

SUCCESSRH®

Rapport de synthèse Mobilité interne

Employeur : **Mon Entreprise**

Poste visé : **Directeur d'un point de vente à emporter**

Candidat : **YVES ALFAIRE**

Outils utilisés : DISC + WPMOT

Réalisé le : 01/01/2016

Par : Alex PERT

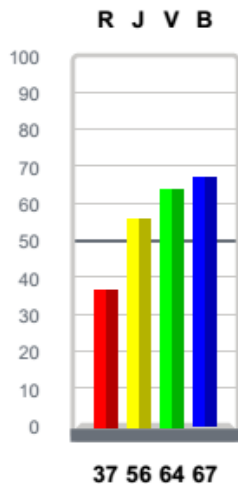
103 rue Vauban, 69006 Lyon
04 37 24 28 35

Email : contact@successrh.fr

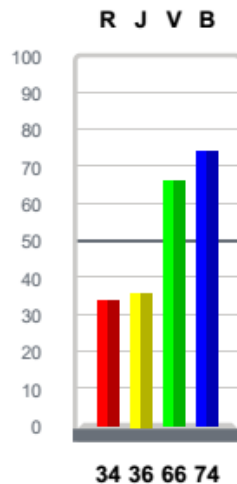
Style comportemental

Évaluation du comportement, des ressources énergétiques, des zones de stress du candidat dans le contexte du poste à pourvoir. Cette évaluation permet de valider l'aptitude comportementale du candidat à occuper le poste

Style adapté



Style naturel



Les résultats du questionnaire proposent des profils différents que le contexte envisagé soit personnel ou professionnel.

Style naturel : Son comportement est orienté vers l'observation et la réflexion.

Selon le contexte, il aura une approche factuelle ou relationnelle.

Yves a un besoin d'organisation et de structure. Ces actions sont réfléchies. Il lui faut du temps et prendra sa décision avec prudence.

Précis, il veut être juste et s'efforce toujours de faire un travail impeccable.

Yves se met à l'écoute des autres et saura travailler avec les personnes en qui il a

confiance. Il travaillera avec méthode, à son rythme. On peut compter sur lui pour finir ce qu'il fait avant de commencer autre chose. Réticent au changement, il devra être convaincu de son utilité pour l'accepter.

Dans ses relations avec les autres, il privilégiera une approche factuelle plutôt que d'utiliser les sentiments.

Yves évitera les confrontations directes et recherchera le consensus.

Style adapté : Dans son environnement de travail, Yves cherchera à convaincre en utilisant ses sentiments. Il défendra ses idées. Cela lui apporte de la flexibilité. Il réagit aux défis en se montrant coopératif, propose des solutions.

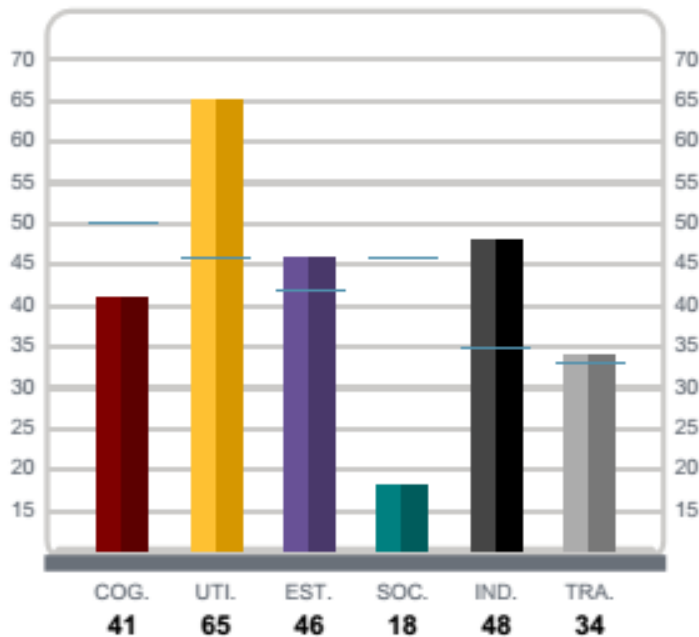
Pour l'animation d'un point de vente, Yves devrait se montrer prudent et réfléchi, organisant les missions de chacun, cherchant à obtenir un cadre de travail régulier et bien défini. Il fixera les critères d'exigence en fonction des normes de référence et jugera son équipe en fonction de la qualité de leur travail.

De nature plutôt en retrait, Yves fait certainement des efforts pour apparaître plus chaleureux et assuré. Yves sera en dehors de sa zone de confort lorsqu'il doit agir dans l'imprévu ou lorsque l'ambiance devient « survoltée ».

Dans le cadre d'un entretien il sera important de valider comment il gère ces situations.

Facteurs de motivation

Les valeurs et motivations sont évaluées dans le cadre du poste à pouvoir afin de mesurer le niveau de satisfaction du candidat pour ce contexte professionnel. Au plus le niveau sera élevé au plus le candidat favorisera bien-être et implication



Les principales valeurs exprimées par Yves sont **utilitaire** et **individualiste**. L'ensemble permet à Yves d'être déterminé pour arriver à ses fins. Particulièrement perceptible dans son attitude, il mesurera la balance efforts /récompense. Il valorise les considérations pratiques.

Yves veut aussi préserver son indépendance. Cela lui procure de la persévérance dans l'effort.

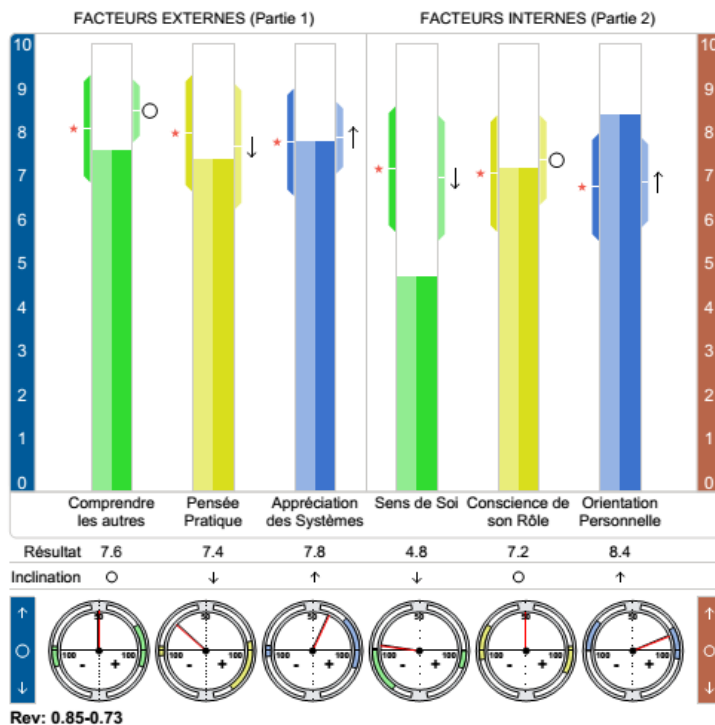
Il attachera de l'importance à la cohérence de ses engagements, la dimension esthétique étant présente.

Yves attend de ses collaborateurs qu'ils soient autonomes. Ils doivent s'investir et montrer leur engagement pour atteindre leurs objectifs.

Yves répond aux critères des valeurs pour l'environnement commercial.

Aptitudes pour le poste

L'évaluation des aptitudes personnelles permet d'identifier la logique du candidat à comprendre et s'adapter à son environnement, à construire une réponse à cet environnement et avec quelle stratégie.



Yves voit le monde de manière équivalente en fonction de la problématique.

Lorsque le sujet ne le concerne pas, Yves se réfère au système et suit la direction proposée par l'organisation.

Lorsque le sujet le concerne directement, il basera son jugement au regard de son projet personnel.

Cette dynamique des aptitudes est en relation directe avec ses facteurs de motivations et ses sensibilités personnelles.

Facteurs externes :

Yves reconnaît l'existence des règles et applique les plans qui lui sont donnés par l'entreprise sans les remettre en cause. Il a confiance en l'organisation dont il a une vision positive.

Yves aborde la relation avec une vision objective. Il évalue bien ce que les autres sont en capacité de faire.

D'une manière globale, Yves voit ce qu'il faut faire sans aller dans les détails. Bien que centré sur l'aspect pratique des choses, il aura tendance à déléguer la mise œuvre plutôt qu'à faire lui-même. Il contrôlera ensuite la qualité du travail en appliquant des standards d'exigence élevés.

Au regard de ces aptitudes, Yves est plutôt dans une posture de support. Il donne le cadre, répartit les tâches et arbitre les conflits avec diplomatie quand cela est nécessaire.

Facteurs internes :

Yves a une vision positive du future qu'il imagine très clairement. Il sait où il veut conduire sa vie et quelles étapes seront nécessaires pour y parvenir. Yves accorde de l'importance à sa conduite personnelle.

Il a la perception d'une répartition équilibrée des différents rôles qu'il a dans la vie. Yves à conscience de ses devoirs et responsabilités.

Lorsqu'il s'agit d'envisager ses propres ressources, Yves peut se déprécier fortement. Il veut apprendre, faire et parvenir à mieux, marqué par un complexe d'infériorité. Lui dire précisément ce qu'on attend de lui est aussi un moyen de le soutenir. Cette donnée peut être lié à un contexte actuel ou une constante chez Yves.

L'entretien visera à explorer les raisons qui le font douter de ses capacités et se déprécier de cette manière.

A l'aube d'un nouveau projet, Yves doit être convaincu d'avoir les ressources nécessaires pour le mener à bien.

Synthèse par rapport au poste

L'analyse transversale rassemble les items des analyses précédentes dans la configuration du poste à pourvoir.

Le poste à profiler est **Directeur d'un point de vente à emporter**

Missions :

- Développer un point de vente en respectant la politique commerciale de l'enseigne
- Gestion administrative et comptable,
- Recruter et manager des équipes

Dans le cadre de ses missions de développement, Yves se basera les indications fournies par la direction commerciale. Sa réussite sera celle de son équipe, qu'il faudra construire en tenant compte de son profil. Il aura besoin d'accompagnement pour prendre conscience de ses capacités.

Selon le contexte du poste, il est nécessaire d'être à la fois indépendant dans les décisions de son point de vente en qualité de Directeur de centre de profit et à la fois dans le suivi rigoureux d'un concept et d'un process. Cette association convient très bien à Yves : La prise de décision peut lui prendre du temps. Il veut être sûr de faire le bon choix. Il tiendra ses engagements et assumera ses responsabilités de manière à pouvoir préserver son indépendance.



Plan de développement

Les points forts sur lesquels Yves pourra s'appuyer :

1. NÉGOTIATION : Faciliter la conclusion d'accords entre deux ou plusieurs parties
2. CAPACITÉ À RÉSOUDRE DES PROBLÈMES- Anticipé, analyser, diagnostiquer et résoudre des problèmes.
3. RESPONSABILITÉ PERSONNELLE- Une mesure de la capacité à être garant de ses propres actions.
4. FOCALISATION SUR LE CLIENT- Un engagement à la satisfaction du client.
5. DIPLOMATIE ET TACT- Capacité à traiter autrui équitablement, sans se soucier des préjugés ou des croyances des gens.

Yves pourra développer :

LA GESTION DU TEMPS :

- Le fait de remettre à plus tard les tâches déplorables
- Le non-partage de l'information

LA RÉSISTANCE AU CHANGEMENT : La résistance au changement désigne le processus consistant, consciemment ou inconsciemment, à ne pas participer au processus de changement. Les moyens utilisés peuvent être actifs ou passifs, ne pas effectuer les choses selon la nouvelle méthode ou trouver des excuses pour justifier la non-réalisation des tâches.

GESTION DE SOI-MÊME : Faire preuve de confiance et de maîtrise de soi

COMPRÉHENSION ET ÉVALUATION DES AUTRES : Capacité à percevoir et comprendre les sentiments et attitudes des autres

FLEXIBILITÉ : Souplesse permettant de s'adapter au changement.

ÉNERGIE-RÉSILIENCE : La capacité à récupérer rapidement face à l'adversité

