

Compte Personnel de Formation

Modification des modalités d'alimentation supplémentaire

L'ordre de mobilisation des droits inscrits sur le CPF (compte personnel de formation) est inversé. Un décret du 3 décembre prévoit que les abondements versés par des financeurs tiers, comme les employeurs ou les branches, doivent désormais être utilisés en priorité sur les droits correspondant à l'alimentation annuelle du compte. Une telle évolution a pour but de renforcer les logiques de coconstruction des parcours de formation.

Source : D. n° 2025-1156, 3 déc. 2025, JO 4 déc.

Clignotant

Plans de Sauvegarde de l'Emploi

Une accélération significative en 2025

Le nombre de Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) validés ou homologués a augmenté de 47,7% sur un an, selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. Ils ont concerné 16 100 ruptures de contrats, soit 64,9% de plus en comparaison annuelle.

Les secteurs de la métallurgie, la distribution et l'informatique ont été les plus touchés.

Pour mémoire, en 2024, il y a eu 75 600 licenciements économiques et 515 000 ruptures conventionnelles.

Source : Drees

515 000

C'est le nombre de ruptures conventionnelles signées par les entreprises en 2024, contre plus de 310 000 en 2014, selon le Ministère du Travail.

Source : Ministère du Travail

+ 22%

En 2024, les cartes cadeaux distribuées par les entreprises ont connu un net coup d'accélérateur : +22 % d'activations en un an, pour près de la moitié du marché global.

Source : GlobalPOS, 2024

56%

56 % des salariés considèrent que leur entreprise est à l'écoute de leurs attentes et de leurs besoins en termes de Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Source : Baromètre de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), publiée le 4 décembre 2025

alidoro*

C O N S E I L
RH & MANAGEMENT

RH INFO

Janvier 2026

* « Le rôle du manager n'est pas de briller seul, mais d'allumer des lumières autour de lui. »

Nelson Mandela



Pascale Courant, Sabine Linck
& Catherine Pietravalle

vous souhaitent une bonne année 2026 !

TRES BONNE ANNEE !

En 2026, gardons le cap. Quand tout s'accélère, une boussole claire - vision, valeurs, sens et confiance dans les équipes - reste le meilleur guide pour éclairer vos choix, accompagner les évolutions à venir et contribuer à des organisations toujours plus humaines et durables.

À vos côtés pour accompagner vos trajectoires RH stratégiques !

www.alidoro.fr



Télescope



Le congé supplémentaire de naissance

Entrée en vigueur au 1er juillet 2026

Parmi les nouveautés RH, le congé supplémentaire de naissance, sera effectif au 1er juillet 2026 et concernera les enfants nés à compter du 1er janvier.

Il pourra être pris par chacun des parents, simultanément ou séparément. Il offre jusqu'à deux mois supplémentaires de congé après la naissance de l'enfant et s'ajoute aux congés maternité ou paternité existants.

La rémunération s'élèverait à 70% du salaire net le premier mois, puis 60% le second. Les montants doivent être précisés par décret.



Création du CDI senior

Favoriser l'emploi des seniors

Afin de favoriser l'emploi des seniors, un dispositif expérimental de contrat à durée indéterminée de valorisation de l'expérience, ou "CDI senior" a été créé. Il s'adresse aux personnes de 60 ans ou plus (57 si accord de branche), non éligibles à une retraite à taux plein, inscrites à France Travail et ne pouvant être réembauchées par leur ancien employeur avant six mois.

L'entretien de parcours professionnel : les nouveautés

Une périodicité repensée

Conformément à la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, la périodicité des entretiens de parcours professionnel a été portée de deux à quatre ans et les entretiens de bilan devront être organisés tous les huit ans au lieu de six. Cette loi a également instauré un entretien de parcours professionnel renforcé de mi-carrière, ainsi qu'un nouveau rendez-vous spécifique en fin de carrière.

Le nouvel entretien de parcours professionnel doit être organisé dans l'année suivant l'embauche du salarié puis tous les quatre ans, au lieu de tous les deux ans, à défaut d'accord d'entreprise.

En fonction du secteur d'activité et du niveau de qualification du salarié, les entreprises peuvent avoir un intérêt à modifier la périodicité de quatre ans notamment au regard de l'adaptation rapide aux transformations.

Dans les secteurs en forte mutation (digitalisation, automatisation, métiers en évolution), un entretien tous les deux ans, voire plus fréquemment, peut permettre de mieux anticiper les compétences émergentes et préparer les parcours professionnels.

Des entretiens plus réguliers peuvent aussi favoriser la mise en cohérence avec le plan de développement des compétences, la mobilité interne, voire l'engagement salarié.

Un contenu enrichi pour plus de projection

Désormais, davantage de sujets doivent être abordés lors de cet entretien. L'article L. 6315-1 du Code du travail fixe les thèmes que l'entretien de parcours professionnel doit permettre d'aborder, à savoir :

- Les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, ainsi que leur évolution possible face aux transformations de l'entreprise ;
- Sa situation et son parcours professionnel, compte tenu des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- Ses besoins de formation liés à son activité actuelle, à l'évolution de son poste ou à un projet personnel ;
- Ses souhaits d'évolution professionnelle qui peuvent conduire à une mobilité interne ou externe, une reconversion, un bilan de compétences, ou encore une validation des acquis de l'expérience ;
- L'activation de son compte personnel de formation (CPF), les abondements de l'employeur, et le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Des sanctions en cas de manquement

Pas de changements de ce côté. Les entreprises de 50 salariés et plus qui ne respecteraient pas les nouvelles obligations liées à l'entretien de parcours professionnel s'exposent à des sanctions financières. En cas de manquement, un abondement du compte personnel de formation (CPF) pourra être imposé, afin de compenser le défaut d'accompagnement du salarié.

Source : Liaisons Sociales