



Date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions: 26 octobre 2025

OU 1^{er} octobre 2026, pour les entreprises couvertes par un accord de branche ou d'entreprise portant sur la périodicité des entretiens professionnels

Nouveau

THEMES ABORDÉS AU COURS DE L'EPP :

- Compétences du salarié et qualifications mobilisées dans son emploi actuel et évolution possible au regard des transformations de l'entreprise
- Situation et parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise
- Besoins de formation, liés à l'activité professionnelle actuelle, à l'évolution de l'emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel
- Souhaits d'évolution professionnelle, pouvant porter sur une reconversion interne ou externe, un projet de transition professionnelle, un bilan de compétences ou une VAE
- Activation par le salarié de son CPF, abondements possibles par l'employeur* et Conseil en Evolution Professionnelle.

Ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié

Nouveau

MODALITES DE REALISATION DE L'EPP :

- Organisé par l'employeur
- Réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction
- Pendant le temps de travail
- A l'issue de l'entretien: rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié
- Dans les entreprises < 300 salariés :**
 - Pour préparer l'entretien: possibilité, pour le salarié, de recourir à 1 CEP et pour l'employeur, de bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'OPCO
 - Possibilité pour l'employeur d'être accompagné par un organisme externe (si prévu par un accord de branche ou d'entreprise)

Nouveau

Nouveau

PERIODICITE DE L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL :

AU COURS DE LA 1^{ERE} ANNÉE SUIVANT L'EMBAUCHE (ce dont le salarié doit avoir été informé lors de son embauche)

Puis, pour tous les salariés restant employés dans la même entreprise : TOUS LES 4 ANS*,

EN TENUANT COMPTE DES SITUATIONS SPECIFIQUES ET ECHEANCES SUIVANTES :

① Entretien de retour d'absence

- Quand?** A la reprise d'activité (ou avant à l'initiative du salarié) **ET**
si le salarié n'a pas eu d'EPP au cours des 12 mois précédent sa reprise d'activité
- Absences concernées:**
 - Congé de maternité
 - Congé parental d'éducation
 - Congé de proche aidant
 - Congé d'adoption
 - Congé sabbatique
 - Mobilité volontaire sécurisée
 - Activité à temps partiel
 - Arrêt longue maladie
 - A l'issue d'un mandat syndical

Nouveau

② Entretien d'état des lieux

- Quand?**
 - tous les 8 ans (*le 1^{er} entretien d'état des lieux après l'embauche peut être réalisé 7 ans après le 1^{er} EPP*)
- Contenu :** Permet de vérifier qu'au cours des 8 dernières années, le salarié a :
 - bénéficié des EPP prévus
 - *suivi au moins une action de formation
 - *acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
 - *bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

③ Entretien de mi-carrière

- Quand?** Dans les 2 mois de la visite médicale de mi-carrière (*C. trav. art. L. 4624-2-2*)
- Thèmes complémentaires abordés:**
 - Le cas échéant*, Mesures proposées par le médecin du travail
 - S'il y a lieu*, Adaptation ou aménagement des missions et du poste de travail
 - Prévention des situations d'usure professionnelle
 - Besoins en formation
 - Eventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié

Nouveau

④ Entretien de fin de carrière

- Quand?** 1^{er} EPP se tenant dans les 2 ans précédant les 60 ans du salarié
- Thèmes complémentaires abordés:**
 - Conditions de maintien dans l'emploi
 - Possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment passage au temps partiel ou retraite progressive

Nouveau

* ADAPTATION POSSIBLE PAR ACCORD COLLECTIF d'entreprise ou, à défaut, de branche, DES DISPOSITIONS SUIVANTES :

- Abondement du CPF par l'employeur: définition d'un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement
- Entretien d'état des lieux : définition d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel
- Périodicité des EPP, sans pouvoir fixer une périodicité de plus de 4 ans



SANCTION pour les entreprises ≥ 50 salariés

Abondement du CPF de 3.000 euros pour les salariés
(i) n'ayant pas bénéficié des EPP prévus
ET (ii) d'au moins 1 formation non obligatoire au cours des 8 dernières années

Nouvelle information obligatoire dans la BDESE :
Bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des EPP ou des périodes de reconversion (*C. trav. art. L. 6324-1*)