

DU RAPPORT À LA MESURE

Workbook Développement & perspective

Quatre outils pour que vos collaborateurs voient un avenir dans l'entreprise — avant d'aller s'en chercher un ailleurs.

4 outils

9 pages

30 jours de plan d'action

0 jargon

AVANT DE COMMENCER

Pourquoi le développement — et comment travailler avec ce workbook

«Développement» est le thème le plus fortement lié à l'intention de démissionner — surtout chez les moins de 35 ans. Qui ne voit pas de perspective en cherche une à l'externe. Et l'ironie : la perspective existait le plus souvent — elle n'a simplement jamais été discutée.

Développement ne veut pas dire carrière pour tout le monde. Pour l'une, c'est l'approfondissement du métier, pour l'autre un nouveau projet, pour la troisième un rôle de suppléance. Ce workbook vous aide à trouver la bonne forme avec chaque personne — sans promettre des promotions qui n'existent pas.

COMMENT TRAVAILLER AVEC CE WORKBOOK

- **Qui** : le ou la responsable, surtout en entretiens individuels. L'outil 2 est un exercice de planification pour vous seule.
- **Ordre** : bilan de départ (page 3) → outil 1 (entretien de développement), moins de 35 ans d'abord → puis 2, 3, 4.
- **Règle n° 1** : ne rien promettre que vous ne pouvez pas tenir — mais discuter tout ce qui est possible.

Lien avec le rapport :

page de détail «Développement & perspective» : valeurs basses sur «parle avec moi de mon développement» → outil 1 · «perspective à 3 ans» → outil 3 · «formation continue» → outil 4 · Regardez surtout l'analyse par tranches d'âge.

BILAN DE DÉPART

Où en est votre entreprise aujourd'hui ?

Répondez honnêtement aux dix affirmations (1 = pas du tout d'accord, 5 = tout à fait d'accord).

- | | |
|---|---|
| 1. Chaque personne a eu un vrai entretien de développement ces 12 derniers mois. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 2. Je connais les souhaits professionnels de chaque personne de mon équipe. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 3. Chez nous, on peut se développer sans passer cadre (rôles experts, projets, spécialisation). | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 4. La formation continue est proposée activement — pas seulement accordée à qui insiste. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 5. Ce qui est appris est appliqué — les cours ne tombent pas dans l'oubli. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 6. Pour les postes internes, nos propres collaborateurs passent d'abord. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 7. Nous utilisons consciemment suppléances et missions spéciales comme étapes de développement. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 8. Nos jeunes collaborateurs restent en moyenne plus de deux ans. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 9. La bonne performance a chez nous un effet visible — responsabilité, salaire ou rôle. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 10. Je sais qui partira à la retraite dans les 3 ans — et qui pourrait prendre la relève. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |

Évaluation : 40–50 points = entretenir · 25–39 = ajuster de manière ciblée (outils 1+3) · moins de 25 = construire structurellement (les quatre outils, dans l'ordre).

Marquez maintenant :

les deux affirmations les plus basses — vos chantiers pour le plan de 30 jours (page 8).

FIN DE L'EXTRAIT

La suite du workbook

Outil 1 : l'entretien de développement en 5 questions · Outil 2 : la carte des compétences · Outil 3 : se développer sans promotion — 6 voies · Outil 4 : le plan d'apprentissage 70-20-10 · Plan d'action sur 30 jours · Contrôle des résultats

Version complète : CHF 39 · Commande : lyntharis.ch ou info@lyntharis.com