



Guide d'entretien de parcours professionnel (EPP)

❓ Objectif de l'entretien

L'entretien de parcours professionnel (EPP) est le rendez-vous structurant organisé autour de 45 ans, dans le cadre de l'évolution de l'entretien professionnel prévue par l'Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'emploi des salariés expérimentés, transposé par la loi d'octobre 2025. Il constitue un renforcement obligatoire de l'entretien professionnel existant. Il ne s'agit pas d'un dispositif facultatif mais d'un jalon légal articulé avec la visite médicale de mi-carrière.

L'EPP vise à :

- anticiper la deuxième partie de carrière ;
- évaluer la soutenabilité du poste à moyen et long terme ;
- prévenir les risques d'usure professionnelle ;
- identifier les besoins d'adaptation, de formation ou de mobilité ;
- examiner les conditions de maintien dans l'emploi ;
- préparer, lorsque cela est pertinent, les modalités d'aménagement de fin de carrière (temps partiel, retraite progressive, transmission des savoirs).
- Durée conseillée : 1 h à 1 h 30.

Avant l'entretien

Côté RH / manager :

Identifier les salariés concernés : organisation dans l'année civile des 45 ans, en articulation avec la visite médicale de mi-carrière.

Adresser une invitation formalisée précisant qu'il s'agit de l'entretien de parcours professionnel prévu par la loi, distinct de l'entretien d'évaluation.

Transmettre un support de préparation permettant au salarié de réfléchir à :

- son parcours et ses compétences ;
- ses conditions de travail ;
- sa projection professionnelle ;
- ses éventuels besoins d'aménagement.
- Consulter les éléments utiles : historique de poste, évolutions du métier, formations suivies, éventuelles préconisations de la médecine du travail (dans le respect du cadre légal).

Côté salarié :

Préparer ses éléments de réflexion : réalisations marquantes, difficultés rencontrées, souhaits d'évolution, besoins de développement.

Identifier les sujets sensibles à aborder : charge, santé, équilibre de vie, perspectives, fin de carrière.

Déroulé de l'entretien de parcours professionnel

Accueil et cadrage

Rappeler que l'EPP est un rendez-vous légal centré sur l'anticipation de la seconde partie de carrière. Préciser qu'il ne s'agit ni d'un entretien disciplinaire ni d'un entretien d'évaluation de performance. Confirmer le cadre de confidentialité et la possibilité d'un relais RH ou médecine du travail si nécessaire.



Analyse du parcours et reconnaissance des compétences

Questions possibles :

- Depuis votre arrivée, quels sont les moments ou projets dont vous êtes le plus fier / la plus fière ?
- Quelles compétences estimez-vous avoir le plus développées ?
- Qu'est-ce qui vous plaît encore aujourd'hui dans votre travail ?

Objectifs :

- reconnaître les apports du salarié ;
- identifier ses forces et ses savoir-faire clés

Conditions de travail et soutenabilité du poste

Questions possibles :

- Qu'est-ce qui est le plus satisfaisant dans votre poste aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui est le plus difficile (charge, contraintes, environnement, relations) ?
- Votre travail impacte-t-il votre santé ou votre équilibre vie pro/vie perso ? Comment ?
- Voyez-vous des aménagements souhaitables (horaires, postes, missions, télétravail, ergonomie) ?

Objectifs :

- repérer d'éventuels risques d'usure ou de démotivation ;
- faire émerger des pistes d'aménagement ou de soutien.

Lorsque la visite médicale de mi-carrière a formulé des préconisations, l'entretien permet d'en examiner la traduction organisationnelle.

Projets et développement

Questions possibles :

- Comment vous projetez-vous dans 3 à 5 ans ? Dans 10 ans ?
- Souhaitez-vous évoluer (même poste mais enrichi, nouveau poste, nouvelle fonction, reconversion...) ?
- Qu'aimeriez-vous apprendre ou renforcer (formations, projets, accompagnement) ?
- Quels freins voyez-vous (temps, confiance, santé, contraintes personnelles) ?

Objectifs :

- clarifier les envies et possibilités d'évolution ;
- identifier 1-3 priorités de développement (formation, projet, mobilité).

Maintien dans l'emploi et aménagement de fin de carrière

Conformément aux orientations de l'ANI, l'entretien aborde les conditions concrètes de maintien dans l'emploi.

Lorsque cela est pertinent, il ouvre un dialogue sur :

- l'aménagement du temps de travail ;
- la retraite progressive ;
- la transmission des savoirs ;
- les modalités d'organisation des dernières années d'activité.

L'objectif est d'anticiper plutôt que de subir les transitions.



Questions possibles (à adapter selon les informations antérieures) :

- *Quels savoir-faire ou responsabilités vous semblent importants à transmettre dans les prochaines années ?*
- *Auriez-vous envie de jouer un rôle de tuteur, formateur, référent ? Pour quels publics ?*
- *Avez-vous commencé à réfléchir à la fin de votre carrière (horizon de départ, souhait de réduire le temps, de changer de missions) ?*
- *Souhaitez-vous être informé sur la retraite progressive, le temps partiel aménagé ou le cumul emploi-retraite ?*

Objectifs :

- *préparer doucement la suite (transmission, succession) ;*
- *mettre en lien avec les outils internes (carnet de capitalisation, tutorat, expert référent, dispositifs salarié expérimenté).*

Synthèse et plan d'action

En fin d'entretien :

- Reformuler les points clés partagés : forces et contributions du salarié ; difficultés et besoins ; projets et envies.
- Coconstruire un mini plan d'action : 3-5 actions max, datées, avec un responsable par action (salarié, manager, RH). Prévoir un point de suivi (par ex. dans 6 ou 12 mois).

Après l'entretien

- Rédiger un compte rendu synthétique, partagé avec le salarié, et transmis à RH si des actions structurantes sont nécessaires (formation, mobilité, aménagements, démarches retraite, etc.).
- Mettre à jour les outils internes : plan de formation ; tableau de bord seniors / GPEC ; liste des tuteurs / binômes.
- Réaliser le point de suivi à la date prévue : vérifier ce qui a été fait, ce qui reste à faire, ajuster si besoin.

Bonnes pratiques pour l'employeur

L'EPP requiert une posture d'écoute active et d'anticipation. L'employeur doit traiter les enjeux de soutenabilité, de santé et de fin de carrière avec sérieux, sans les minimiser, ni dramatiser. Il convient d'éviter toute promesse non maîtrisée et de privilégier des engagements concrets, cohérents avec les capacités de l'entreprise. Les pistes conseillées sont donc :

- Adopter une posture d'écoute et de soutien, pas de contrôle.
- Laisser le salarié parler en premier de son ressenti et de ses souhaits.
- Éviter les promesses irréalistes : préférer des engagements concrets et réalistes.
- Ne pas esquiver les sujets délicats (santé, fatigue, fin de carrière), mais proposer, si besoin, un relais (RH, médecin du travail, conseiller retraite).
- Valoriser le rôle potentiel de tuteur / transmetteur de savoirs pour renforcer le sens et la reconnaissance.