



L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel

Issue de [la loi dite "seniors"](#), la transformation de l'**entretien professionnel en entretien de parcours professionnel (= EPP)**, met toujours en présence l'employeur et le salarié pour aborder notamment ses perspectives d'évolution professionnelle, mais avec des **changements de périodicité et de contenu**.

Les règles de fréquence de l'entretien de parcours professionnel ont été redéfinies

- Avant la réforme : un 1^{er} entretien avait lieu à l'embauche du salarié, puis tous les 2 ans. Un bilan récapitulatif avait également lieu tous les 6 ans.
- **Depuis la réforme : un 1^{er} entretien à l'embauche, un second dans l'année qui suit, puis tous les 4 ans. Un bilan récapitulatif tous les 8 ans.**

Le **nouvel EPP prévoit également un entretien après certaines absences** (congé parental, long arrêt maladie....) à condition que le salarié n'ait pas déjà réalisé un entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant son retour. Les EPP peuvent également être réalisés plus régulièrement si les accords de branche ou les accords collectifs d'entreprise le prévoient (sans excéder 4 ans).

La réforme prévoit également la mise en place de **2 nouveaux entretiens obligatoires** à des périodes clés de la vie professionnelle :

- **Aux 45 ans du salarié**, généralement après la visite médicale de mi-carrière pour faire notamment le point sur la prévention de l'usure professionnelle et l'aménagement de poste si nécessaire
- **Avant les 60 ans du salarié** (dans les deux qui précèdent les 60 ans) pour aborder notamment les conditions de fin de carrière et la préparation à la retraite.

La réforme prévoit également que le contenu de l'entretien de parcours professionnel aborde 5 thématiques clés :

- Les compétences et qualifications que le salarié mobilise dans le cadre de son poste actuel, mais aussi leur possible évolution en fonction de l'évolution de l'entreprise.
- Son parcours professionnel mis en lien avec les perspectives d'emploi au sein de l'entreprise ainsi que les évolutions du métier.
- Ses besoins de formation liés à ses projets personnels, à l'évolution de son emploi ou à son activité actuelle.
- Ses éventuelles envies en matière d'évolution professionnelle.
- Des informations concernant son CPF et des conseils en évolution professionnelle.

La mise en œuvre de l'EPP est une obligation pour tous les employeurs et concerne tous les employés, quelle que soit leur ancienneté. **Les entreprises devront se conformer aux nouvelles règles à partir du 1^{er} octobre 2026.** Des sanctions sont notamment prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés si dans les 8 ans qui suivent son embauche un salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens à la bonne fréquence et s'il n'a pas suivi au moins une formation non obligatoire. La sanction consiste pour l'employeur à verser 3 000 € sur le CPF du salarié concerné.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut préparer l'entretien avec **l'appui du conseil en évolution professionnelle (CEP)** et l'employeur avec **l'appui de son opérateur de compétences (OPCO)**.

Dans ces mêmes entreprises, **l'employeur peut aussi être accompagné par un organisme externe** si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.