien**.

Par ailleurs, sont abordés au cours de cet entretien, en plus des thèmes classiques et s'il y a lieu, **l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle** du salarié.

### Entretien de fin de parcours professionnel :

Organisé **au cours des deux années précédant le 60<sup>ème</sup> anniversaire du salarié** (lorsqu'il a 58 ou 59 ans), cet entretien permet notamment de discuter des **conditions de maintien dans l'emploi et**

des possibilités d'aménagement de la fin de carrière, telles que le passage au temps partiel ou la retraite progressive.

Ces entretiens spécifiques visent à mieux préparer les salariés aux transitions professionnelles et à adapter leur parcours en fonction de l'évolution de leur carrière.

## 7. Possibilité d'adaptation par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir **un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (CPF) des salariés** et d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel, ainsi qu'adapter la périodicité des entretiens.

Cette possibilité d'adaptation par accord collectif, qui existait déjà pour l'entretien professionnel, est maintenue pour l'entretien de parcours professionnel. Toutefois, **une limite à la possibilité d'adapter la périodicité a été ajoutée : celle-ci ne peut excéder 4 ans.**

Concrètement, il est possible de réduire l'intervalle entre deux entretiens, mais pas de l'allonger.

## 8. Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Les nouvelles dispositions de la loi du 24 octobre 2025 relatives à l'entretien de parcours professionnel **sont entrées en vigueur le 26 octobre 2025**, sauf dans les entreprises où un accord d'entreprise ou de branche, conclu sous l'ancienne rédaction de l'article L. 6315-1 du Code du travail, adapte les règles de l'entretien professionnel.

Dans ces entreprises, un **délai est accordé aux partenaires sociaux** pour réviser les accords existants et les adapter aux nouvelles exigences légales **avant le 1<sup>er</sup> octobre 2026**.

À partir de cette date, l'article L. 6315-1 du Code du travail, dans sa version issue de la réforme, s'appliquera aux accords collectifs en cours de validité portant sur la périodicité des entretiens professionnels.

## 9. Recommandations pratiques

Au regard de cette réforme, les entreprises doivent :

- Réviser leur calendrier et trame d'entretiens ;
- Former les managers au nouveau contenu de l'entretien de parcours professionnel ;
- Adapter leurs accords collectifs avant le 1<sup>er</sup> octobre 2026 si nécessaire ;
- Préparer spécifiquement les entretiens de mi-carrière et de fin de parcours.

## Avez-vous des questions relatives à la réforme de l'entretien professionnel en France ?

Notre équipe franco-allemande en droit du travail français reste à votre disposition pour toute question à ce sujet : [welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)

[Nous contacter](#)

[Zur deutschsprachigen News](#)