

ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Le nouveau rendez-vous clé des salariés

Nouveau nom, nouvelles périodicités, nouvelles thématiques à aborder... : l'entretien professionnel a évolué avec la loi d'octobre 2025. C'est l'occasion de faire le point sur cette étape importante de la vie professionnelle.

Envie de vous former à un nouveau métier ? D'acquérir de nouvelles compétences afin d'enrichir votre poste ? L'entretien professionnel – désormais dénommé entretien de parcours professionnel (EPP) – est le moment privilégié pour échanger avec votre hiérarchie sur vos compétences, votre parcours, vos besoins en matière de formation et vos souhaits d'évolution. Il se distingue de l'entretien d'évaluation annuel, centré sur le bilan de l'année écoulée et sur la fixation des objectifs à venir.

Souvent perçu comme une formalité administrative, cet entretien obligatoire a profondément évolué en 2025. Il consiste désormais à assurer une traçabilité des compétences et à construire un véritable parcours de formation tout au long de la carrière. Ce changement majeur (porté par les organisations syndicales, dont la CFDT) a vocation à inscrire cet outil au cœur des politiques d'emploi et de formation.

UN RYTHME REPENSÉ

La réforme modifie notamment la périodicité. Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien dès la première année qui suit son embauche. *« Ce rendez-vous initial est essentiel : il pose les bases du parcours professionnel et garantit l'accès au dispositif, y compris pour les salariés en contrats courts »*, explique Séverine Garandeau-Martin, de la CFDT. L'EPP doit ensuite être proposé tous les quatre ans



(dans la même entreprise) contre deux ans auparavant.

Un bilan récapitulatif est aussi obligatoire, tous les huit ans (au lieu de six ans précédemment). Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens, qu'il a suivi au moins une formation « non obligatoire » pour occuper son poste – au sens du plan de développement des compétences –, obtenu une certification (par formation ou validation des acquis de l'expérience) et connu une progression professionnelle ou salariale. « *Mais rien n'empêche les organisations syndicales de négocier des périodicités moindres par accord collectif ou de branche* », précise Jonathan Cadot, avocat en droit social.

Une obligation à ne pas prendre à la légère puisque « *l'absence d'entretien de parcours professionnel pourrait être constitutive d'une faute pour l'employeur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail* », précise le ministère du Travail dans son document « questions-réponses » publié le 12 février 2026. En outre, dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque l'employé n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation « non obligatoire » au cours des huit dernières années, son compte personnel de formation (CPF) est abondé de 3000 euros par l'employeur.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La réforme introduit aussi de nouveaux temps d'échange. Un entretien de mi-carrière



« L'EPP devient un véritable levier de gestion des parcours »

Avocat associé au cabinet Lepany, Jonathan Cadot est spécialisé en droit social, dans la défense des salariés, des syndicats et des CSE.

Les entreprises sont-elles toutes concernées par ce nouvel entretien ?

Oui. Depuis le 26 octobre 2025, toutes les entreprises sont concernées. Seule exception : celles déjà couvertes par un accord collectif à cette date, qui ont jusqu'au 1^{er} octobre 2026 pour le mettre en conformité avec la loi.

Comment se calcule la périodicité des entretiens après la réforme ?

La réforme ne remet pas les compteurs à zéro. La nouvelle périodicité de l'entretien de parcours professionnel, tous les quatre ans, contre deux auparavant, se calcule à partir du dernier entretien effectué sous l'ancien régime. Le bilan, initialement prévu tous les six ans, est porté à huit ans, selon la même logique. Les délais en cours au 26 octobre 2025 sont donc prolongés proportionnellement. Par exemple, un bilan prévu en 2026 est

reporté à 2028, et un entretien attendu en 2025 peut être organisé jusqu'en 2027. En revanche, le premier entretien doit impérativement se tenir dans les douze mois suivant l'embauche.

En quoi l'EPP introduit-il un changement de philosophie ?

Jusqu'à présent perçu comme une simple obligation légale, l'entretien de parcours professionnel devient un véritable levier de gestion des parcours. La réforme vise à mieux accompagner les salariés et à sécuriser leur évolution. L'EPP est désormais articulé avec la base de données économiques, sociales et environnementales, qui doit intégrer un bilan des entretiens ainsi que le plan de développement des compétences. Ce renforcement du suivi s'accompagne d'un rôle accru pour les représentants du personnel.

Propos recueillis par **SABINE IZARD**

est organisé autour de l'âge de 45 ans, dans les deux mois suivant la visite médicale correspondante. Il permet d'aborder l'adaptation du poste, la prévention de l'usure professionnelle, les besoins de formation et les projets de mobilité ou de reconversion.

Un entretien renforcé est également prévu dans les deux années précédant les 60 ans du salarié. Il porte sur les conditions de maintien dans l'emploi et les aménagements possibles de fin de carrière, comme le temps partiel ou la retraite progressive. Par ailleurs, un entretien

de parcours professionnel doit être effectué après certaines absences (congé maternité, congé de proche aidant, arrêt longue maladie, fin de mandat syndical...) lorsque le salarié n'a pas déjà réalisé un entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant son retour.

RENFORCER LES DROITS À LA FORMATION

Enfin, de nouveaux thèmes de discussion sont rendus obligatoires. L'entretien doit d'abord permettre d'analyser les compétences et les qualifications mobilisées ...

EN BREF



En collaboration avec le service juridique de la Confédération.

... dans le poste occupé et leurs évolutions possibles au regard des transformations de l'entreprise. Il offre aussi un temps de recul sur le parcours du salarié, en lien avec les métiers en mutation et les perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Les besoins de formation y occupent une place centrale, qu'ils concernent le poste occupé, son évolution ou un projet personnel. L'entretien doit également être l'occasion d'évoquer les souhaits d'évolution professionnelle du salarié (reconversion interne ou externe, projet de transition professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience...), l'utilisation du CPF et les éventuels abandons de l'employeur.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle gratuit afin de préparer cet échange.

« L'EPP est plus cadré, ce qui permet davantage de contrôles, concède Jonathan Cadot. L'employeur doit justifier dans son compte rendu contradictoire, qui doit être signé par le salarié, que tous les thèmes prévus par la loi sont abordés. » Au-delà d'une obligation légale, cet entretien devient ainsi un véritable moyen de sécuriser les parcours professionnels et de renforcer les droits des salariés à la formation et à l'évolution.



Les grévistes pour la défense des « droits essentiels » doivent être payés

Lorsqu'un salarié en grève n'exécute plus son travail, l'employeur est dispensé, en principe, de lui verser son salaire. Toutefois, le salarié doit être indemnisé pour compenser cette perte lorsque la grève est décidée à cause d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations contractuelles.

Dans son arrêt, la Cour de cassation rappelle ce principe et donne raison à des salariés qui ont cessé le travail pour obtenir le respect intégral des dispositions conventionnelles applicables à leur société. Condamné dans un premier temps, l'employeur s'est pourvu en cassation, sans succès. La haute juridiction a estimé que l'indemnité due par l'employeur prenait la nature d'une « créance salariale » soumise à la prescription triennale de l'article L3245-1 du code du travail au titre de la défense par les salariés de leurs « droits essentiels ». À partir du jour de cessation de la grève, l'employeur est tenu de payer dans les trois ans.

■ CLAIRE NILLUS

Cour de cassation, pourvoi n° 23-22.737 - 18 mars 2026

PSE : les salariés mis à disposition doivent être comptabilisés

Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont inclus dans le seuil de 50 salariés qui déclenche l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (obligatoire dès lors qu'un projet de licenciement économique concerne au moins dix salariés sur une même période de 30 jours). C'est ce qu'a réaffirmé la Cour de cassation dans un arrêt de mars 2026 en s'appuyant sur l'article L1111-2 du code du travail, qui fixe les règles de décompte des effectifs d'une entreprise. Même s'ils relèvent d'un autre employeur, ces salariés entrent bien dans le calcul s'ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice au moment de la mise en œuvre du PSE et s'ils y travaillent depuis au moins un an.

■ C. N.

Cour de cassation, pourvoi n° 22-10.903 - 18 mars 2026

Les limites à la géolocalisation des salariés

L'usage de la géolocalisation suscite depuis longtemps des interrogations, tant en matière de protection des libertés individuelles que d'obligations des employeurs lorsqu'il s'agit de mesurer le temps de travail des salariés. Apportant sa pierre à l'édifice, la Cour de cassation précise les conditions de licéité de ces dispositifs. L'affaire concernait des salariés qui distribuaient des prospectus. Ils étaient équipés d'un boîtier mobile qu'ils devaient activer et qui enregistrerait leur position toutes les dix secondes afin de mesurer leur temps de travail. Dans son arrêt, la Cour rappelle que ce procédé, bien qu'intrusif, peut être justifié par la nécessité de protéger la santé et la sécurité des travailleurs en garantissant le respect des durées maximales de travail. Il n'est admis qu'en l'absence d'alternative fiable de mesure de la durée du travail et lorsque les salariés ne disposent pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail. Ce qui, en l'espèce, était le cas, confirme la haute juridiction.

■ S. I.

Cour de cassation, pourvoi n° 24-18.976 - 18 mars 2026