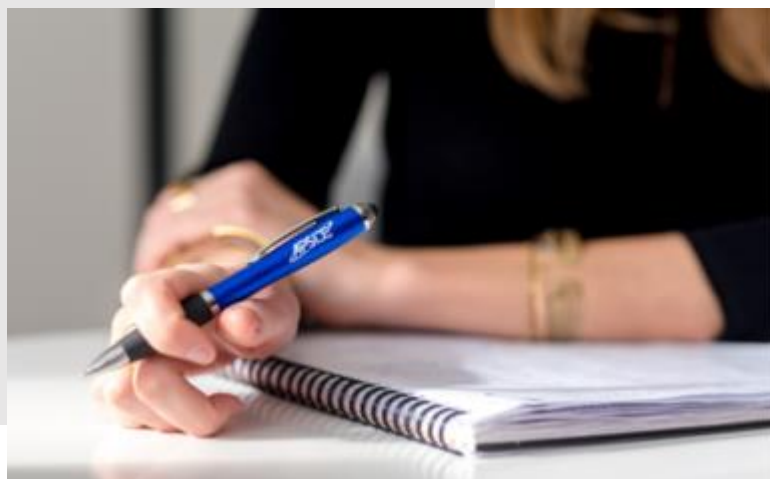




GROUPE APSIDE

ENTRETIEN ANNUEL ET PROFESSIONNEL



ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION

(A FAIRE TOUS LES ANS)

Pour faciliter la préparation et le déroulement de l'entretien, veuillez préparer ce document et l'apporter pour l'entretien. Les zones orange doivent être renseignées par le collaborateur avant l'entretien. Les zones grises doivent être renseignées par le responsable avant l'entretien.

Veuillez-vous munir de votre CV mis à jour.

Nom Prénom : NEMEGHAIRE Colin	Période concernée : 2024 / 2025	Date de l'entretien : 07/08/2025
Poste actuel : Analyste Programmeur	Responsable Apside : A Sanchez	Date d'embauche : 16/08/2022

Revue du CR entretien précédent : <input checked="" type="checkbox"/>	CV APSIDE à jour : <input checked="" type="checkbox"/>	Suivi de mission à jour : <input checked="" type="checkbox"/>
---	--	---

1 BILAN DU DERNIER ENTRETIEN

Projets et activités réalisés :

Refonte de la synthèse RACINE :

La majeure partie de cette année a été sur la refonte de la synthèse RACINE. Rédaction de DCTs, devs, tests et corrections de Defects l'ont rythmé.

Maquettage :

Allié à la refonte, j'ai continué les corrections sur les maquettes LOT3 et LOT4.

→ Ces maquettes sont faites en XAML directement via Visual Studio et non en passant par le logiciel « Maquetteur »

Analyses et corrections de Defects :

Toujours dans le cadre de la refonte, l'analyse et la correction de defects ont été à l'ordre de cette année. Ces defects étaient liés aux tuiles que je gère mais pas que, on m'a aussi demandé de l'aide sur d'autres parties de la Refonte comme le déploiement progressif

→ Le déploiement progressif consiste à déployer progressivement la nouvelle synthèse racine, pour se faire il y a un contrôle des droits de l'utilisateur, celui-ci est ensuite redirigé vers la nouvelle ou l'ancienne synthèse en fonction des autorisations.

Assistance au relais Micro de D100 :

D120 a eu besoin de moi pendant un court instant, je dois dire que cela m'a fait sourire d'entendre de la part du relais Micro du domaine qu'il avait besoin moi car je maîtrise mieux les objets que lui.

Coups de tournevis pour D130 :

Quelques coups de tournevis pour l'entrée de créance, écran refait quasi entièrement par mes soins l'année dernière.

Suppression des documents GED (D110) :

Un nouvel écran dans l'ancienne synthèse racine (en DevB V3 et en Flow donc), une chose nouvelle car ce n'est pas tous les jours qu'on a la *chance* de pouvoir faire un nouvel écran sur une appli en Flow.

Cet écran consiste à lister les documents GED (Gestion Electronique de Document) d'une action, pouvoir les consulter et pouvoir les supprimer.

Impressions générales – Faits marquants – Succès – Difficultés – Retours clients – Ambiance de travail

J'ai toujours le sentiment du devoir accompli même si la refonte de la synthèse racine n'est pas facile tous les jours, certains Defects ou sujets sont bien plus prise de tête.

Cela fait aussi du bien mentalement de changer de sujet en faisant autres choses à côté comme la suppression des document GED (même si c'est en V3 et en Flow) ou encore des assistances/coups de tournevis pour D120/D130. Ce projet me paraît un peu long et moins dynamique que SPOC ou l'entrée de créance côté D130. C'est surtout une grande partie d'analyse par rapport à la quantité de DEV faite IN FINE.

L'entente avec D110 est au beau fixe (surtout avec Ameziane) même si je me sens un peu plus sur la réserve de manière générale contrairement avec D130 où je me sentais plus à l'aise, l'ambiance était plus bonne enfant chez D130. Je vois cependant de l'amélioration au fil du temps.

Les équipes semblent contentes du travail que je fournis. J'ai prouvé ma valeur et mon efficacité à plusieurs reprises, surtout quand la concurrence a du mal à fournir une analyse ce qui renforce la position d'Apside dans le domaine. Même si bon nombre de sujets ont été délocalisés chez la concurrence, j'ose espérer qu'avec la qualité de travail qu'on fournit avec Benjamin cela inverse la vapeur et leur position là-dessus.

Un interne préfère d'ailleurs maintenant me demander de l'aide à moi plutôt que les solliciter eux.

J'ai cependant dû insister un peu pour avoir une tâche à faire sur le LOT4 de la refonte car j'avais l'impression que j'étais un peu mis de côté.

Dans l'ensemble une bonne année, une position non négligeable dans l'équipe voire même le domaine. C'est toujours gratifiant d'être appelé en renfort ou à l'aide sur quelque chose surtout si d'autres ne font pas grand-chose. Devoir expliquer le fonctionnement d'une fonctionnalité ou d'une zone dans le code à un interne fait aussi plaisir à l'égo.

Avis du responsable

Entretien annuel précédent réalisé le 06/08/2024.

Colin a terminé sa prestation dans l'équipe D130 fin septembre, l'équipe n'ayant plus suffisamment d'activité sur la partie DevBooster pour l'alimenter. L'équipe D110 a donc sollicité Colin afin qu'il puisse intervenir sur le projet de refonte de l'application RACINE (gestion des impayés), en remplacement d'un autre collaborateur APSIDE démissionnaire.

Le dernier suivi de mission avec D110 a été réalisé le 01/04/2025, le prochain étant prévu en septembre. Les retours sont globalement positifs : Colin est impliqué et a montré une réelle progression depuis son démarrage sur le projet de refonte RACINE. Le responsable de l'équipe a confirmé que Colin continuera sur le projet à minima jusque fin d'année.

En parallèle, des demandes ponctuelles pour son ancienne équipe D130 (defect ou petites évolutions) ainsi que pour l'équipe D120.

2 OBJECTIF FIXES LORS DE L'ENTRETIEN PRECEDENT

Objectif 1 : Continuer sur ma lancée, continuer de prendre de l'expérience en DevBooster	
Commentaires (satisfactions / difficultés ...) : J'en apprend tout le temps, mes connaissances murissent et s'affinent. La migration sur GitLab des applis marque une étape supplémentaire, mes connaissances acquises lors de mes études sont un avantage.	<p>Atteint</p> <p>Partiellement atteint</p> <p>Non atteint</p>
Avis et décision du responsable	
Les bons retours le confirment, Colin continue de montrer qu'il a le niveau attendu dans les équipes où il intervient.	Atteint

Objectif 2 : Accompagner les débutants et les nouveaux collaborateurs	
<p>Commentaires (satisfactions / difficultés ...) : Partiellement atteint car il y a effectivement eu un nouveau collaborateur LOCAL au CDS, cependant les évènements ont fait que, n'ayant pas de sujet de son côté, je n'ai pas pu faire d'assistance.</p> <p>Pensant qu'il allait avoir un sujet chez D110, j'ai pris l'initiative de lui donner les solutions RACINE2 et RACINE4 pour qu'il regarde et s'imprègne de DevBooster. Je n'ai cependant eu que de rares questionnements à ce sujet.</p> <p>Je n'ai également pas eu beaucoup de demandes par rapport à DevBooster en générale quand il faisait les formations.</p>	<p>Atteint</p> <p>Partiellement atteint</p> <p>Non atteint</p>
Avis et décision du responsable	
Un seul nouveau collaborateur C# arrivé le 31/03 mais qui n'a pas eu de sujets concrets de développement sur lesquels Colin aurait pu prodiguer un accompagnement.	Partiellement atteint

Objectif 3 :	
Commentaires (satisfactions / difficultés ...) :	<p>Atteint</p> <p>Partiellement atteint</p> <p>Non atteint</p>
Avis et décision du responsable	

3 BILAN DEPUIS LE DERNIER ENTRETIEN : SAVOIR FAIRE ET SAVOIR ETRE

(Evaluation des compétences utilisées depuis le dernier entretien / Evaluer les principales compétences)

1 : ne maîtrise pas suffisamment, 2 : satisfaisant, 3 : maîtrise, 4 : expert

SAVOIR FAIRE		Avis du responsable		
Compétences du collaborateur (langage, métier, méthode, outil, ...)		Niveau	Montée	Commentaires
C#	3	3	=	
DevBooster	3	3	=	
GitLab	2-3	2-3	=	
Niveau global dans le poste		3	=	Très bon niveau

SAVOIR ETRE		Avis du responsable		
Compétences d'adaptation et relationnelles		Niveau	Montée	Commentaires
Motivation	4	4	=	
Adaptabilité	4	4	=	
Force de proposition	4	4	=	
Leadership	3	3	=	
Ecoute / Prise de recul	3	3	=	
Sens du service	4	4	=	
Attitude	4	4	=	
Communication	3	3	=	
Organisation / Rigueur	3	3	=	
Mobilité	2	2	=	
Implication pour Apside	3	3	+1	Participation aux soirées d'agence, volontaire dans l'accompagnement des nouveaux collaborateurs

4 SYNTHÈSE DU BILAN

4.1 Synthèse du bilan

Avis du collaborateur

Une année sous le signe de la refonte de la Synthèse Racine.

Du positif et une bonne entente dans l'ensemble. Zone d'ombre cependant concernant le rachat par CGI et le flou que ça engendre.

Avis du responsable

Encore une bonne année réalisée par Colin : une fin de prestation chez D130 qui a laissé une belle image et une intervention chez D110 qui satisfait toutes les parties prenantes. Il n'y a pas eu côté CDS de réelle opportunité à accompagner un nouvel arrivant. A voir par la suite, la réorganisation des CDS APSIDE et CGI en fin d'année pourra potentiellement lui donner cette opportunité.

4.2 Objectifs pour la période à venir

Objectifs

Objectif 1 : Continuer au sujet de la maîtrise de DevBooster

Objectif 2 : être facilitateur entre équipe interne et CDS (si c'est possible et ouvert coté équipe interne)

Objectif 3 : Accompagnement d'un nouveau collaborateur dans sa montée en compétences DevBooster

Moyens à mettre en œuvre

Poursuite de l'intervention chez D110, trouver des pistes dans d'autres équipes

Retour du forfait CDS en parallèle des délégations

Staffing

4.3 Votre satisfaction d'Apside

1 : insatisfait, 2 : peu satisfait, 3 : satisfait, 4 : très satisfait

Notation du collaborateur vis-à-vis d'Apside :

3-4

Commentaires

4 au niveau d'Apside Nord.

→ Toujours une bonne entente même si les contacts sont rares. Et une super réactivité de Cindy.

3.5 au niveau du groupe.

→ Communication parfois insuffisante au niveau groupe ou trop au compte-goutte.

4.4 Rémunération

Salaire actuel :	29 645	€	Nouveau salaire :	30 000	€	Pourcentage :	1,2	%
------------------	--------	---	-------------------	--------	---	---------------	-----	---

Observations / remarques :

Augmentation de 1,2% accordée par Apside à Colin suite aux bons résultats démontrés sur la période

FIN DE L'ENTRETIEN D'EVALUATION ANNUEL

MERCI

Signature collaborateur

J'atteste avoir eu un entretien annuel ce jour.

Signature Apside

J'atteste avoir réalisé un entretien annuel ce jour.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

(A FAIRE TOUS LES ANS)

Pour faciliter la préparation et le déroulement de l'entretien, veuillez préparer ce document et l'apporter pour l'entretien. Les zones orange doivent être renseignées par le collaborateur avant l'entretien. Les zones grises doivent être renseignées par le responsable avant l'entretien.

Veuillez-vous munir de votre CV mis à jour.

Nature de l'entretien

Annuel

Préciser le motif : (congé maternité, congé parental, longue maladie supérieure à 3 mois)

5 ACTIONS MENEES DEPUIS LE DERNIER ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Thèmes	O / N	Si oui, préciser
Des formations ont-elles été réalisées ?	N	
Des actions de certifications ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ?	N	
Y'a-t-il eu progression professionnelle, dans l'emploi ou dans l'entreprise ? (Évolution en termes de compétences et responsabilités)	N	

6 ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 Description du projet professionnel / souhait d'évolution

Aspiration du collaborateur	Observations de l'employeur
<p>A court terme : Pouvoir encadrer un Dev (pour commencer), être le facilitateur entre le CDS et l'équipe dans je suis actuellement et fournir des Analyses/DCT afin que ce soit traité coté CDS, sans pour autant me retirer le côté DEV d'autres sujets.</p> <p>Pour se faire, j'aimerais améliorer ma pédagogie pour pouvoir aider au mieux les novices LOCAL et expliquer clairement les besoins.</p> <p>Savoir expliquer est un art que je ne maîtrise pas encore tout à fait.</p> <p>Il faut également que coté équipe interne, cela soit possible de transférer des sujets au CDS</p>	<p>L'équipe dans laquelle est positionné Colin ne peut actuellement pas confier de sujets supplémentaires au CDS car s'appuie sur une autre société. En plus de Thomas, Colin et ses collègues peuvent aussi faire du lobbying afin que ce soit Apside qui récupère des développements complémentaires afin d'alimenter les développeurs débutants.</p>
<p>A moyen terme :</p> <p>Changer de techno et passer sur une tech ouverte (Javascript) qui peut me permettre de faire des projets persos, projets persos qui pourrons m'aider à peaufiner mes connaissances, ce qui profitera aussi au côté Pro.</p> <p>Ceci permettrait de pouvoir montrer plus aisément à mes proches en quoi consiste mon métier.</p>	<p>Colin pourra se former via l'academy by Apside mais aussi via des organismes comme udemy en passant par Apside : charge à lui de faire une demande officielle par mail à la référente formation afin d'obtenir son accord. Si Colin a la motivation mais aussi le temps en parallèle de ses activités, il faut se lancer sans attendre.</p>
<p>Atouts / freins pour ce projet :</p>	

6.2 Moyens à mobiliser dans le cadre de ce projet professionnel

Actions	Dispositif utilisé	Modalité (hors temps de travail, sur temps de travail)	Date prévisionnelle

FIN DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

MERCI

Signature collaborateur	Signature Apside
J'atteste avoir eu un entretien professionnel ce jour.	J'atteste avoir réalisé un entretien professionnel ce jour.