

Fiche RH n°1 juin 2026

Entretien Professionnel 2025 : Un Outil de gestion des compétences

« La fréquence diminue mais le suivi augmente »

Les textes de 2025 ont profondément modifié ce qui se nomme maintenant :

« Entretiens de parcours professionnels »

L'objectif est de renforcer le suivi du développement des compétences dans l'entreprise, ainsi que la responsabilité de l'employeur en matière d'évolutions et de formations de ses équipes.

A retenir :

- *Nouvelle périodicité :*

Tous les 4 ans (avec un état des lieux tous les 8 ans)

Reprendre les dates des précédents entretiens pour définir les prochaines échéances.

- *Tous les 8 ans, revue complète pour vérifier la tenue des entretiens, et des formations obligatoires ou non.*

Attention : l'employeur prend le risque de devoir payer du CPF

s'il n'a pas donné accès ou organisé de formations.

L'employeur doit prouver la réalisation des entretiens

(Voir formulaire) mais aussi l'accès aux formations.

- *Les formations « Réseau », « Constructeur » ou via le CPF sont éligibles si elles contribuent au développement des compétences dans l'entreprise.*

- *2 séquences particulières sont aussi identifiées*

(Mi carrière et Fin de carrière) pour une meilleure anticipation de la gestion des RH.

A noter :

- *Une traçabilité rigoureuse (Formations + Entretiens) à mettre en place*

- *Le cycle 4 et 8 ans suit le salarié en cas de mobilité intra-groupe.*

- *Une anticipation des besoins et une logique de développement.*

- *Une revue de l'existant et des antériorités.*

- *Les entretiens peuvent se faire en visioconférence (Avec traçabilité)*

- *Un contrôle accru des entreprises dans ce domaine,*

avec des risques financiers pour l'entreprise.

Un objectif : Améliorer la fidélisation et la mobilité (Y compris horizontale), ainsi que la montée en responsabilité, et l'évolution salariale par des séquences tout au long du parcours professionnel.

