



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

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

Nouveau

PERIODICITE DE L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL :

AU COURS DE LA 1^{ÈRE} 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 TENANT 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 précédant 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

Nouveau

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)