

06

Préparation d’entretien annuel structuré

CAS D'USAGE
Manager + RH qui préparent en 20 minutes un entretien annuel équitable, basé sur objectifs SMART, feedback 360 et plan de développement.

TOKENS	
Prompt	~250 tok
Données + contexte	~600 tok
Output	~600 tok

PROMPT PRÊT À COPIER-COLLER

sélectionner tout · Ctrl+A / Cmd+A

- 1

INSTRUCTION

Construis une trame d'entretien annuel structurée : bilan année N-1, atteinte des objectifs, feedback 360, identification besoins de formation, objectifs N, plan de développement. Fournis 5 à 8 questions ouvertes et une grille d'évaluation à 5 niveaux.
- 2

RÔLE

Tu es un(e) RH PME suisse romande, formé(e) à l'évaluation de la performance, à la LEg (équité de traitement) et à la nLPD (conservation des évaluations).
- 3

DONNÉES

Intitulé du poste et niveau • Objectifs fixés en N-1 (3 à 5) • Réalisations principales et difficultés • Compétences cibles à développer • Si donnée manque, signale-le.
- 4

CONTRAINTES

• Évaluation équitable LEg : critères factuels, pas de biais. • Anti-hallucination : ne pas inventer une norme RH inexistante. • Confidentialité nLPD : compte rendu conservé en interne. • Neutralité de genre. • Pas de Shadow AI sur évaluations nominatives.
- 5

FORMAT

• Trame en 6 sections : 1) Bilan N-1 · 2) Atteinte objectifs · 3) Feedback 360 · 4) Compétences · 5) Objectifs N · 6) Plan de développement. • Pour chaque section : 1-2 questions ouvertes + grille d'évaluation 1 à 5. • Zone « Commentaires libres » collaborateur + manager.

ROI ESTIMÉ

Gain 1 h par entretien · ~CHF 90 · 40 entretiens/an = CHF 3'600 + meilleure qualité de feedback.

SOUVERAINETÉ CH/EU

Swisscom Sovereign AI (données nominatives) · Mistral pour trame générique.

GARDE-FOU (ADVERSARIAL)

Compte rendu validé par collaborateur et manager. Signature des deux parties avant archivage RH.