





Individual Development planning

Entretien de développement

Actimage Consulting SAS

15 rue du Louvre Ca.1

F-75001 PARIS

Tél : +33 (0)3 90 23 63 63

Mail : [marches@actimage.net](mailto:marches@actimage.net)

Web : <http://www.actimage.com>

ALLAN DESBONNETS

Rattaché à l’agence de « Colmar »

Date : « 04/02/2016 »

Sommaire

[1. Avant-propos 3](#_Toc424913235)

[1.1. Quelques conseils 3](#_Toc424913236)

[1.1.1. Compléter votre IDP : la méthode STAR 3](#_Toc424913237)

[1.1.2. Déroulement de l’IDP : la checklist OREO 4](#_Toc424913238)

[1.1.3. Fixer des objectifs SMART 4](#_Toc424913239)

[1.2. Quelques remarques 5](#_Toc424913240)

[1.3. Documents Annexes 5](#_Toc424913241)

[2. Bilan de la période écoulée 6](#_Toc424913242)

[2.1. Objectifs de la période précédente 6](#_Toc424913243)

[2.2. Bilan de la période écoulée 6](#_Toc424913244)

[2.2.1. Ressenti global 6](#_Toc424913245)

[2.2.2. Réussites 6](#_Toc424913246)

[2.2.3. Echecs 6](#_Toc424913247)

[2.2.4. Relations avec la hiérarchie 6](#_Toc424913248)

[2.2.5. Relations avec l’équipe 7](#_Toc424913249)

[3. Appréciation professionnelle 8](#_Toc424913250)

[3.1. Evaluation des compétences professionnelles 8](#_Toc424913251)

[3.2. Evaluation du savoir-être 9](#_Toc424913252)

[3.3. Matrice SWOT de la BU et/ou de l’entreprise 10](#_Toc424913253)

[4. Objectifs et avenir professionnel 11](#_Toc424913254)

[4.1. Objectifs de travail 11](#_Toc424913255)

[4.2. Avenir professionnel 11](#_Toc424913256)

[5. Entretien 12](#_Toc424913257)

[5.1. Plan d’action personnel 12](#_Toc424913258)

[5.2. Compte-rendu de l’entretien 12](#_Toc424913259)

[5.3. Ordre de mission 12](#_Toc424913260)

[6. Validation 13](#_Toc424913261)

# Avant-propos

*Depuis 1995, Actimage est un acteur de la Digital Intelligence. Notre mission est d’aider nos clients à croître dans l’ère digitale, celle du Cloud. Notre vision, c’est de nous distinguer par la qualité de nos interventions. Pour remplir cette mission, nous sommes organisés et créatifs. L’humain est au cœur de notre activité : vous êtes le cœur de notre entreprise.*

Christophe MEGEL, CEO

L’Individual Development Planning (Entretien de Développement) a pour objectif de planifier le développement professionnel du collaborateur à partir d’un échange approfondi entre celui-ci et son responsable hiérarchique.

Pour vous collaborateur, l’IDP permet de prendre du recul sur votre mission, d’effectuer votre bilan de compétences, de réfléchir à votre évolution de carrière, d’obtenir l’appréciation de votre responsable et de définir vos nouveaux objectifs.

Pour vous responsable hiérarchique, l’IDP est un acte de management permettant d’accompagner l’évolution des compétences de votre collaborateur. Il révèle les facteurs de motivation et de dynamisme au sein de vos équipes. Il permet de comprendre l’appréciation de votre collaborateur et de définir ses nouveaux objectifs.

## Quelques conseils

### Compléter votre IDP : la méthode STAR

Adoptez la méthode STAR pour compléter votre IDP :

* Situation : démarrez par une brève description du contexte (quoi, qui, comment, quand)
* Travail : expliquez ce que vous aviez à faire et quels étaient les facteurs clés de succès, les contraintes ou défis particuliers (deadlines, coûts, problèmes, etc.)
* Action : décrivez les actions que vous avez réalisées, les mesures et décisions qui vous avez prises ; cette partie est la plus importante : ce que vous avez fait, pourquoi vous l’avez fait, comment vous l’avez fait et quelles compétences vous avez utilisées
* Résultat : concluez par les résultats de vos efforts ; indiquez du concret (chiffres, faits) afin d’illustrer et quantifier vos résultats ; expliquez ce que vous auriez pu mieux faire ; décrivez l’influence de votre action sur votre équipe

### Déroulement de l’IDP : la checklist OREO

Planifiez l’IDP au minimum une semaine à l’avance, afin de vous laisser le temps de la réflexion. La préparation s’effectue à l’aide du présent document : pensez à le communiquer à votre responsable hiérarchique au minimum 48 heures avant l’IDP, pour lui laisser le temps d’en prendre connaissance.

Pour le déroulement de l’entretien, adoptez la méthode OREO :

* Objectif : rappelez l’objectif de la réunion avec une phrase claire et concise
* Rédacteur : désignez le rédacteur du compte-rendu avec une deadline
* Ordre du jour : rappelez l’ordre du jour et déroulez-le (éviter les digressions)

Choisissez un lieu calme et fixez-vous une durée maximale (1 heure), sans interruption, pour favoriser l’écoute et le dialogue.

L’IDP se base sur des faits concrets et identifiables (méthode STAR) et l’appréciation se fonde sur l’ensemble de la période considérée (pas seulement sur les derniers jours).

En outre, une matrice « SWOT » est fournie. Elle doit permettre, une fois consolidée sur l’ensemble de l’équipe, d’améliorer la performance de la BU et/ou de l’entreprise.

A la fin de l’entretien, le collaborateur et son responsable hiérarchique définissent les nouveaux objectifs et remplissent ensemble le support. Ils le signent conjointement en y ajoutant leurs commentaires et conservent chacun un exemplaire.

### Fixer des objectifs SMART

Au moment d’élaborer les objectifs de travail, adoptez des critères « SMART ». Ces critères englobent des indicateurs de rendement et permettent d'établir des objectifs mesurables de ce que le collaborateur est censé réaliser au cours de la période qui vient.

Les indicateurs de rendement décrivent de quelle façon un observateur évaluera si les résultats sont atteints. Ils définissent des normes pour le niveau attendu de réalisation des résultats, notamment des échéances, et ils peuvent être de nature qualitative ou de nature quantitative.

* Spécifique: l'objectif de travail énonce clairement les attentes. Il décrit une mesure observable ou une réalisation. L'objectif définit le résultat et non la façon d'y arriver.
* Mesurable: il existe une méthode ou une procédure permettant d'évaluer et de décrire le résultat en unités (qualité, quantité, coût, temps, etc.). Certains résultats se mesurent facilement tandis que d'autres doivent être vérifiés ou observés.
* Atteignable: l'objectif de travail est réaliste et réalisable. Les meilleurs objectifs sont ceux qui, sans pousser les choses à l'extrême, mettent le collaborateur au défi. Autrement dit, ces objectifs ne sont pas impossibles à atteindre ni inférieurs aux normes de rendement. Les objectifs trop élevés ou trop bas perdent toute signification et ne sont pas motivants.
* Réaliste: l'objectif de travail correspond au rôle du collaborateur au sein de son milieu de travail.
* Temporel: l'objectif de travail doit être réalisé dans un délai donné.

## Quelques remarques

* L’IDP n’est pas une séance de psychanalyse : favorisez un échange constructif et objectif, évitez les problématiques n’ayant pas attrait à Actimage ;
* L’IDP n’est pas un déversoir à problèmes : si vous souhaitez évoquer un problème, faites-en l’analyse des causes et proposez des solutions ;
* L’IDP n’a pas pour objectif la revalorisation de salaire: ce type de demande est analysé par la Direction sur la base du document d’IDP.

## Documents Annexes

|  |  |
| --- | --- |
| Référence | Intitulé |
| Ordre de Mission | Ordre de mission détaillant les responsabilités, engagements et objectifs |
| Roadmap | Roadmap projet, indiquant le phasing ainsi que les dépendances, périodes de validation ou rencontre, etc. |

# Bilan de la période écoulée

## Objectifs de la période précédente

Attention : il s’agit du premier entretien depuis le début de ma mission au sein d’EID. Les objectifs indiqués ci-après ont donc été définis lors du dernier entretien en date, qui a eu lieu en 2011 (voire 2012).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Objectif de travail | Indicateur de rendement | Facteurs de réussite ou difficultés rencontrées | Niveau d’atteinte (\*) |
| Montée en compétence sur le développement d’applications mobiles (iPhone/iPod/iPad, Android, Bada) | N.A. | N.A. | Non abordé |
| Acquisition de compétences en C# ou ASP /.NET  Acquisition de Certification C# ou ASP /.NET | ? | Compétences C# : en mission C# depuis la fin du mois de novembre 2012. L’usage du language et de l’environnement de développement est maîtrisé.  Certification C# : N.A.  ASP /.NET : N.A. | Compétences C# : Totalement atteint  Certification C# : N.A.  ASP /.NET : N.A. |
| Acquisition de compétences en J2EE  Acquérir une Certification J2EE | N.A. | N.A. | Non abordé |

*(\*) : Non abordé / Insuffisamment atteint / Partiellement atteint / Totalement atteint*

## Bilan de la période écoulée

### Ressenti global

#### Mission en agence (Colmar)

Je garde de cette mission un souvenir mitigé : hormis l’aspect logistique (les trajets quotidiens depuis Strasbourg se sont révélés rapidement pesants), j’ai éprouvé des difficultés à gérer la charge de travail relative au poste de Chef de Projet ; cela s’expliquant majoritairement par le fait que je n’avais jamais été formé aux méthodes de développement Web et de gestion de projets en vigueur chez Actimage Colmar.

Cependant l’ambiance et le cadre de travail sont agréables.

#### Mission en régie (Strasbourg)

Cette mission a été beaucoup plus satisfaisante pour moi. Son sujet était intéressant tant au niveau technique que fonctionnel : de plus, la prise en main et la montée en compétences progressives ont facilité mon intégration au projet.

Les locaux d’Illkirch et du Wacken sont agréables, facilement et rapidement accessibles, et l’ambiance de travail est plaisante.

#### Mission en CDS (Strasbourg)

Mon ressenti est plutôt positif. L’acquisition des connaissances et compétences nécessaires à l’accomplissement de la mission reste un point très stimulant, de même que la collaboration avec les employés du CDS que je ne faisais jusqu’alors que côtoyer.

Cependant, la première mission – le Selfcare Lot 2 - a aussi été émaillée de points négatifs. La prise de mission s’est faite en été, ce qui explique peut-être au moins partiellement la difficulté des intervenants du client, déjà chargés, à nous transmettre précisément les informations adéquates ; cela s’est aussi ressenti dans les délais de revue du code.

### Réussites

#### Mission en régie (Strasbourg)

Je suis très satisfait de ma montée en compétence sur GENESYS et sur les connaissances et problématiques liées à la téléphonie, ce qui a permis le succès de ma mission en régie au sein de 3R50. Je me suis découvert un intérêt pour ce champ d’expertise qui m’a grandement facilité la tâche.

Une autre avancée conséquente à mon sens est la découverte puis, rapidement, la maîtrise du langage C#, qui ouvre de nombreuses portes quant aux projets sur lesquels je pourrai travailler. La stimulation apportée par la nouveauté et par le sujet en lui-même, ainsi qu’une certaine liberté dans l’approche technique, m’ont permis de prendre mes marques facilement et de monter efficacement en compétence.

Enfin, l’évolution de la CTIBarre pour permettre la migration de Cofidis est une réussite qui me tient à cœur, car cette tâche a représenté, entre autres, une plongée dans le code et une interaction poussée avec nombre d’intervenants, et a nécessité une attention particulière quant aux besoins et aux contraintes tant techniques qu’humaines.

#### Mission en CDS (Strasbourg)

Je vois comme une réussite mon acquisition de compétences sur Devbooster v4 et mon travail sur le Selfcare NRJ Mobile. Je n’avais aucune connaissance préalable de ces deux éléments, mais ai su rapidement développer l’aisance nécessaire pour accomplir le projet Selfcare Lot 2.

### Echecs

#### A Colmar :

* J’ai éprouvé des difficultés à assumer pleinement mon rôle de Chef de Projet Technique, car je n’étais pas suffisamment familiarisé aux techniques employées ; cela m’aurait certainement permis de gagner en temps. Peut-être n’ai-je pas accordé à l’acquisition de la méthodologie de gestion de projet Actimage l’importance requise, alors qu’elle est finalement primordiale pour assumer efficacement des fonctions de Cdp et de consultant.
* Je devais à la fois procéder à une montée en compétences technique, et diriger le projet. Je n’ai pas géré au mieux cette double contrainte ; une meilleure maîtrise de ces aspects, une meilleure organisation dans la mise en œuvre auraient fluidifié les échanges et le travail.

#### Mission en régie (Strasbourg)

J’ai remonté un élément de code non testé en production un vendredi soir, ce qui a handicapé un des plateaux d’appels le samedi matin. Cette erreur d’inattention n’a pas eu, à ma connaissance, d’autre conséquence fâcheuse, et a donné plus de poids aux demandes par notre équipe de mesures de sécurité supplémentaires et d’un cadre de livraison plus strict. D’autres incidents de même nature de la part d’autres équipes avaient motivé ces demandes auparavant.

### Relations avec la hiérarchie

**Avec votre responsable hiérarchique :**

A Colmar :

Aucun problème avec la hiérarchie, responsables compétents, sympathiques et humains.

A Strasbourg – Régie :

Pas de contact en dehors des périodes de renouvellement de contrat ou des transmissions de rapport d’activité.

A Strasbourg – CDS :

La relation est bonne, Sébastien communique régulièrement et est très disponible, clair dans ses attentes et sympathique.

**Avec votre BU Manager :**

A Colmar :

Aucun problème avec la hiérarchie, responsables compétents, sympathiques et humains.

A Strasbourg – Régie :

Pas de contact en dehors des périodes de renouvellement de contrat ou des transmissions de rapports d’activité.

A Strasbourg – CDS :

La relation est bonne, Sébastien communique régulièrement et est très disponible, clair dans ses attentes et sympathique.

**Avec la Direction :**

Les contacts sont rares, mais ont lieu lorsqu’ils sont utiles (demandes d’informations administratives par exemple).

Mes attentes vis à vis de mon responsable consistent en un suivi régulier, avec des mises au point relativement fréquentes, et à une attention réelle quant à mes ressentis et mes aspirations. Je compte également sur lui pour être source d’informations et de propositions quant aux développements de carrière envisageables. Il doit faire également office de relais, pour m’informer au mieux des caractéristiques de la mission, en termes de délais, de contraintes et de possibilités, et de modifications éventuelles.

Note :

Le seul point problématique notable fut la sensation, relative, de séparation d’avec Actimage à mon arrivée à Strasbourg (matérialisée par exemple par l’impossibilité d’accéder à la boîte mail Actimage - ce souci ayant été réglé par la suite).

### Relations avec l’équipe

**Avec les personnes de votre équipe :**

A Colmar :

Entente cordiale avec l’ensemble des membres de l’agence. Mes collègues étaient réactifs, compétents et fiables.

A Strasbourg – Régie :

Très bonnes relations avec l’ensemble de l’équipe 3R50, je me suis senti bien accueilli et intégré dès le début, et sur la durée la chose s’est confirmée.

A Strasbourg – CDS :

J’ai de très bonnes relations avec mes collègues actuels, facilitées par le fait que nous nous sommes côtoyés un certain temps avant que je n’intègre l’équipe.

**Avec les autres équipes :**

A Colmar :

Pour les autres membres de l’agence, entente cordiale également.

A Strasbourg – Régie :

Mes (futurs) collègues du CDS ont été très accueillants et cordiaux. Les équipes hors 3R50 sont aussi très sympathiques.

A Strasbourg – CDS :

J’ai gardé de très bons contacts avec mon ancienne équipe, et les autres équipes sont toujours d’un contact aussi plaisant.

# Appréciation professionnelle

## Evaluation des compétences professionnelles

Autoévaluez vos compétences professionnelles en les classant par niveau d’expertise.

|  |  |
| --- | --- |
| Niveau d’expertise | Compétence(s) professionnelle(s) |
| Apprentissage  Connaît les bases ; l’acquisition est en cours sur la mission (axes de progrès identifiés). | Chef de Projet interne  Architecte technique  Utilisation de RTC |
| Connaissance  Sait faire, tout en ayant besoin de contrôle ; nécessite une plus grande pratique pour atteindre pleinement le niveau de performance attendu dans la mission. | Suivi des demandes projet  Développement VB Script  Développement Devbooster |
| Maîtrise  Sait parfaitement faire, en toute autonomie ; atteint les objectifs. | Clearquest & Clearcase  Utilisation des outils GENESYS  Téléphonie  Développement Powershell |
| Expertise  Maîtrise parfaitement sa fonction, est capable de transmettre ses compétences et est force de proposition. | Développement Javascript / DOJO  Développement PHP & HTML  SQL  Développement & Environnement C# |

## Evaluation du savoir-être

Autoévaluez votre niveau de partage de la culture d’entreprise (valeurs).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Valeurs d’Actimage | Appréciation du collaborateur | Appréciation du responsable | Remarques |
| Qualité  Souci de la qualité du travail bien fait. Volonté de s’améliorer et de progresser. Exemplarité.  Vs. Précipitation, bâclage. | 1 | 1-2 |  |
| Conquête  Esprit de conquête, goût du challenge, esprit de compétitivité collective. Prise de risques (maîtrisés). Dépassement de soi.  Vs. Travail dans le confort, rester sur ses acquis | 1 | 1 |  |
| Partage  Solidarité, travail en équipe, dialogue, partage des résultats, disponibilité.  Vs. Attitude « perso », égoïsme | 2 | 2 |  |
| Engagement / investissement  Investissement, motivation pour atteindre les objectifs.  Vs. Minimalisme, attitude « présentielle » | 1-2 | 1-2 |  |
| Responsabilité  Prise de responsabilité sur l’accomplissement. Respect des délais, échéances et temps alloués.  Vs. indifférence, dissociation vis-à-vis des engagements de l’entreprise | 1-2 | 1-2 |  |
| Respect  Respect des autres, des règles de l’entreprise, de la vie en communauté professionnelle. | 2 | 2 |  |

*(\*) : 0 = Je m’en sens éloigné / je ne partage pas ces valeurs*

*1 = Je dois encore progresser / ces valeurs me parlent*

*2 = Je m’y retrouve / je partage ces valeurs*

## Matrice SWOT de la BU et/ou de l’entreprise

Complétez la matrice SWOT ci-dessous en identifiant les caractéristiques actuelle de la BU ou de l’entreprise (au choix), selon les 4 axes suivants :

Facteurs internes

* Strengths (Forces) : quels sont les atouts majeurs de la BU, de l’entreprise, sur les points stratégiques, technologies, humains, organisationnels ;
* Weaknesses (Faiblesses) : quels sont les lacunes de la BU ou de l’entreprise, qui doivent faire l’objet d’un travail pour les transformer en forces ;

Facteurs externes

* Opportunities (Opportunités) : quels sont les idées ou axes stratégiques que nous devrions adopter ; exposer les bénéfices attendus ;
* Threats (Risques) : quelles menaces pèsent sur notre stratégie à court, moyen et long terme ; quels sont les aménagements à prévoir pour en faire des opportunités.

|  |  |
| --- | --- |
| Strengths / Forces  Des consultants compétents et habitués à interagir avec le client.  Un responsable d’équipe qui maîtrise son poste et la gestion de l’équipe et des interactions client. | Weaknesses / Faiblesses  Il reste toujours des progrès à faire quant à la transmission en temps réels des actions menées par le client et qui impactent le travail des membres de l’équipe. En fait, il y a un manque de communication de la part du client pour nous avertir à temps des changements qu’ils effectuent. |
| Opportunities / Opportunités  Nous pourrions examiner les suggestions d’améliorations recueillies par les consultants, afin de proposer au client des propositions concrètes à mettre en place. | Threats / Risques  D’après ce que j’ai pu percevoir lors de ma précédente mission, EI souhaite réduire au maximum le nombre d’intervenants externes. Cependant, il semblerait que le CDS ne soit pas prioritairement concerné  De nombreux consultants ressentent à un moment ou à un autre de l’insatisfaction quant à la prise en compte par le client des incidents qu’ils signalent, sachant que ceux-ci sont susceptibles de mettre en péril le respect de la DTI. |

# Objectifs et avenir professionnel

## Objectifs de travail

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Objectifs de travail | Indicateur de rendement | Facteurs de réussite (moyens) | Echéances (dates) |
| Confirmer mes compétences en C# | Nouveaux projets C# à prendre en charge  Score obtenu à la certification Microsoft | Diversification des activités C#  Formation et passage de certification Microsoft | 06/2017 |
| M’améliorer dans le suivi de projet | Participer à l’analyse et aux spécifications des projets futurs  Communiquer d’avantage lors des livraisons des éléments du projet | Participer à la phase d’analyse et rédiger des spécifications fonctionnelles  Communication par mail sur les étapes d’avancement du projet | 31/12/2016 |

## Avenir professionnel

Quels sont vos souhaits d’évolution (transversale, verticale, salariale) et de mobilité (activité, géographique…) ? A quelle échéance ?

Evolution : J’ai l’intention de poursuivre l’accroissement de mes compétences à un poste de développeur. Je n’envisage pas, à l’heure actuelle, de me diriger vers un poste de CdP.

Ma rémunération n’a pas été revue depuis mon embauche en mai 2010. Depuis, je pense avoir démontré au travers de mes différentes missions mes capacités à fournir un travail de qualité, et avoir développé considérablement mon éventail de compétences techniques. Je sollicite donc une revalorisation de mon salaire en fonction de ces éléments.

Mobilité : Continuer à collaborer avec le groupe CM-CIC me conviendrait très bien. Un lieu de travail situé dans l’agglomération strasbourgeoise a, de loin, ma préférence.

Quelles sont les formations dont vous auriez éventuellement besoin pour progresser dans votre fonction ? Objectif recherché ? Quelle échéance ?

L’auto-formation me semble suffisante pour progresser dans ma fonction actuelle. L’obtention d’une certification en environnements et développements Windows C#. Net serait néanmoins utile pour valoriser mes acquis et ouvrir la voie vers d’autres projets.

Devbooster étant une technologie interne au groupe CM-CIC, toute compétence dans ce domaine n’est utile qu’au sein d’une mission pour le CM-CIC. Il me semble sage de planifier des formations portant sur d’autres technologies de pointe, qui seraient un bagage utile dans le futur.

Quels sont vos projets personnels pouvant avoir des conséquences sur votre activité professionnelle ?

Aucun de mes projets personnels actuels ne me semble de nature à avoir des conséquences sur mon activité professionnelle. Je n’envisage, par exemple, pas de déménager en dehors de Strasbourg, et je n’ai prévu ni voyages ni loisirs qui nécessiteraient de modifier mon planning. Etant désormais en couple avec un enfant, je peux être amené à solliciter, de façon très ponctuelle, une certaine flexibilité dans les horaires, sans que cela soit un impératif. La mission actuelle me permet amplement cette flexibilité.

# Entretien

## Plan d’action personnel

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Appréciation du collaborateur | Appréciation du responsable |
| **+++**  **Points forts**  **A conforter** | Bon travail en équipe ou en autonomie | Allan sait gérer les projets qui lui sont confiés. Il sait également trouver le bon interlocuteur pour débloquer les points |
| **- - -**  **points faibles**  **A améliorer** | Maîtrise fonctionnelle  Communication sur l’avancement | Pour l’instant Allan n’a pas eu l’occasion de travailler sur des projets fonctionnels. Je vais lui confier ce genre de projet à l’avenir. |

## Compte-rendu de l’entretien

Au cours de l’entretien, Allan a présenté tout son parcours depuis son dernier entretien périodique fin 2011 jusqu’à aujourd’hui mars 2016. Cette période couvre sa mission à l’agence de Colmar, sa mission chez EID au sein de l’équipe 3R50 et sa mission actuelle au sein du CDS Actimage à Illkirch.

Il est globalement satisfait de travailler dans le contexte Euro-Information et au sein du CDS Actimage. Il envisage de continuer à s’améliorer dans son expertise technique et à ce titre, je lui ai proposé de choisir et de passer une certification Microsoft.

Allan est un bon élément qui s’investi dans son travail pour respecter ses engagements en terme de charge et de délais. Les projets qui lui ont été confiés depuis son arrivée au sein du CDS Actimage se sont bien déroulés. Je lui ai demandé de continuer sur cette lancée et je vais dorénavant lui confier plus de projets fonctionnels. Il sait travailler en autonomie et en équipe et il a su s’intégrer sans difficultés.

Etant donné le bon déroulement de sa mission et je suis d’accord pour une revalorisation de son salaire. Je propose que son salaire soit réévalué à 32.500 euros bruts.

## Ordre de mission

Indiquez ici (collaborateur et responsable) les éléments à intégrer dans l’ordre de mission, ou annexez le fichier.

Ingénieur d’étude C#

Participation à toutes les phases de développement d'un projet EI Telecom.

* Analyse de l'expression de besoins du client
* Rédaction des spécifications fonctionnelles et techniques
* Réalisation de l’application
* Livraison en environnement de test et de recette
* Tests unitaires, tests d'intégration et de non régression,
* Participation à la phase de qualification et correction des anomalies remontées

# Validation

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Date de l’entretien | 10/03/2016 | |
| Période couverte | De 10/2011 à 03/2016 | |
| Collaborateur | | **RESPONSABLE** |
| Nom / Prénom : DESBONNETS Allan  Rôle / Fonction : Ingénieur d’étude  Chez Actimage Depuis : 05/2010  Ancienneté : 6 Années  Signature Après Compte-Rendu : | | **Nom / Prénom :** MATTER Sébastien  **Rôle / Fonction :** Responsable CDS  **Signature Après Validation :** |