
Compte Rendu

Jean D

EXTRAIT

COMPTE-RENDU

Rappel du contexte :

Créée il y a une vingtaine d'années, la société xxx

Méthodologie :

Afin d'étudier le potentiel de Monsieur Jean D, nous nous sommes appuyés sur les compétences requises par le dirigeant, à savoir :

- Leadership
- Capacité d'anticipation
- Capacité de prise de recul

Rapport de synthèse :

Dans la synthèse qui suit, nous vous présenterons les différentes composantes de la personnalité du candidat, son organisation face à des problématiques posées et aussi la façon dont les dispositions personnelles peuvent impacter son action quotidienne et son travail.

1. Synthèse des traits de comportement et les compétences associées,
2. Formulation des points de progrès à court et moyen terme
3. Conditions de réussite

COMPTE-RENDU

Analyse de l'adéquation

Les traits de personnalité généralement nécessaires à la fonction de Directeur d'Exploitation sont caractérisés par des points de convergence et de divergence.

Un pourcentage d'adéquation à la fonction est défini en fonction de ces points :

Jean D	
Score d'adéquation au poste :	70 %
Prend l'ascendant sur les autres	
Cherche à convaincre les autres	
S'adresse aux autres sans détour	
Se centre sur ses points de vue	
Peut réagir aux critiques	
Apprécie de décider seul	
Est attiré par les tâches variées	
S'intéresse aux choses abstraites	
<i>Se montre conventionnel</i>	
Gère prudemment le changement	
S'attache à la globalité	
<i>Persévère face aux obstacles</i>	
Recherche la stabilité	

En gras : Points de convergence (par rapport à un profil de personne réussissant le mieux dans la fonction)

En italique : Points de divergence

COMPTE-RENDU

Jean D

Le travail en équipe convient généralement bien à Jean D si ses partenaires partagent les mêmes connaissances et avis que lui. Il va facilement vers eux et sait réagir aux émotions qu'ils peuvent exprimer, permettant ainsi que des ressentiments ne viennent parasiter la collaboration. Travailler au sein d'équipes pluridisciplinaires pourrait en revanche moins lui convenir car il semble moins enclin à prendre en compte les opinions différant radicalement des siennes.

Pour se réaliser dans son activité professionnelle, il recherche des missions permettant d'avoir la responsabilité d'une grande diversité de tâches pour lesquelles il faut savoir aborder les situations sous un angle conceptuel et théorique. S'ajoute à son attrait pour la réflexion, une motivation très élevée à persévérer quels que soient les problèmes qu'il rencontre. Des tâches variées et stimulantes sur le plan intellectuel lui conviendront donc tout particulièrement. Il lui faudra tout de même apprendre à ne pas s'obstiner sur des tâches non finalisées mais qui ne sont plus opportunes.

Pouvoir exercer une grande diversité de tâches selon une procédure bien établie et sans avoir à faire face à des évolutions fréquentes du mode de résolutions des problèmes ou des outils employés convient bien à Jean D. Par contre, initier des innovations ou faire partie d'équipes pilotes, devant tester de nouvelles possibilités, ne l'attire pas plus que ça. Donc si des modifications de son activité sont indispensables, il vous sera utile de l'y préparer au préalable et d'argumenter sur les raisons de tels changements.

Prendre la direction d'une équipe en tenant compte, assez fréquemment, des ressentiments que ses équipiers pourraient exprimer et en s'investissant personnellement dans le travail à accomplir est un comportement qu'il démontrera tout particulièrement dans le cadre de son activité professionnelle. Il sait donner le cap et montrer l'exemple à ses collaborateurs, tout en étant généralement à l'écoute de leurs sentiments, mais il peut cependant éprouver quelques difficultés face à ceux qui chercheraient à occuper une place prédominante.

Potentiel d'évolution

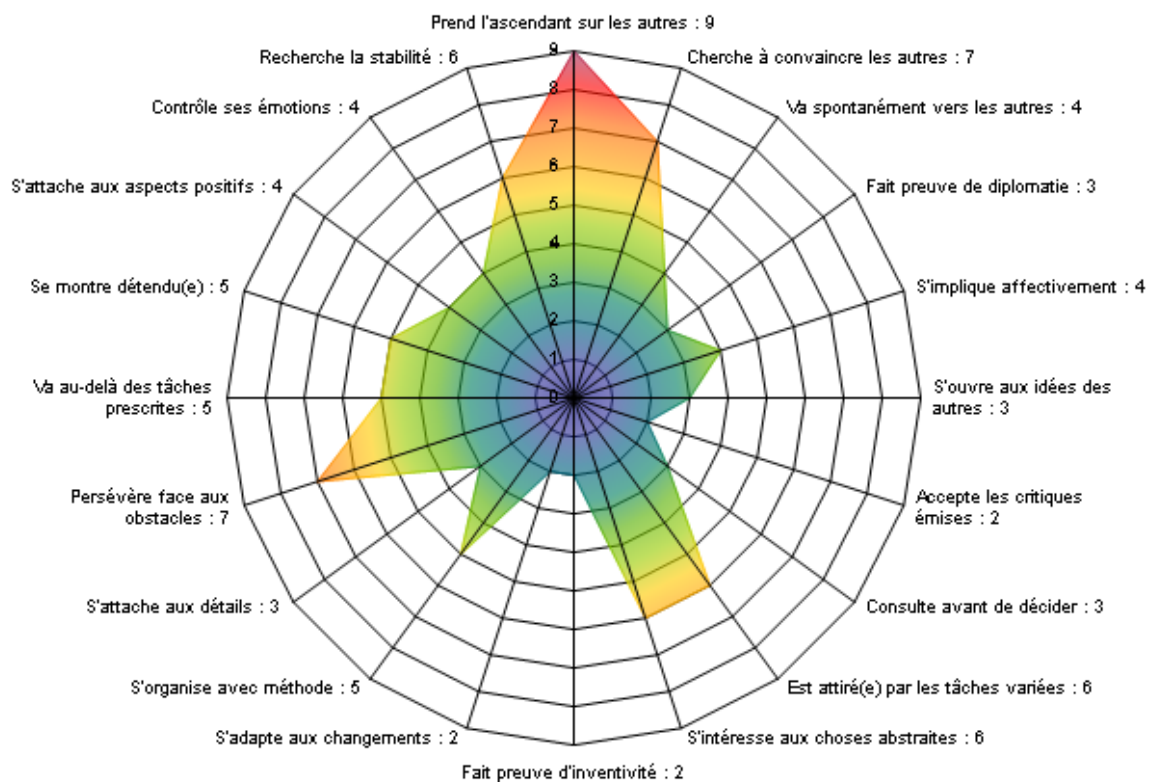
Tout en appréciant de pouvoir s'investir dans son activité professionnelle, ce qui a vraiment beaucoup d'importance, pour Jean D, c'est de pouvoir occuper un poste minimisant au maximum les situations d'échec. Il préfère d'ailleurs évoluer au sein d'un environnement qu'il connaît bien et devrait privilégier une orientation de carrière au sein d'une même société, si cela lui permet de ne pas avoir à rencontrer trop de situations nouvelles ou à risque.

Se montrant plutôt à même d'organiser les missions de son équipe, il démontre une très bonne capacité à fixer les objectifs à atteindre et n'hésite pas à assumer toutes les responsabilités qui lui incombent. Sachant généralement prendre en compte les ressentis de chacun, il devrait être à même de désamorcer les conflits qui pourraient y être liés mais pourrait, par contre, éprouver quelques difficultés si, parmi ses collaborateurs, certains éprouvent la volonté d'occuper, eux aussi, une place prédominante au sein du groupe.

COMPTE-RENDU

Exerçant dans des environnements professionnels maîtrisés, Jean D pourra s'appuyer sur une expression contrôlée des sentiments qui l'animent pour conserver des relations professionnelles sereines. Il garde, en effet, une certaine retenue même si les situations provoquent en lui des réactions émotionnelles euphorisantes ou déplaisantes. Somme toute, augmenter sa réceptivité aux critiques pourrait peut-être lui permettre de porter un regard original sur son travail et l'aider à s'adapter plus facilement aux changements nécessaires pour une évolution appropriée de son activité professionnelle.

PROFIL EN RADAR



COMPTE-RENDU

Jean D

Style de management (potentiel de leadership et type d'encadrement) : **Directif**

Sait où il va, peut prendre parfois les décisions de façon unilatérale.

Donne le cap avec assurance et détermination. Prend rapidement ses décisions. Assume ses choix et ses prises de position.

- Impose sa manière de voir les choses
- Cherche à avoir le dernier mot
- Ne va pas chercher les avis de lui-même



Pourrait avoir un tempérament à tendance autocratique

Conseil de développement :

- Compter plus sur les autres
- Solliciter davantage des idées externes
- Impliquer davantage (selon les capacités de chacun)

Bénéfices attendus :

- Une réflexion plus riche
- Une vision élargie
- Des collaborateurs plus engagés (fédérés)

Style de persuasion (manière de communiquer) : **S'appuie avant tout sur le fond.**

S'appuie sur des faits pour convaincre.

Argumente avec détermination.

Ne prend pas de détour inutile.

- Cherche à faire passer son point de vue par tous les moyens
- Est sensible au statut de son interlocuteur : mettra plus de forme à son discours avec ses supérieurs qu'avec les autres.
- Ne cherche pas à faire plaisir aux autres.

Conseil de développement



S'attacher davantage au mode de fonctionnement de ses interlocuteurs.

- Prendre le temps de travailler la forme.
- Enrober davantage son discours.

Bénéfices attendus :

- Des interlocuteurs plus ouverts au fond de son message.
- Moins de blocage et de crispations dans la communication
- Des échanges plus constructifs.

COMPTE-RENDU

Capacité de remise en cause (réaction à chaud face aux critiques et feedbacks que les autres peuvent émettre et capacité à les intégrer pour en tirer réellement partie) : **Se préserve en mettant à distance les critiques**

**Possède une forte assurance en ses points de vue personnels.
S'en tient à sa propre ligne de conduite.
Ne se laisse pas facilement influencer.**

- Exige que les feedbacks lui soient transmis avec tact.
- Avance grâce aux compliments qui lui sont formulés.
- Peu enclin à interroger sa pratique ou sa façon de faire.

Conseil de développement

- Moins se centrer sur lui et ses points de vue.
- Intégrer que d'autres visions peuvent enrichir la sienne.
- Accepter l'idée que sa façon de faire puisse être questionnée.

Bénéfices attendus :

- Moins de situations bloquantes dans le rapport aux autres.
- Un climat général plus propice à l'échange.
- Des opportunités formidables d'apprendre et de progresser.

Dépassement de soi (capacité d'investissement et d'engagement au travail) : **Possède le sens du challenge. S'attache à « faire plus ».**

**Cherche naturellement à se dépasser pour atteindre des objectifs ambitieux.
Fait preuve d'une grande détermination.
Possède une force de travail importante.**

- Ne se laisse pas démonter par un obstacle ou une difficulté.
- Souvent un modèle de ténacité.
- Capable de se dépasser dans certaines situations.

Conseil de développement

- Se fixer sur le prescrit avant d'envisager de faire plus.
- Veiller à bien gérer son énergie.
- Bien canaliser ses investissements sur les projets utiles.

Bénéfices attendus :

- Une parfaite optimisation des efforts délivrés.
- Moins de risque d'épuisement émotionnel.
- Une vraie capacité à soutenir l'effort dans la durée.

COMPTE-RENDU

Gestion de l'activité (réaction face à la routine) : **Hyperactif.**

**Peut s'investir sur différents projets en même temps sans se sentir dépassé.
Peut gérer diverses sollicitations en simultané.**

- Les challenges le stimulent...
- ... lorsqu'ils prennent un caractère varié et novateur.
- Plus motivé s'il apprend de ses activités.

Conseil de développement

- Veiller à développer une solide organisation.
- Etre plus sélectif dans le choix de ses projets
- Prendre le temps de recharger ses batteries...

Bénéfices attendus :

- Une approche véritablement structurée et cohérente.
- Une action ciblée et orientée « résultats ».



Moins de risques d'épuisement au long cours.

Style de travail (façon dont il envisage et traite les problèmes et situations rencontrées au quotidien) : **Gestionnaire.**

**Planifie les tâches et pilote les projets de A à Z.
Adopte une démarche structurée tout en conservant une vision globale.
S'appuie sur les processus existants.**

- Garde un recul sur son activité.
- Aime prévoir, anticiper.
- Apprécie de maîtriser l'ensemble de l'activité.

Conseil de développement

- Confronter davantage sa vision au terrain.
- Tenir compte des impacts humains des décisions.
- Intégrer davantage les imprévus.

Bénéfices attendus :

- Des stratégies plus adaptées.
- Des décisions mieux acceptées de la part des autres.
- Plus de réactivité au quotidien.

COMPTE-RENDU

Gestion du changement : **Conservateur. Apprécie le familier, le connu, n'est pas prêt à changer pour changer, vise la préservation de l'existant.**

Se satisfait pleinement de l'existant.

Ne cherche pas à remettre en question les façons de faire actuelles.

- Peut percevoir le changement comme une menace
- Participe peu au changement
- Généralement dérangé par les évolutions.

Conseil de développement

- Voir l'opportunité dans le changement
- Laisser sa chance au changement.
- Imaginer différents scénarios.

Bénéfices attendus :

- Moins d'appréhension vis-à-vis du changement.
- Profiter des « occasions » qui se présentent.
- Un meilleur sentiment de contrôle vis-à-vis des changements.

Rapport au stress : **Décontracté**

Fait preuve de calme et de pondération.

Pose les problèmes sans s'emballer.

Fait en sorte de ne pas créer de pressions inutiles.

- Souhaite que la pression ne soit que passagère
- Evite d'avoir à sortir de sa sérénité
- Préfère une activité sans trop d'imprévus

Conseil de développement

- S'appuyer sur son naturel détendu.
- Se bousculer un peu.
- Passer à l'action avant d'y être contraint par la situation.

Bénéfices attendus :

- Plus de proactivité.
- L'impression de moins « subir ».
- Des résultats concrets.

COMPTE-RENDU

Synthèse

Jean D	
Ses points positifs	Ses pistes de progression
Meneur	Accepte difficilement d'être remis en cause
Fixe des buts à atteindre en étant à l'écoute	Risque de prendre des décisions unilatéralement
Cherche à convaincre et y parvient avec des personnes qui partagent déjà sa vision	Son besoin de convaincre peut parfois être « pesant »
Contact facile, sans calcul, direct	Revient difficilement sur ses décisions et peut persévérer inutilement
Canalise ses émotions	Accepte mal la critique
S'appuie sur des données avérées qui ont fait leur preuve	
Persévérance élevée, énergie, organisation	
Voit l'aspect positif des situations	
Fait preuve d'initiatives	

Pour faire de son intégration un succès !

Pour que vos interactions avec lui soient optimales, confiez-lui les tâches à accomplir en lui laissant tout pouvoir quant aux décisions à prendre pour le mener à bien. Il vous faudra, par ailleurs, savoir amener vos remarques éventuelles sur son travail en évitant de les présenter comme des jugements. En effet, tout en prenant généralement la vie du bon côté, Jean D supporte difficilement qu'on lui adresse des reproches sur son travail.

Faire le point de temps à autre, surtout si certaines tâches doivent passer au second plan vous permettra d'éviter qu'il persévère inutilement sur des activités qui ne sont plus productives. Sinon vous pourrez le laisser gérer lui-même son travail car il l'organise plutôt méthodiquement et sait s'impliquer et donner de lui-même pour mener à bien son activité.