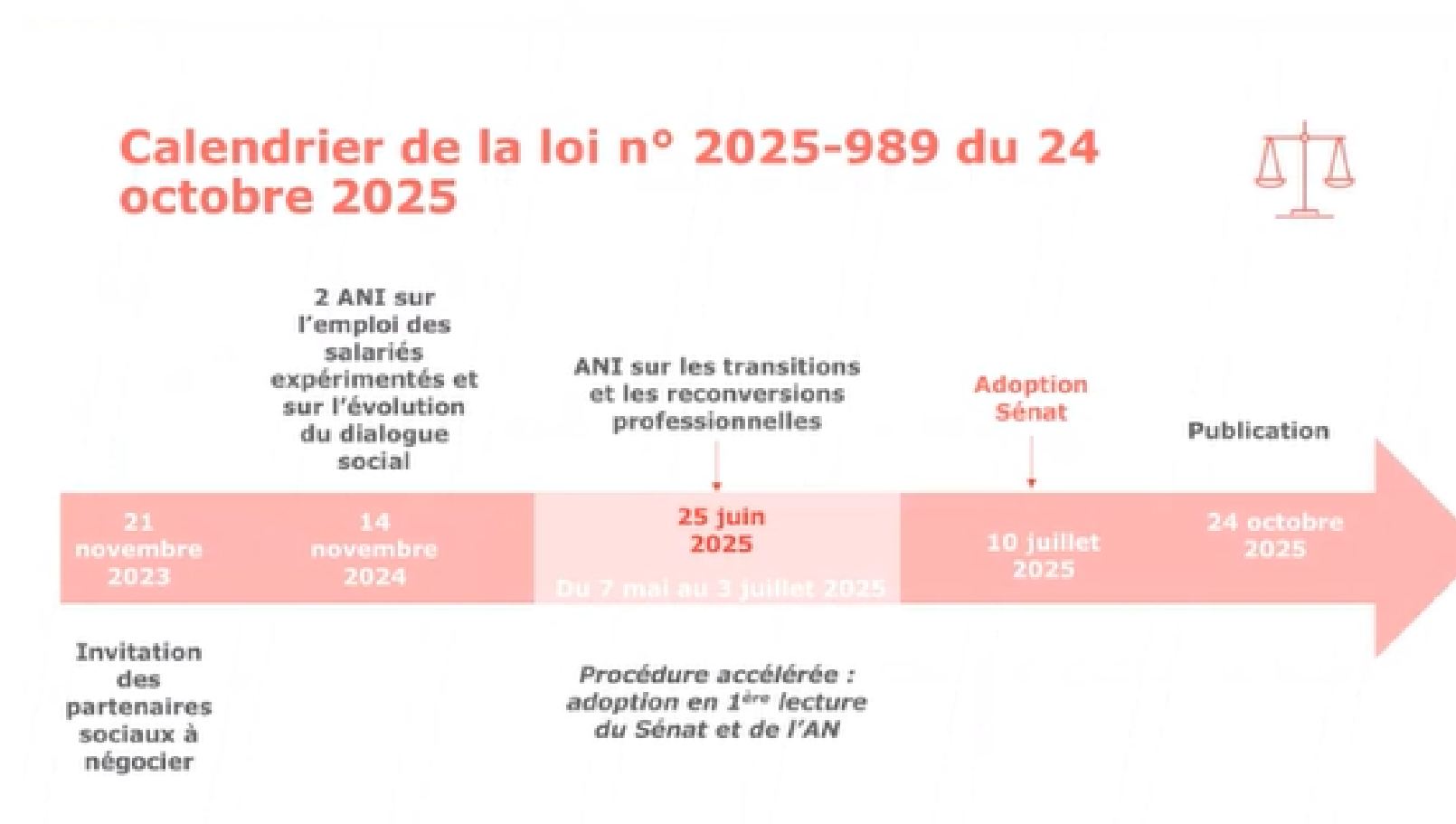




KIT EMPLOYEUR RH TPE : COMPRENDRE LES NOUVEAUX ENTRETIENS DE PARCOURS PROFESSIONNEL

La loi du 24 octobre 2025

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relative à l'évolution du dialogue social, Jo 25



L'adoption de la loi du 24 octobre 2025, marque une transformation profonde du dispositif d'entretien professionnel.

Changement de nom

AVANT

Entretien professionnel

APRES

Entretien de parcours professionnel

L'entretien de parcours professionnel n'est pas un simple changement terminologique !

Il devient un instrument essentiel, à la croisée du droit de la formation, du dialogue social et de la prévention de l'usure professionnelle.

Nouvelle périodicité

AVANT

Information à l'embauche
+
Entretien tous les deux ans
+
Bilan état des lieux à 6 ans

APRES

Information à l'embauche
+
1 entretien dans l'année qui suit l'embauche
+
Entretien tous les 4 ans
+
Bilan état des lieux tous les 8 ans

AVANT

- Obligatoire après certaines absences- congés longs : arrêt longue maladie, congé maternité...
- Peut être sollicité par le salarié avant sa reprise

APRES

- Obligatoire après certaines absences - congés longs : uniquement si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien dans les 12 mois précédant sa reprise
- Peut être sollicité par le salarié avant sa reprise

L'entretien est plus espacé mais il est plus stratégique !

Contenu obligatoire

AVANT

APRES

La loi impose que soit abordés 5 thématiques avec le salarié :

Perspectives d'évolution professionnelle
et
besoins de formation

(Info CPF, abondements, CEP)

1/ Compétences et qualifications

1/ Ses compétences et qualifications mobilisées dans l'emploi actuel et leurs évolutions possibles en fonction des évolutions de l'entreprise

2/ Parcours et perspectives

2/ Sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise

3/ Besoins de formation

3/ Les besoins de formation (liés à l'activité, à l'évolution de son emploi ou à un projet personnel)

4/ Souhaits d'évolution

4/ Les souhaits d'évolution personnelle (reconversion interne externe, transition professionnelle, bilan de compétences, VAE...)

5/ Informations CPF et CEP

5/ L'activation du compte personnel de formation (CPF), les abondements éventuels de l'employeur, et le conseil en évolution professionnelle (CEP)

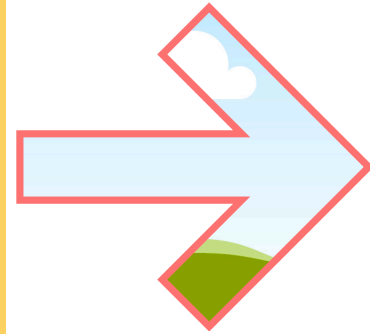


L'entretien de parcours professionnel ne doit JAMAIS porter sur l'évaluation du travail du salarié !

Ne pas confondre avec l'entretien individuel / annuel d'évaluation....

Contenu obligatoire / un accompagnement renforcé

Dans les entreprises
de moins de 300 salariés



Pour préparer l'entretien de parcours professionnel :

- Le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle par des opérateurs agréés (France Travail, l'APEC...)
- L'employeur peut également être accompagné, notamment par l'opérateur de compétences dont il relève / (ou par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit)



Entretien de mi-carrière

AVANT

Pas obligatoire pour toutes les entreprises
(visite de mi-carrière entreprise de + de 50 salariés)

APRES

Obligatoire dans les deux mois suivant la visite médicale
de mi-carrière (l'année des 45 ans)

Cet entretien doit aborder :

- les adaptations ou aménagements éventuels du poste
- La prévention de l'usure professionnelle
- Les besoins de formation spécifiques pour la seconde partie de carrière
- les souhaits de mobilité ou reconversion

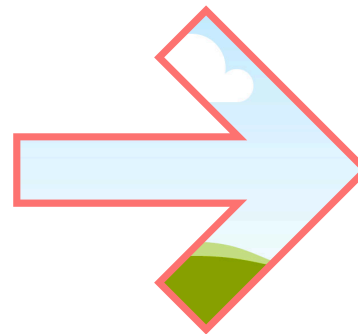
Evolution majeure !



L'entretien doit intégrer les mesures éventuelles proposées par le médecin du travail ... sans que l'employeur n'est accès aux données médicales !

Entretien renforcé / pré-60 ans

Création d'un entretien obligatoire et supplémentaire
par la Loi dans les 2 années précédant
le 60ème anniversaire



Même sujets que pour l'entretien de parcours professionnel

+

- Les conditions de maintien dans l'emploi
- Les aménagements éventuels de fin de carrière
- la possibilité de recourir à un temps partiel ou à la retraite progressive
- les besoins d'accompagnement spécifiques

**Volonté du législateur et des partenaires sociaux de bien faire connaître la retraite progressive et qu'elle soit beaucoup plus utilisée qu'avant.
Son recours a été facilité.**

Etat des lieux récapitulatif à 8 ans

AVANT

APRES

Tous les 6 ans

Tous les 8 ans, vérifier lors de l'état des lieux si le salarié :

- a bénéficié de tous les EPP dus (Loi / Accord / CCN)
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

NB : Peut être réalisé au bout de 7 ans lorsqu'il s'agit du premier bilan après embauche.

**Pas de changement pour l'abondement correctif du CPF pour les entreprises de + de 50 salariés :
si l'employeur ne peut pas justifier que le salarié a bénéficié au cours des 8 années de tous les EPP dus
et
d'au moins une formation non obligatoire !**

Points de vigilances !



Attention à bien vérifier la convention collective

De nombreuses branches ont négocié des accords sur l'entretien professionnel : CCN Métallurgie, CCN HCR,...

Les partenaires sociaux ont jusqu'au **1er octobre 2026** pour les négocier
à minima le légal s'applique (EPP 4 ans et bilan 8 ans) même en l'absence de négociation à cette date là !

MAIS ils peuvent aller plus loin :

Fréquence des entretiens plus rapprochés / définition d'un cadre, d'objectifs et de critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF...

En attendant cette date du 1er octobre 2026, les entreprises concernées par ces accords de branche (Métallurgie, BTP, Banque/Assurance...) peuvent toujours anticiper en utilisant les nouvelles trames avec les nouvelles thématiques mais en conservant le rythme prévu par l'accord de branche + faire les entretiens de parcours professionnel de mi-carrière et pré-60 ans.

Points de vigilances !

L'entretien de parcours professionnel est plus formalisé et exigeant.

Un simple échange avec le salarié ne suffit pas.

L'employeur doit apporter des réponses structurées.

Il doit démontrer la réalité d'un accompagnement personnalisé.

Il doit pouvoir produire un compte-rendu écrit reprenant les sujets légaux à aborder !

Une copie est remise au salarié.

L'employeur doit organiser l'entretien lui-même.

L'entretien est conduit par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction.

Il se déroule sur temps de travail.



Elément de preuve
en cas de litige sur
l'adaptation au poste
de travail et
l'obligation de
formation de
l'employeur L6321-1



Risques contentieux



Etat des lieux à 8 ans = abondement CPF comme auparavant (à partir de 50 salariés)

Mais en cas de litige les manquements à l'Entretien de Parcours Professionnel (EPP) peuvent être invoqués au titre de :

- L'obligation d'adaptation (L6321-1)
- L'obligation de prévention des risques professionnels
- D'un défaut d'anticipation de la seconde partie de carrière
- Voir d'un manquement à l'obligation de sécurité / ou d'usure professionnelle non traitée

L'entretien de parcours professionnel est un fil conducteur reliant formation, prévention, reconversion et fin de carrière !

C'est un véritable levier stratégique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et d'employabilité sur le long terme !

A noter Loi du 24 octobre 2025 - Pour en savoir plus :



Nouveau : Le Contrat de valorisation seniors

Embauche d'une personne de 60 ans (ou 57 ans si accord de branche)

Mise à la retraite possible avant les 70 ans ! Dès que taux plein acquis ou 67 ans

Indemnité de départ à la retraite (Exonération 30%) -

✚ On peut utiliser cette indemnité par accord d'entreprise pour financer tout ou partie de sa fin de carrière mais pas de cumul avec le dispositif de retraite progressive légale...

+ Retraite progressive facilitée

+ Nouveau dispositif de reconversion qui remplace Pro-A et Transco **“La période de reconversion professionnelle”**

Création du CDD de reconversion professionnelle

+ Négociation obligatoire sur l'emploi des seniors au niveau des branches et au niveau des entreprises de 300 salariés et plus, au moins tous les trois ans.

Obligatoirement sur : Recrutement, maintien, aménagement fin de carrière, transmission des savoirs et des compétences



**Des questions ? Besoin d'aide pour la mise en place ?
Contactez nous**