

Support de l'entretien professionnel

Avril 2024

Ce support s'accompagne d'un guide pour les employeurs et d'un guide pour les salariés,
téléchargeables sur le site de l'Observatoire paritaire de la métallurgie.



L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications **de la Métallurgie**

Informations générales

Identification du salarié

Nom, Prénom(s) :

.....
.....

Poste ou fonction :

.....

Service, département, unité :

.....

Entretien réalisé le :

.....

Entretien réalisé par

Nom, Prénom(s) :

.....

Poste ou fonction :

.....

En qualité de :

- Supérieur hiérarchique direct
- Service Ressources humaines
- Autre, préciser :

.....

Cadre de l'entretien professionnel

Préciser dans quel cadre l'entretien a lieu :

- Entretien professionnel de droit commun
- Entretien professionnel organisé en amont :
 - D'un congé de proche aidant
 - D'un congé de solidarité familiale
- Entretien professionnel de reprise d'activité proposé à l'issue¹ :
 - D'un congé lié à la parentalité (maternité, parental éducation à temps plein ou temps partiel, adoption)
 - D'un congé de proche aidant,
 - D'un congé de solidarité familiale
 - D'un arrêt longue maladie
 - D'un congé sabbatique

¹ Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

- D'une période de mobilité volontaire sécurisée
- Entretien professionnel à l'issue d'un mandat de représentant du personnel élu (titulaire ou suppléant) et/ou d'un mandat syndical

➔ Contenu de l'entretien professionnel

1. Evolutions prévisibles, à court et moyen termes, dans l'emploi du salarié, dans le service ou dans l'entreprise

Evolutions prévisibles de l'emploi, du métier, des compétences et qualifications : évolutions d'organisation, techniques, technologiques, évolution de la charge du service, départs à la retraite, recrutements à venir, nouveaux marchés, etc.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Bilan du parcours professionnel du salarié

Notamment, en vue de l'élaboration de l'état des lieux récapitulatif :

- *actions de formation suivies (à l'initiative du salarié ou de l'employeur) ;*
- *éléments de certification acquis par la formation ou par la VAE,*
- *progression salariale ou professionnelle*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Réexamen de la fiche descriptive d'emploi

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Objectifs de professionnalisation du salarié

Besoins de professionnalisation dans le poste et perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....

Echéance(s) envisagée(s) : court, moyen ou long terme

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Atouts et freins pour atteindre les objectifs de professionnalisation du salarié

5. Actions évoquées pour accompagner l'évolution du salarié

Action de formation (interne ou externe), bilan de compétences, VAE, tutorat...

Le salarié est informé qu'il a la possibilité de recourir au Conseil en Evolution Professionnelle pour accompagner son projet d'évolution professionnelle (service délivré gratuitement)

Oui Non

Il est également informé qu'il peut engager une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou un bloc de compétences, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Oui Non

Le salarié est informé des modalités d'activation de son CPF

Oui Non

Le salarié est informé des abondements au titre du CPF que l'employeur est susceptible de financer

Oui Non

Le salarié est informé des autres dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle :

Oui

Non

Thème(s) / Domaine(s) / Actions retenu(s) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Délai souhaité (ne cocher qu'une seule case) :

Urgent

Dans les 2 ans

Dans l'année

A déterminer

Modalités de réalisation :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Précisions éventuelles :

.....
.....
.....
.....
.....

6. Salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité ET étant en dernière partie de carrière

Le salarié occupe-t-il un emploi relevant d'un certain degré de responsabilité ?

Oui

Non

L'entretien professionnel est-il mené durant la dernière partie de carrière du salarié ?

Oui

Non

Connaissances et compétences acquises par le salarié

.....
.....
.....
.....
.....

Examen des actions de formation et de VAE pouvant être mises en œuvre dans le cadre de la poursuite d'activités

.....
.....
.....
.....
.....

Examen de l'opportunité de mettre en œuvre toute action permettant d'adapter la charge de travail du salarié et de faciliter les transitions professionnelles

.....
.....
.....
.....
.....

7. Echange sur l'exercice d'un mandat (représentant du personnel élu (titulaire ou suppléant) et/ou détenteur d'un mandat syndical)

Le salarié est-il/ a-t-il été représentant du personnel élu et/ou détenteur d'un mandat syndical au jour de l'entretien ou dans les quatre mois précédents l'entretien ?

Oui Non

Si le mandat arrive prochainement à son terme ou s'il est arrivé à terme dans les quatre mois précédent l'entretien, reportez-vous au paragraphe Entretien professionnel à l'issue du mandat (7.2), à défaut, reportez-vous au paragraphe Entretien professionnel intervenant en cours de mandat (7.1).

7.1 Entretien professionnel intervenant en cours de mandat :

Activités exercées par le salarié dans l'exercice de son/ses mandat(s) :

.....
.....
.....
.....

Nouvelles compétences acquises par le salarié dans l'exercice de son/ses mandat(s) ;

.....
.....
.....
.....

Le cas échéant, questions et difficultés que le salarié rencontre dans l'exercice de son / ses mandat(s), dans l'exercice de son activité professionnelle et dans l'évolution de sa carrière que le salarié estime liées à l'exercice de son/ses mandat(s) :

.....
.....
.....
.....

7.2 Entretien professionnel à l'issue d'un mandat

Le terme du mandat de représentant du personnel élu et/ou du mandat syndical du salarié arrivera ou est arrivé à échéance le:/...../202...

Evolution salariale au cours du/des mandat(s) :

.....
.....
.....
.....

Nouvelles compétences acquises dans l'exercice du/des mandat(s) :

.....
.....
.....
.....

Examen des moyens permettant la valorisation de ces compétences dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle et de l'évolution de sa carrière :

.....
.....
.....
.....

Opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience :

.....
.....
.....
.....

8. Travailleur en situation de handicap

Oui Non

Le cas échéant, les évolutions éventuelles du handicap du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. Propositions et suggestions formulées par le salarié

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

10. Propositions et suggestions formulées par l'employeur

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Signature :

Signature du salarié :

→ Etat des lieux récapitulatif (tous les 6 ans)

Bilan du parcours professionnel des 6 dernières années

- Entretiens professionnels réalisés

Dates des entretiens réalisés

.....

.....

.....

- Actions de formation réalisées

Date, intitulé de l'action de formation

Date	Intitulé de l'action de formation	Formation qui conditionne l'activité ou la fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires	
		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non

- Eléments de certification obtenus par la formation ou par une VAE

Date d'obtention, intitulé de la certification, obtention par la formation ou la VAE

.....

.....

.....

.....

.....

- Progression salariale ou professionnelle

Année

.....

.....

.....

Signature :

Signature du salarié :

Remarque : Ce support ne contractualise en aucun cas un engagement de réalisation mais constate formellement la tenue de l'entretien, ainsi que les souhaits qui auront pu être exprimés.