

Réforme De L'entretien Professionnel



Le **1^{er} octobre 2026** prendra effet la réforme de l'entretien professionnel. Cette réforme vise à renforcer le dialogue autour des **compétences** et **parcours professionnels**, tout en **simplifiant le dispositif**. Moins fréquent mais plus stratégique, l'entretien devient un véritable outil de valorisation des compétences et de sécurisation des parcours pour les salariés, et notamment pour les **seniors**.

Vous trouverez ci-dessous une présentation synthétique des principaux changements :

1- Principaux changements introduits

Un nouvel intitulé et une nouvelle philosophie : l'entretien professionnel devient l'**entretien de parcours professionnel**. Il s'inscrit dans une logique plus stratégique et personnalisée, recentrée sur le parcours, les compétences et les perspectives d'évolution.

Une nouvelle périodicité :

- Entretien de parcours professionnel tous les **4 ans** (au lieu de 2) ;
- L'entretien de bilan à **8 ans** (au lieu de 6) ;
- **Un premier entretien dans l'année suivant l'embauche** ;
- L'entretien de retour d'absence, **sous conditions**, uniquement si aucun entretien dans les 12 mois précédents.

Les accords collectifs pourront prévoir une périodicité plus favorable, mais jamais supérieure à 4 ans.

2- Nouveaux entretiens spécifiques pour les salariés seniors

Deux entretiens spécifiques viennent compléter le dispositif :

- **Entretien post-mi-carrière** : dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière (environ à 45 ans) ;
- **Entretien de fin de carrière** : dans les 2 ans précédant les 60 ans.

Ces entretiens portent sur **la santé au travail, les aménagements de poste, les souhaits de reconversion et la transition vers la retraite**.

3- Contenu et déroulement de l'entretien de parcours professionnel

L'entretien, réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction et qui se déroule pendant le temps de travail, s'articule autour de cinq grands thèmes :

- **Adaptation et développement des compétences** ;
- **Parcours et perspectives d'évolution** ;
- **Besoins de formation** ;
- **Mobilité et reconversion** ;
- **Utilisation du CPF**.

4- Impacts pour les employeurs

La nouvelle périodicité fixée à un entretien tous les 4 ans conduit à un **allègement administratif significatif**, tout en permettant un échange plus approfondi et mieux préparé entre le salarié et l'employeur.

Un renforcement du dialogue RH-salarié, l'entretien devenant un véritable moment de réflexion stratégique sur les compétences, la mobilité et l'évolution professionnelle.

La formation en interne pour la conduite de ces nouveaux entretiens afin de garantir la cohérence avec le nouveau dispositif et les enjeux de l'entreprise avec notamment une sensibilisation aux spécificités du dispositif pour les seniors.

Anticiper dès début 2026 la mise en place du nouveau calendrier d'entretiens, afin d'éviter tout chevauchement avec les obligations antérieures et d'assurer une transition fluide vers ce nouveau cadre réglementaire.

5- Sanctions et obligations de l'employeur

Sanctions inchangées : en cas de manquement, lorsque les entretiens n'ont pas été réalisés selon la périodicité prévue ou qu'aucune action de formation n'a été engagée, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent procéder à un **abondement de 3 000 € sur le CPF** du salarié concerné.

Les accords collectifs relatifs à la périodicité ou au contenu des entretiens devront être renégociés **avant le 1^{er} octobre 2026**. À défaut, la périodicité légale de 4 ans maximum s'imposera à tous les salariés.

BDESE : intégration d'un bilan des actions de formation issues des entretiens. **Actualisation des outils internes** (modèles, calendriers, supports) pour assurer la conformité du dispositif.

6- Informations complémentaires

- Les salariés ayant déjà bénéficié d'un entretien dans les 12 derniers mois n'ont pas à en repasser un ;
- Le dispositif s'applique à tous les salariés, quel que soit leur statut ou contrat (CDI, CDD, alternance).

7- Accompagnement proposé

Notre cabinet peut vous accompagner (sur devis) dans les démarches suivantes :

- L'audit de vos pratiques et outils d'entretiens professionnels
- La mise à jour des accords collectifs et procédures internes
- La rédaction de modèles de compte rendu conformes à la nouvelle réglementation
- La formation des responsables RH et managers à la conduite des entretiens de parcours