

DIAGNOSTIC DE VOS ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Vos entretiens professionnels, que vous apportent-ils vraiment ?

Un autodiagnostic en trois parties : êtes-vous à jour avec la loi de 2025, vos entretiens servent-ils vos équipes et votre entreprise, et combien de temps y consacrez-vous ?

Ce qui a changé le 26 octobre 2025

- L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel. Il ne sert toujours pas à évaluer le travail : il porte sur les compétences, les souhaits d'évolution et les besoins de formation.
- Un premier entretien dans l'année qui suit l'embauche, puis un tous les 4 ans (au lieu de 2). Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir plus souvent, jamais moins.
- Un état des lieux récapitulatif tous les 8 ans (au lieu de 6).
- Deux moments clés : dans les deux mois qui suivent la visite médicale de mi-carrière, et dans les deux ans qui précèdent les 60 ans (maintien dans l'emploi, aménagement de fin de carrière).
- Entreprises de 50 salariés et plus : si, sur 8 ans, un salarié n'a pas eu ses entretiens ni suivi au moins une formation non obligatoire, l'entreprise doit verser 3 000 € par salarié concerné.

Comment l'utiliser ?

- 1 Page 2 : cochez où vous en êtes avec le nouveau calendrier. Dix questions, cinq minutes.
- 2 Page 3 : notez douze affirmations sur ce que vos entretiens produisent vraiment, puis lisez vos résultats page 4.
- 3 Page 4 : estimez le temps que vos entretiens demandent en interne. Page 5 : choisissez la suite qui vous ressemble.

Plus qu'une obligation

Moins d'entretiens obligatoires ne veut pas dire moins de besoin d'écoute. Quatre ans, c'est long dans la vie d'une équipe. Bien mené, l'entretien est le moment où chacun peut parler de son travail, de ce qu'il sait faire et de ce qu'il aimerait faire, et où l'entreprise découvre les ressources qu'elle a déjà.

1. Êtes-vous à jour avec le nouveau calendrier ?

Cochez une case par ligne. Répondez pour l'ensemble de vos salariés : un seul oubli suffit pour cocher « non ».

	Oui	Non	?
1. Chaque salarié embauché depuis plus d'un an a eu son premier entretien de parcours professionnel.	☐	☐	☐
2. Chaque salarié a eu un entretien il y a moins de 4 ans (ou selon le rythme de votre accord, s'il est plus court).	☐	☐	☐
3. Les salariés qui ont passé la visite médicale de mi-carrière ont eu leur entretien dans les deux mois qui ont suivi.	☐	☐	☐
4. Les salariés qui approchent de 60 ans ont eu l'entretien qui aborde le maintien dans l'emploi et la fin de carrière.	☐	☐	☐
5. Les états des lieux récapitulatifs à 8 ans sont repérés dans votre calendrier.	☐	☐	☐
6. Chaque entretien donne lieu à un compte-rendu, dont le salarié reçoit une copie.	☐	☐	☐
7. Vous retrouvez en quelques minutes le compte-rendu d'un salarié, même ancien.	☐	☐	☐
8. L'entretien de parcours est bien distinct de l'entretien annuel d'évaluation.	☐	☐	☐
9. Les salariés savent à l'avance à quoi sert l'entretien et peuvent le préparer.	☐	☐	☐
10. Entreprises de 50 salariés et plus : sur les 8 dernières années, chaque salarié a suivi au moins une formation non obligatoire.	☐	☐	☐

Nombre de « oui » : _____ sur 10 (sur 9 si vous avez moins de 50 salariés)

Comment lire cette partie

Chaque « non » est un point à régler, et chaque « ? » une information à retrouver : c'est souvent là que le risque se cache. Les questions 1 à 5 concernent le calendrier, les questions 6 à 9 la trace écrite et la qualité, la question 10 les 3 000 € à verser dans les entreprises de 50 salariés et plus.

2. Vos entretiens servent-ils vraiment ?

1 = Pas du tout · 2 = Plutôt non · 3 = Plutôt oui · 4 = Tout à fait

A. L'écoute

	1	2	3	4
Les salariés s'expriment librement, sans crainte de déplaire.	☐	☐	☐	☐
L'entretien dure assez longtemps pour aller au fond des choses.	☐	☐	☐	☐
Les personnes qui mènent les entretiens y sont préparées et à l'aise.	☐	☐	☐	☐
Les salariés ressortent de l'entretien avec le sentiment d'avoir été écoutés.	☐	☐	☐	☐

Total : _____
sur 16

B. Les compétences et les projets

	1	2	3	4
Nous connaissons les compétences de chacun, y compris celles qui ne servent pas aujourd'hui.	☐	☐	☐	☐
Les souhaits d'évolution sont recensés et connus de la direction.	☐	☐	☐	☐
Les besoins de formation remontent et sont priorisés.	☐	☐	☐	☐
Nous repérons les personnes prêtes à prendre plus de responsabilités.	☐	☐	☐	☐

Total : _____
sur 16

C. Les suites

	1	2	3	4
Chaque demande reçoit une réponse, même quand c'est non.	☐	☐	☐	☐
Une synthèse de l'ensemble des entretiens existe, et la direction la lit.	☐	☐	☐	☐
Nos décisions (formation, mobilité, recrutement) s'appuient sur ce que disent les entretiens.	☐	☐	☐	☐
Les salariés voient des suites concrètes à ce qu'ils ont exprimé.	☐	☐	☐	☐

Total : _____
sur 16

Total général : _____
sur 48 (A + B + C)

Lire vos résultats de la partie 2

■ 36 à 48 : des entretiens qui comptent

Ils nourrissent vos décisions et vos salariés le sentent. Gardez ce cap, et partagez ce que vous en faites.

■ 24 à 35 : des entretiens utiles, mais sous-exploités

L'obligation est remplie, une partie de la valeur se perd en route. Regardez l'axe le plus bas.

■ Moins de 24 : une obligation remplie, une occasion manquée

Vos salariés parlent peu, ou leurs paroles restent sans suite. Ce n'est pas une fatalité : tout commence par l'écoute.

Pour un axe : 12 à 16 = point d'appui · 8 à 11 = à consolider · moins de 8 = priorité.

3. Le temps et l'exposition

Un ordre de grandeur, avec vos propres chiffres, pour les 12 prochains mois.

A	Entretiens à mener sur 12 mois Nouveaux embauchés, entretiens à 4 ans, mi-carrière, approche des 60 ans.	
B	Temps interne par entretien Préparation, entretien, compte-rendu et suivi : souvent 2 à 3 heures.	h
C	Coût horaire de qui mène l'entretien Salaire annuel chargé ÷ 1 600 heures, environ.	€
D	Salariés sans entretiens ni formation sur 8 ans Entreprises de 50 salariés et plus. Voir la question 10 de la page 2.	
1	Temps mobilisé Heures retirées au travail habituel de vos managers.	$A \times B$ h
2	Coût interne	$A \times B \times C$ €
3	Somme à verser L'entreprise doit verser 3 000 € par salarié concerné.	$D \times 3\,000\,€$ €

Exemple : une entreprise de 60 salariés

20 entretiens $\times$ 2,5 h = 50 heures de managers, soit environ 1 750 € à 35 €/h.

3 salariés sans entretiens ni formation non obligatoire sur 8 ans = 9 000 € à verser.

Le plus coûteux reste invisible : ce que l'on n'a pas entendu.

Et maintenant ?

Quel que soit votre résultat, trois premiers pas :

- Mettez à jour votre calendrier : qui doit avoir son entretien dans les 12 prochains mois, et pourquoi.
- Choisissez un seul axe de la partie 2 à améliorer, le plus bas, et décidez d'une action visible.
- Donnez une réponse à chaque demande exprimée, même quand c'est non : c'est ce qui donne du sens à l'entretien.

L'EISRH, vos entretiens professionnels avec HumansLink

Entretien d'Intelligence Stratégique Richesse Humaine : nous menons vos entretiens de A à Z, avec des coachs professionnels extérieurs à votre entreprise. Une écoute neutre, qui libère la parole.

- la préparation et la planification : calendrier, convocations, modèles pour informer vos salariés ;
- un entretien individuel approfondi avec chaque salarié, dans un cadre neutre et confidentiel ;
- une synthèse pour chaque salarié, à jour avec la loi de 2025, remise et archivée ;
- un rapport d'ensemble anonymisé : compétences, bien-être, engagement, confiance, valeurs et signaux faibles ;
- une restitution avec la direction et un plan d'actions concret ;
- si vous le souhaitez, une suite : coaching de vos managers, Café des Managers, formations Process Com®.

Parlons de vos entretiens.

Prendre rendez-vous : calendar.app.google/3NcdevKEv4W7DsgL6

info@humanslink.com · +590 690 63 01 62 · www.humanslink.com

SOURCES

Code du travail, article L6315-1 (entretien de parcours professionnel), dans sa rédaction issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, en vigueur depuis le 26 octobre 2025.

Code du travail, articles L6323-13 et R6323-3 : somme de 3 000 € par salarié concerné dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le calcul de la partie 3 utilise vos propres chiffres ; 1 600 heures correspondent environ à une année de travail à temps plein. Ce document ne remplace pas un conseil juridique : vérifiez aussi votre accord de branche.