



L'entretien de parcours professionnel

Le rendez-vous des 45 ans : sécuriser la trajectoire d'une responsable de rayon

Le rendez-vous des 45 ans : sécuriser la trajectoire d'une responsable de rayon

Sophie, 45 ans, est responsable de rayon depuis plus de quinze ans dans un magasin de distribution d'une vingtaine de salariés. Au fil des années, son métier s'est transformé : intensification des périodes d'affluence, complexification des outils numériques de gestion, polyvalence accrue, tandis que les contraintes physiques (manutention, station debout prolongée) restent fortes.

*Si Sophie demeure engagée, elle exprime une inquiétude : pourra-t-elle tenir ce rythme encore dix ou quinze ans sans adaptation ? Elle s'interroge également sur les possibilités d'évolution dans une structure de taille modeste. Dans l'année de ses 45 ans, l'entreprise organise son **entretien de parcours professionnel (EPP)**, conformément à l'Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, transposé par la loi d'octobre 2025.*

L'entretien permet d'aborder concrètement la situation de Sophie. Les contraintes physiques du poste sont examinées au regard de la durée d'exposition déjà accumulée. Les évolutions numériques du métier sont analysées afin d'identifier les besoins de formation pour maintenir son niveau de compétence et sa performance. La possibilité d'une réorganisation partielle de ses missions est étudiée : recentrage sur l'animation d'équipe, la coordination ou le tutorat des nouveaux collaborateurs, pour réduire les tâches les plus pénibles.

L'échange ouvre également une réflexion sur la soutenabilité de son poste à horizon dix ans et sur les ajustements envisageables pour prévenir l'usure professionnelle. L'objectif n'est pas de préparer un départ, mais d'assurer la continuité de son engagement dans des conditions adaptées, tout en sécurisant l'organisation du magasin. Ainsi mobilisé, l'entretien de parcours professionnel cesse d'être un simple rendez-vous réglementaire. Il devient un outil d'anticipation, directement connecté aux transformations du métier et aux réalités de travail de la salariée.

Comprendre l'évolution juridique

Ce qui existait avant

Avant l'entrée en vigueur de l'Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, transposé par la loi d'octobre 2025, le cadre applicable reposait principalement sur l'entretien professionnel prévu par le Code du travail. Celui-ci devait être organisé tous les deux ans pour l'ensemble des salariés, avec un état des lieux récapitulatif tous les six ans. Il portait essentiellement sur les perspectives d'évolution, les qualifications et les actions de formation.

Ce que change l'ANI 2025

L'ANI relatif à l'emploi des salariés expérimentés modifie substantiellement l'architecture présentée. Il transforme l'**entretien professionnel** organisé autour de 45 ans en un **entretien de parcours professionnel**

structuré, explicitement centré sur l'anticipation de la deuxième partie de carrière. Ce rendez-vous doit désormais être articulé avec la visite médicale de mi-carrière, afin de croiser les dimensions professionnelles et les préconisations en matière de santé au travail. Le contenu de l'entretien est également enrichi. Il intègre explicitement les enjeux de maintien dans l'emploi, de prévention de l'usure professionnelle, d'aménagement des fins de carrière, de recours à la retraite progressive et d'organisation de la transmission des savoirs. L'objectif est d'inscrire la gestion des parcours expérimentés dans une logique d'anticipation et de sécurisation, tant pour le salarié que pour l'entreprise. Il ne s'agit pas de créer un entretien supplémentaire, mais de renforcer et de faire évoluer le dispositif existant. L'entretien de parcours professionnel constitue ainsi une version structurée et obligatoire du rendez-vous de mi-carrière, qui remplace de fait les pratiques informelles ou facultatives antérieurement mises en place.



Les enjeux

Enjeux spécifiques aux salariés expérimentés



Frise chronologique

Dès l'entrée dans l'entreprise, le salarié bénéficie de l'entretien professionnel périodique prévu par le Code du travail. Organisé régulièrement tout au long de la carrière, il accompagne le développement des compétences, les perspectives d'évolution et l'accès à la formation.

L'Accord introduit un jalon renforcé autour de 45 ans, correspondant à l'entrée dans la deuxième partie de carrière. Ce jalon ne repose pas sur l'ancienneté dans l'entreprise, mais sur une étape du cycle de vie professionnel. À ce moment clé, les enjeux évoluent : il ne s'agit plus seulement de développer les compétences, mais d'agir sur la soutenabilité du poste à long terme, la prévention de l'usure, la prise en compte de la visite médicale, l'adaptation aux transformations des métiers, le maintien dans l'emploi et, à terme, les aménagements de fin de carrière.

Introduit par l'ANI, l'entretien de parcours professionnel (EPP) constitue l'évolution de l'entretien professionnel prévu à l'article L.6315-1 du Code du travail. Il en conserve la logique (un entretien tous les quatre ans et un état des lieux récapitulatif tous les huit ans) tout en renforçant son articulation avec la formation, la reconversion et la gestion des parcours.

À ce titre, il représente un enjeu transversal : il concerne tous les salariés, quels que soient leur contrat ou leur ancienneté. Cependant, il revêt une portée particulière pour les salariés expérimentés. La réforme encadre désormais l'entretien de mi-carrière, organisé durant l'année des 45 ans et articulé avec la visite médicale. Ce moment charnière permet d'aborder la prévention de l'usure professionnelle, l'adaptation du poste et les perspectives de mobilité ou de formation. De même, l'entretien réalisé à l'approche des 60 ans intègre explicitement les conditions de maintien dans l'emploi et les aménagements de fin de carrière. L'EPP devient ainsi un levier de sécurisation des parcours tout au long de la vie, avec une attention renforcée portée à la seconde partie de carrière.





Tableau récapitulatif

Article L6315-1

	Ancienne loi <i>(jusqu'au 30 sept. 2026 pour les entreprises avec accords)</i>	Réforme en vigueur <i>(depuis le 26 octobre 2025 pour les entreprises sans accords)</i>
Intitulé du dispositif	Entretien professionnel	Entretien de parcours professionnel
Fréquence de l'entretien	Tous les 2 ans	Un premier entretien dans l'année suivant l'embauche du salarié. Tous les 4 ans
Bilan récapitulatif	Tous les 6 ans	Tous les 8 ans
Entretien de mi-carrière	Pas de lien formalisé avec la visite médicale	À réaliser dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière (vers 45 ans).
Fin de carrière	Aucune mention	L'entretien de parcours réalisé entre 58 et 60 ans devra intégrer un temps d'échange sur la fin de carrière : maintien dans l'emploi, ajustements de poste, temps partiel ou départ progressif.

Nouveauté



Les outils associés



La période de reconversion :
le nouveau dispositif de
transition professionnelle



Aménagement des horaires
des salariés expérimentés



L'entretien de fin de carrière



Anticiper son entretien de
préparation à la retraite



Ressources et liens externes

- Article L6315-1 Code du Travail – Entretien de parcours professionnel
- Accord national interprofessionnel (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés (14 nov. 2024)
- L'Entretien de parcours professionnel



Comment mettre en œuvre la démarche ?

La mise en œuvre de l'entretien de parcours professionnel (EPP) suppose une préparation structurée afin d'en faire un véritable levier d'anticipation et non un simple rendez-vous formel.

1. Identifier le moment clé

L'EPP doit être organisé dans l'année civile des 45 ans du salarié, en articulation avec la visite médicale de mi-carrière. Il convient d'anticiper ce jalon dans le calendrier RH afin d'éviter une organisation tardive ou désynchronisée.

2. Préparer l'entretien

En amont de l'échange, il convient d'analyser le parcours du salarié (ancienneté, formations suivies, évolutions de poste), d'identifier les transformations du métier ou de l'organisation susceptibles d'impacter la soutenabilité du poste, et de consulter, le cas échéant, les préconisations issues de la visite médicale de mi-carrière. Le salarié est invité à préparer ses propres réflexions sur ses perspectives professionnelles, ses souhaits d'évolution ou ses préoccupations.

3. Structurer l'échange

L'entretien inscrit la discussion dans une logique d'anticipation et de sécurisation des trajectoires comme suit :

- bilan du parcours et des compétences acquises ;
- projection à moyen et long terme ;
- analyse des conditions de travail et de leur soutenabilité (physique, psychique, organisationnelle) ;
- identification des besoins de formation ou d'adaptation ;
- exploration des perspectives d'évolution interne ou de mobilité ;
- définition des modalités de maintien dans l'emploi et, le cas échéant, premières réflexions sur l'aménagement de fin de carrière ou la retraite progressive.

4. Formaliser et assurer le suivi

Un compte rendu doit être établi, mentionnant les constats partagés, les actions décidées (formation, adaptation du poste, tutorat, mobilité, etc.) et un calendrier de mise en œuvre et de suivi.

Ce document est communiqué au salarié et sert de base aux échanges ultérieurs. Il permet de vérifier, lors des entretiens suivants, la réalisation effective des engagements pris.



L'entretien de parcours professionnel (EPP) : une évolution législative

L'entretien de parcours professionnel (EPP) résulte de l'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, transposé par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Il est codifié à l'article L.6315-1 du Code du travail, dans sa rédaction issue de cette loi.

Les dispositions sont applicables depuis le 26 octobre 2025. Les entreprises disposant d'un accord collectif doivent le mettre en conformité au plus tard le 1er octobre 2026.

L'obligation d'organiser un EPP concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le non-respect des obligations entraîne le versement d'un abondement correctif de 3 000 € sur le CPF du salarié concerné (article L.6323-13 du Code du travail).