# ENTRETIEN PROFESSIONNEL

|  |  |
| --- | --- |
| **Date de l’entretien professionnel** : | **Date du précédent entretien** **professionnel** :  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Nom et prénom du salarié : |  |  |
| Direction/Service : Poste occupé : |  | Coefficient CCNIC :  | depuis le : depuis le : |
| Date d’entrée dans l’entreprise : |  |  |
| Nom et prénom de la personne réalisant l’entretien : |  |

# Etape 1 : Le parcours professionnel du salarié

**Objectif** : A partir des expériences passées et des formations suivies, réaliser le bilan des activités exercées tout au long du parcours professionnel ou depuis le dernier entretien.

|  |  |
| --- | --- |
| Formations et actions de professionnalisation | Liste des formations et autres démarches de professionnalisation réalisées (formations sur le poste de travail, démarche VAE, formation certifiante ou qualifiante, bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle…) |
|  |  |
| Evolutions professionnelles | Récapitulatif des évolutions professionnelles depuis l’embauche ou depuis le précédent entretien (changement dans le poste ou changement de poste) et bilan des évolutions |
|  |  |

**Pour aller plus loin**

Le salarié a la possibilité de s’informer sur les dispositifs de formation professionnelle existants auprès de la direction de l’entreprise, et sur les sites internet [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) et [www.opcadefi.fr](http://www.opcadefi.fr) ainsi qu’auprès du conseil en évolution professionnelle (CEP : dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé assuré par le FONGEcif, l’Apec pour les salariés cadres et les CAP emploi pour les salariés en situation de handicap). Le site [www.observatoireindustrieschimiques.fr](http://www.observatoireindustrieschimiques.fr) propose un Répertoire des métiers et des outils associés permettant d’identifier les compétences transférables d’un métier à l’autre dans les industries chimiques. La liste des certifications professionnelles, ouvrant droit à l’abondement de la branche dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), est disponible également sur ce site.

# Etape 2 : Les opportunités de développement professionnel

**Objectif** : Echanger sur l’actualité de l’entreprise et du métier. Echanger sur les compétences essentielles du poste, les activités qui évoluent et le cas échéant, les nouveaux besoins de l’entreprise. **La ou les réponses apportées à ces souhaits sont de la responsabilité de la direction de l’entreprise.**

|  |  |
| --- | --- |
| Opportunités de développement professionnel | Actions de professionnalisation identifiées au regard des souhaits du salarié et des besoins de l’entreprise sur les 2 ans (formation, développement d’expérience dans le poste occupé, évolution professionnelle, …) |
|   |  |

# Etape 3 : Synthèse et commentaires

|  |
| --- |
| Le salarié |
|  |
| La personne ayant réalisé l’entretien professionnel |
|  |

Après la synthèse des échanges, le salarié et la personne ayant réalisé l’entretien professionnel valident le contenu du document. Les signatures ne valent pas engagement de part et d’autres des projets ou des actions. Elles confirment que l’échange a bien eu lieu et font état des idées ou actions de développement identifiées. Les souhaits exprimés seront à valider par la direction de l’entreprise.

Fait le à

Le collaborateur La personne ayant réalisé l’entretien

qui reconnaît avoir reçu une copie