



Philippe MARCHAL



1. Présentation de YOU-TRUST

Qu'est-ce que YOU-TRUST ?

YOU-TRUST est un outil destiné aux candidats et aux recruteurs.

A un candidat, YOU-TRUST permet de solliciter son réseau professionnel, ses anciens clients ou employeurs afin qu'ils le recommandent et l'évaluent.

YOU-TRUST lui permet ainsi de prendre en main son avenir et son employabilité.

Au recruteur (cabinet de recrutement ou entreprise ou encore client d'une mission de conseil), YOU-TRUST permet de consulter le profil complet du candidat et, avant de le recruter ou de lui confier une mission, de s'assurer de ses qualités de savoir-être ainsi que de l'ensemble de ses recommandations.

Le principe d'évaluation sur les critères de savoir-être est issu de 25 années d'expérience dans le recrutement et l'évaluation des ressources humaines puis de travaux d'études et d'enquêtes de terrain sur les facteurs clés de succès et d'échecs en recrutement.

Enfin le système et le modèle d'évaluation mis en place dans l'outil est le fruit d'un travail mené en partenariat avec l'Université de Tours.

Pourquoi ?

Savoir-être, caractère, tempérament ou attitude : tous ces concepts concourent à définir le comportement d'individu dans un groupe social

Dans l'entreprise du 21ème siècle le facteur humain est devenu chacun en convient, le facteur clés de succès numéro un.

Dans ce contexte, pour le recruteur, au-delà des compétences techniques, il s'agit de plus en plus de s'assurer que la personnalité du candidat est bien en phase avec les attentes de l'entreprise.

C'est même sa mission essentielle.

Pourtant, les caractères sont aussi différents qu'il y a d'individus.

Notre parti pris est de penser que la meilleure manière de comprendre et de connaître le comportement d'un individu en situation professionnelle est tout simplement de poser les bonnes questions aux personnes qui ont travaillé avec lui.

Principe :

YOU-TRUST est un tiers de confiance : chacun des supérieurs hiérarchiques sollicités par le candidat fait l'objet d'une vérification de la part de YOU-TRUST qui valide (ou invalide) la légitimité de ce dernier à recommander et évaluer le candidat.

YOU-TRUST garde la trace de tous ses échanges avec chacune des parties et délivre une certification pour chacune des expériences professionnelles où le supérieur hiérarchique du candidat a été validé.



Comment lire ce dossier ? :

Après la page de synthèse (page suivante) vous trouverez :

1- Un premier ensemble présentant les expériences et les recommandations :

Chacune de ces pages se lit ainsi :

Entreprise : Financière BFC à Paris
Gestion RH recrutement et développement

Début: Octobre 2011
 Fin: Mai 2012

Certification YOU-TRUST :
 le 13/10/2017

Pavé de description de la mission : Entreprise, lieu, titre, dates de début et de fin et **certification** ou non par YOU-TRUST.

Cette expérience m'a, je pense, permis d'acquies une vision globale des différentes problématiques de ce métier : technique, juridique et opérationnelle. Particulièrement performant sur les aspects du développement, je cherche à évoluer dans des entreprises où la recrutement, la gestion et la motivation des équipes sont des enjeux majeurs pour pérenniser leur croissance...

Le texte juste en dessous est écrit par le candidat et présente l'expérience de façon plus détaillée

Romain Louzier - Responsable

Jacques est un homme de confiance, sérieux investi et efficace. Il a démontré d'excellentes capacités à évaluer les collaborateurs, à les motiver et à les coacher. C'est aussi un homme qui sait manier les "chiffres" et bien compter. Il a su rapidement se rendre "indispensable" au sein de l'entreprise. Nous partageons les mêmes valeurs d'honnêteté, de transparence, d'équité et de travail. Cela a été un plaisir de travailler avec lui.

Les textes apparaissant encore en dessous sont **écrits et signés** par les **référénts** du candidat.

Ils sont classés de la façon suivante :

Michel Durant - Alter ego

Jacques est sérieux dans son travail, il s'investit efficacement dans tout ce qu'il entreprend. Il a des qualités d'écoute et de compréhension de l'autre très appréciables, surtout lorsqu'il s'agit de motiver l'équipe. Jacques est davantage qu'un excellent collègue, c'est une personne avec des valeurs fortes comme l'honnêteté et le sens des responsabilités qui ont fait de lui un atout majeur de l'entreprise.

Le responsable

Jean Bodevin - Subordonné

Jacques a été pour moi une personne très importante car il m'a permis de m'intégrer très rapidement au sein de son équipe et il m'a donné mes premières armes dans le métier que je fais aujourd'hui. Il a été de très bon conseil et je continue à le fréquenter car nous avons pas mal de sujets qui nous rapprochent notamment le développement personnel et c'est vraiment une très bonne personne.

Les alter egos éventuels

Aurélien Da Silva - Subordonné

J'ai travaillé avec Jacques pendant 2 ans, 12 mois en tant que collègue de travail et 12 autres mois sous sa responsabilité. Jacques est une personne impliquée dans son travail et qui le fait au détail dans ses démarches. Jacques est une personne à l'écoute et sur qui on peut compter en cas de besoin.

Les subordonnés éventuels

2- Un second ensemble présentant les évaluations :

Motivation

Dans les évaluations ci-après l'échelle va de 1 à 7

9. Capacité à s'approprier la fonction

S'approprier la fonction, c'est d'abord vouloir se donner les moyens d'y parvenir. Cette volonté peut se traduire par un effort de formation, de recherche d'informations, un questionnement auprès des managers compétents ou plus expérimentés, etc. S'approprier la fonction, c'est ensuite sans doute se investir dans la phase de démarrage. C'est enfin se donner et tenter d'obtenir tous les moyens pour réussir.

Auto-éval.	N°1	Alter ego	N°1
2	5,1	6	6

10. Volonté de se dépasser

La volonté de se dépasser oblige souvent à travailler dans des zones de confort. Elle est souvent mue par le désir de se prouver à soi d'abord et aux autres ensuite qu'on est capable d'endurer un défi. Elle peut se traduire par un investissement en temps ou en effort. Pour les personnes concernées, il est très important travailler beaucoup et d'obtenir des résultats élevés. Pour les personnes concernées, c'est une forme de réalisation de soi.

Auto-éval.	N°1	Alter ego	N°1
6	6,3	3	6

11. Persévérance

La persévérance permet de demeurer ferme et constant dans ses efforts jusqu'à ce qu'on ait atteint son objectif de travail ou pas. C'est l'équivalent de ceux qui n'abandonnent pas aux premières difficultés rencontrées.

Auto-éval.	N°1	Alter ego	N°1
6	6,5	2,8	6,1

12. Esprit d'initiative

Faire preuve d'esprit d'initiative, c'est souvent :

- S'impliquer au-delà de ce qu'on attend d'un manager;
- Être force de proposition;
- Avancer de nouvelles idées, proposer des méthodes qui n'ont pas encore été envisagées.

Auto-éval.	N°1	Alter ego	N°1
5	2	2,8	3

La CATEGORIE de critères de savoir-être dont il est question

Le premier critère de cette catégorie

Les barres verticales présentent les évaluations par les différents protagonistes sur chacun des critères :

Evaluations par les **subordonnés** éventuels

Evaluations par les **alter egos** éventuels

Evaluations par les **responsables**

Auto évaluation du candidat



2. Informations personnelles :



 Philippe MARCHAL

 candidat1@you-trust.com

 Directeur Administratif et Financier

J'ai près de 20 années d'expérience dans la fonction comptable et financière dont cinq comme directeur financier.

Cette expérience m'a, je pense, permis d'acquérir une vision globale des différentes problématiques de ce métier : technique et opérationnelle d'abord puis, petit à petit dans sa dimension stratégique pour l'entreprise.

Particulièrement attentif à la dimension conviviale et au climat de travail de l'entreprise, je cherche à évoluer dans une société pour laquelle la gestion et la motivation des équipes sont des enjeux majeurs.

4

Expériences

14

Recommandations

13

Évaluations

Expérience	Nombre de recos	Nombre d'évals	Date de certification	Statut
Contrôleur financier	7	7	22/01/2018	
Responsable administratif et financier	3	3	22/01/2018	
Contrôleur financier	2	1	En cours	
Chef comptable et responsable ADV	2	2	25/01/2018	



3. Missions et recommandations :

Entreprise : SUNGARD
Contrôleur financier

Début : 13/04/2004

Fin : 11/06/2016

**Certification YOU-TRUST :
le 22/01/2018**



Membre du CODIR, management de 8 personnes ; US GAAP ; déploiement normes SOX avec mise en place d'une gestion du risque ; réorganisation du recouvrement (- 40% bad debt,+ 10% de cash) ; réduction des frais généraux (3% d'économies annuelles) ;pilotage de la gestion prévisionnelle (Budget ,prévisions et re-prévisions) et des tableaux de bord , conception et réalisation d'outils prévisionnels de gestion pour le Groupe Sungard, animation de sessions de formation (anglais financier), gestion comptable, fiscale et juridique de la Holding (intégration fiscale), acquisition d'un franchisé et fusion absorption avec celui-ci Membre du CODIR, management de 8 personnes ; US GAAP ; déploiement normes SOX avec mise en place d'une gestion du risque ; réorganisation du recouvrement (- 40% bad debt,+ 10% de cash) ; réduction des frais généraux (3% d'économies annuelles) ;pilotage de la gestion prévisionnelle (Budget ,prévisions et re-prévisions) et des tableaux de bord , conception et réalisation d'outils prévisionnels de gestion pour le Groupe Sungard ,animation de sessions de formation (anglais financier), gestion comptable, fiscale et juridique de la Holding (intégration fiscale), acquisition d'un franchisé et fusion absorption avec celui-ci

Catherine FOURNIER - Fournisseur :

Philippe a été un excellent client qui a su instaurer une bonne relation de travail mêlant exigence professionnelle et relations humaines. Il m'a même étonnée par sa rapidité de compréhension dans mon domaine qui lui était pourtant étranger. C'est un homme que je ne peux que recommander.

Nicolas LELANDAIS - Fournisseur :

Madame, Monsieur, J'ai rencontré Monsieur Philippe MARCHAL en 2006, alors que j'assurais une formation sur l'évolution de la FPC. Cela a été l'occasion d'avoir des échanges très intéressants entre ma connaissance juridique et judiciaire de la matière et l'expertise de terrain de Monsieur Philippe MARCHAL, Directeur Financier au sein du numéro français de la formation linguistique. Lorsque la société SUNGARD a décidé de mettre à jours ses CGV, Monsieur Philippe MARCHAL a proposé à la Présidence de faire appel à mon Cabinet. C'est ainsi qu'à débuté une collaboration de 10 années avec Monsieur Philippe MARCHAL, et ses équipes, pendant lesquelles j'ai pu apprécier sa perspicacité, sa réactivité et ses qualités managériales. Je vous prie de croire, Madame Monsieur, en l'assurance de mes sentiments distingués. Nicolas LELANDAIS Avocat à la Cour

Hugo Richard - Fournisseur :

J'ai travaillé de longues années avec Philippe MARCHAL, contrôleur financier de la société SUNGARD FRANCE, en qualité de prestataire de service dans la gestion des baux commerciaux de cette dernière. J'ai pu apprécier les qualités de franchise, de confiance et de fidélité de Philippe MARCHAL. Ces qualités essentielles pour un prestataire de service ont permis d'obtenir des résultats fructueux pour la société SUNGARD FRANCE. Je suis convaincu que ces qualités de Philippe MARCHAL lui permettront de trouver une nouvelle fonction dans une nouvelle entreprise. Hugo Richard de la société HR CONSEILS

Marcus SCHMITT - Responsable :

J'ai eu la chance de travailler avec Philippe MARCHAL en ma qualité de président de Sungard France et en tant que manager de Sungard International pour l'Europe, jusqu'en 2006. En sa qualité de Directeur Financier (Financial Controller), Philippe était responsable pour la gestion comptable, fiscale et juridique de l'entité

Sungard France et le reporting mensuel , normes US. Il a dirigé une équipe de huit collaborateurs qui rapportaient directement à lui. C'est sous son égide que furent mises en place, avec le déploiement des normes SOX, une gestion des risques, ainsi qu'une réorganisation efficace du recouvrement, résultant en une diminution des impayés et une nette augmentation du cash. Outre la conception et l'élaboration d'outils provisionnels de gestion pour Sungard International et son implication dans la fusion-acquisition d'un de nos fournisseurs, son aide précieuse à l'élaboration d'un livre sur la société Sungard Passionnément (l'histoire de Sungard depuis sa création à nos jours) fut très appréciée. Enfin, il assura et anima des sessions de formation en anglais financier. Philippe est une personne extravertie. Il n'eut cesse d'exercer ses fonctions avec rigueur, dynamisme, motivation et positivisme. Toujours abordable, il épata ses supérieurs, collègues et collaborateurs pour ses qualités humaines et son ouverture aux autres cultures est indéniable. Il a une parfaite maîtrise de la langue anglaise, tant à l'oral qu'à l'écrit.

John UNDERWOOD - Responsable :

I began working with Philippe MARCHAL in 2009. I was the Senior Manager Global J-SOX Compliance, operating out of the Sungard Corporation Global Headquarters in the United States, responsible for the oversight of the worldwide J-SOX program. Philippe was the Corporate Controller for the Sungard France operation, and was the control owner for all the financial controls that were required to be implemented under the company's J SOX compliance program. From the outset, Philippe was dedicated to the program, even though it meant many hours of additional work for him. After he had been trained on the requirements of the program, he was tasked with performing management and staff training in France, educating his direct and indirect reports and operations management in the requirements of compliance. Once the program had been implemented, testing of the controls was my responsibility. France achieved better than average test results when compared to other entities, and proceeded to progress well under Philippe's stewardship until they achieved almost perfect compliance. His vast experience quickly identified him as an individual we could utilize in areas of greater complexity and importance to the company. When Sungard acquired a second entity in France, Philippe's expert knowledge of French and US GAAP was instrumental in providing guidance for the implementation of US GAAP for corporate financial reporting purposes, and guiding them on the implementation of the J-SOX compliance program under what were extremely difficult and at times negative situations. Sincerely John Underwood (Professional Accountant (S.A.) CRMA

Sylvie LECORTIER - Collègue :

N'ayant pas de compétences financières, je peux néanmoins témoigner des qualités de Philippe MARCHAL sur le plan opérationnel dans l'entreprise où je l'ai côtoyé pendant sept ans. Il a démontré au sein de son équipe comptable, d'une réelle capacité à superviser le travail de ses collaborateurs tout en ayant un style de management très apprécié. Celui-ci consistait à faire confiance, à priori à chacun pour l'amener vers l'autonomie et la responsabilité. Contrairement à d'autres services dans l'entreprise, le sien manifestait un équilibre où les salariés savaient ce qu'ils avaient à faire, en étant guidés par l'exemple de leur chef Philippe rigueur, conscience professionnelle, implication, souci de trouver des solutions constructives et pérennes, anticipation afin d'éviter les problèmes ou les conflits.

Sanjeev BYCE - Collègue :

I had the pleasure of working with Philippe MARCHAL at Sungard between 2010 and 2015. Philippe's expertise in finance has proved to be invaluable. His ability to "think outside the box" has contributed significantly to the strengthening of the financial structure at Sungard. He has also been instrumental in the performance of J-SOX (Japanese Sarbanes Oxley) compliance. His versatility and understanding of financial and IT processes allowed the company to achieve reasonable assurance over the internal controls. Philippe knows how to manage his time, work in group situations under strict deadlines, and recognize the importance of a strong work ethic, persistence, and intellectual integrity. He demonstrates incredible initiative and strong dedication. Without prompting or precedence, he spent many weeks working long hours, and ensured that the financials were correctly submitted to HQ in the US. On a personal level, I know Philippe well. In my opinion, he is one of the smartest and most pleasant people to work with. He has a humble personality and is never condescending towards others.

Entreprise : Transport GRUAU Responsable administratif et financier

Début : 15/09/1997

Fin : 10/08/2000

Certification YOU-TRUST :
le 22/01/2018



Membre du CODIR, UK GAAP ; création et animation du service comptable et financier (8 personnes) ; mise en place de la comptabilité et participation à la création du système d'information (respect des règles comptables et fiscales)

Luc BOULANGER - Responsable :

Philippe a travaillé sous ma directe responsabilité, puis sous la responsabilité de mon directeur financier. Philippe a toujours exercé ses responsabilités avec sérieux, professionnalisme et application.

Albane ROCHER - Collègue :

J'ai travaillé avec Philippe MARCHAL chez Transport GRUAU alors qu'il était Contrôleur financier. Transport GRUAU était une start-up et nous sommes arrivés au démarrage de la société. J'étais responsable d'une équipe de vente sédentaire (en call center) et Philippe nous consultait régulièrement pour bien comprendre nos procédures commerciales et nous transmettre toute information utile. Philippe était très à l'écoute et proche de tous les membres de l'équipe. Philippe est sans aucun doute une personne de confiance et un collègue appréciable en tout point.

Pascal BERTI - Collègue :

On dit souvent que toutes les qualités réclament une constante vigilance, un esprit critique jamais en défaut, un travail continu et de l'intelligence du cœur. Voilà en une phrase ce que je peux retenir de la collaboration avec Mr Philippe MARCHAL. Une personne sérieuse, professionnelle avec une très bonne expérience des finances sur l'international. Bon manager, il a su manier l'humour pour apaiser les moments difficiles dans l'entreprise et su fédérer dans ses équipes les expertises, la richesse de la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun : l'épanouissement et la réussite des objectifs fixés au sein de son service.

Entreprise : TOURATOUR
Contrôleur financier

Début : 10/01/2001

Fin : 15/05/2003

Certification YOU-TRUST :
En cours



Membre du CODIR, US GAAP, management de 4 personnes ; restructuration du service comptable et facturation avec redéfinition des postes et des procédures ; mise en place d'un ERP (SAGE - CS3) et d'un nouveau système de facturation (PRISM) ; responsable des fonctions RH.

Jean luc GALLICE - Responsable :

pas ok

Rachida KRON - Subordonné :

J'ai énormément apprécié de travailler sous la responsabilité de Philippe tant pour ces compétences professionnelles que managériales au sein des 2 sociétés Transport GRUAU et TOURATOUR. C'est un excellent manager qui a su accompagner et faire évoluer son équipe dans des sociétés en pleines croissances. Rachida Kron

Début : 05/09/2016

Fin : 12/02/2017

**Certification YOU-TRUST :
le 25/01/2018**



Clôture des comptes 2016 et pilotage opérationnel et comptable de la fusion d'une société du groupe avec la société mère , formalisation des process ADV

Marie Zwcsiovneck - Collègue :

Chère Madame, Cher Monsieur, J'ai connu Philippe en collaborant avec lui sur des dossiers transversaux qui concernaient la comptabilité et les achats. J'ai apprécié son professionnalisme dans la gestion des projets que l'on avait en commun Philippe est une personne ouverte, compétente et qui tient compte des besoins des autres métiers (je travaille aux achats). Il sait prendre des décisions constructives et collaboratives. Je vous le recommande vivement. Cordialement, Marie Zwcsiovneck

Axelle DUMORTIER - Subordonné :

J'ai travaillé avec Philippe MARCHAL de septembre 2016 a janvier 2017. Celui ci était mon responsable Philippe MARCHAL a toujours été a l'écoute de mes demandes, toujours de bon conseil. à partager ses connaissances à trouver des solutions Nous avons eu de très bon échanges. Ca été un plaisir de travailler à ses cotés pendant ces 5 mois Axelle Dumortier



4. Evaluations

Chacune des personnes sollicitées par le candidat a répondu à un questionnaire qui a permis d'évaluer le candidat sur des critères relevant du savoir-être et des compétences professionnelles.

Le candidat lui-même a répondu au questionnaire en auto-évaluation.

Les critères sur lesquels il est évalué sont les suivants :

FAMILLES		CRITERES
Ouverture d'esprit	1	Ecoute active
	2	Assumer ses faiblesses
	3	Responsabilités
	4	Acceptation du management
Intelligence émotionnelle	5	Emotions propres
	6	Emotions d'autrui
	7	Gestion du stress
	8	Négociation
Motivation	9	Appropriation du job
	10	Dépassement de soi
	11	Persévérance
	12	Esprit d'initiative
Tempérament	13	Adaptation
	14	Leadership
	15	Esprit d'équipe
	16	Loyauté
Capacités professionnelles	17	Apprentissage
	18	Respect des délais
	19	Capacité de travail
	20	Compétence technique

Dans les évaluations ci-après l'échelle va de 1 à 7

Ouverture d'esprit

Dans les évaluations ci-après l'échelle va de 1 à 7

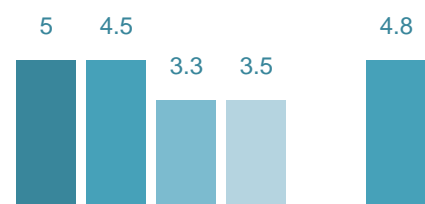
1. Ecoute active

■ Auto-Eval ■ N+1 ■ Alter égo ■ N-1 ■ Clients ■ Fournisseurs

Il s'agit de savoir discerner ce qu'exprime, voire éprouve la personne face à soi.

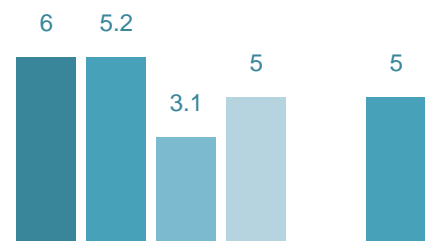
Une personne dotée d'une bonne écoute active :

- se reconnaît notamment par sa faculté à reformuler avec justesse ce qui vient d'être dit
- percevra et comprendra le langage non verbal : un regard perdu, des épaules rentrées, des bras croisés
- donne à son interlocuteur l'assurance de ce qu'elle a entendu son message, ses idées et qu'elle en tiendra compte.



2. Assumer ses faiblesses

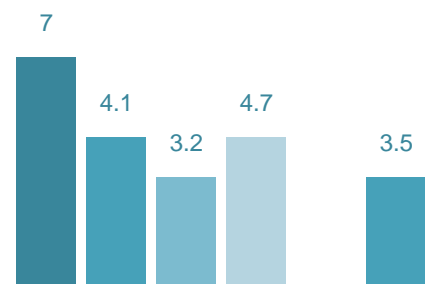
Certaines personnes, quel que soit le niveau occupé dans l'entreprise vont garder leurs incertitudes, leurs questions pour eux sans oser les partager de crainte d'être mal jugés. Rester seul face à un problème insoluble peut mettre un projet en danger ou le ralentir, altérer la prise de décision. Etre en mesure de demander de l'aide en interne signifie également être capable de partager les feedbacks avec son manager, mais aussi avec ses collègues. Il s'agit, en d'autres termes, d'accepter de s'exposer en faisant part de ses difficultés mais qui seront résolues plus rapidement lorsqu'elles seront partagées.



3. Responsabilités

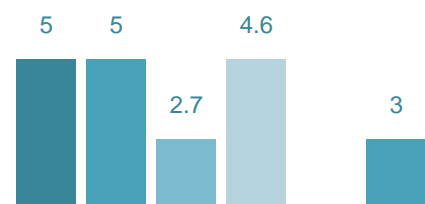
Il s'agit ici d'être en mesure d'assumer le résultat issu d'une prise de décision ou bien encore le résultat de l'équipe que l'on manage. Avoir le sens des responsabilités c'est :

- savoir partager le succès d'une réalisation avec son équipe - prendre la mesure de ce que doit être sa contribution dans un contexte ou un projet et se donner les moyens d'y parvenir - assumer sa part de responsabilité dans un échec - comprendre les raisons d'une difficulté ou d'un échec et en tirer les enseignements.



4. Acceptation du management

Il s'agit ici de se mettre en situation de comprendre qu'un manager doit piloter un projet ou un service et qu'il est donc normal qu'il ait pour son équipe et pour soi-même des exigences associées à cet objectif. Même si cela est contraignant pour les collaborateurs, un manager donnera donc l'axe à suivre et il est légitime de son point de vue que chacun s'y conforme dans le meilleur état d'esprit possible.



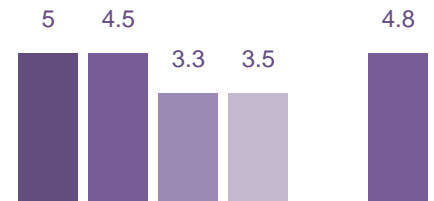
Intelligence émotionnelle

Dans les évaluations ci-après l'échelle va de 1 à 7

1. Emotions propres

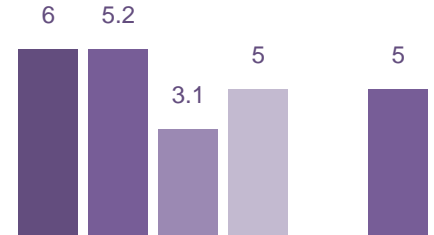
■ Auto-Eval ■ N+1 ■ Alter égo ■ N-1 ■ Clients ■ Fournisseurs

Il s'agit de la capacité à identifier et comprendre ses propres émotions ainsi que leur origine ou raison et à avoir en tête que celles-ci impactent le comportement d'autrui. Cela suppose donc de contrôler et de gérer ses propres émotions sans pour autant les annihiler et à être attentif à ce que peuvent être les émotions des autres et à les considérer dans une relation commune.



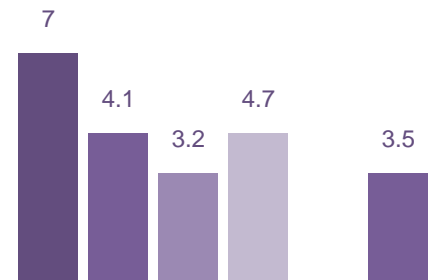
2. Emotions d'autrui

Il s'agit de la capacité à tenir compte des émotions d'autrui et à y être attentif et à les considérer dans une relation commune. Il s'agit également d'être en mesure de faire le lien entre l'état d'esprit d'une personne et une situation qui l'a affectée.



3. Gestion du stress

Il existe différents types de stress, certains sont facteurs de productivité et de performance et d'autres au contraire sont très perturbants, pour soi même comme pour son entourage. Il s'agit ici de la capacité à connaître et reconnaître les situations en question et de garder en toute circonstance la maîtrise de soi de façon à avoir le comportement adapté.

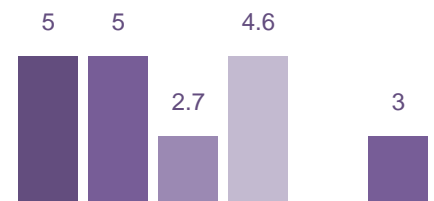


4. Négociation

La capacité à négocier est également un paramètre de l'intelligence émotionnelle. Elle se caractérise par :

- une qualité d'écoute et de compréhension des objectifs et contraintes d'autrui
- la maîtrise parfaite de ses propres objectifs
- une intelligence de la situation qui permette de proposer et trouver une solution « gagnant-gagnant ».

Une bonne capacité à négocier permet d'obtenir un gain tout en respectant les contraintes d'autrui.



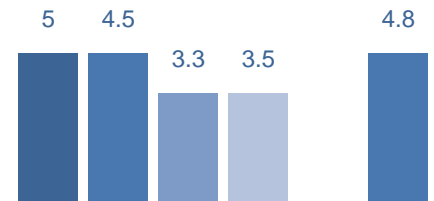
Motivation

Dans les évaluations ci-après l'échelle va de 1 à 7

1. Appropriation du job

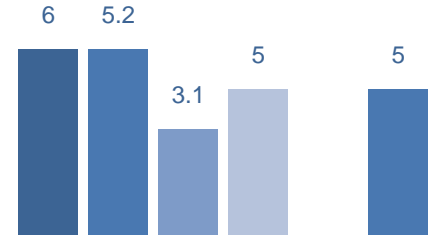
■ Auto-Eval ■ N+1 ■ Alter égo ■ N-1 ■ Clients ■ Fournisseurs

S'approprier la fonction, c'est d'abord vouloir se donner les moyens d'y parvenir. Cette volonté peut se traduire par un effort de formation, de recherche d'informations, un questionnement auprès des managers compétents ou plus expérimentés, etc. S'approprier la fonction, c'est ensuite sans doute se surinvestir dans la phase de démarrage. C'est enfin se donner et tenter d'obtenir tous les moyens pour réussir.



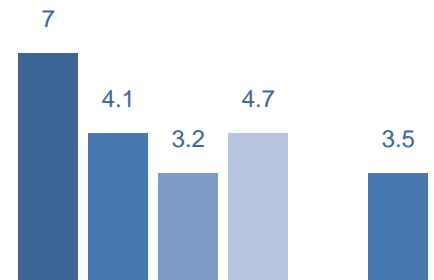
2. Dépassement de soi

La volonté de se dépasser oblige souvent à devoir sortir de sa zone de confort. Elle est souvent mue par le désir de se prouver à soi d'abord et aux autres ensuite qu'on est capable de relever un défi. Elle peut se traduire par un surinvestissement en temps ou en effort. Pour les personnes concernées, il est très important de travailler beaucoup et d'obtenir des résultats élevés. Pour les personnes concernées, c'est une forme de réalisation de soi.



3. Persévérance

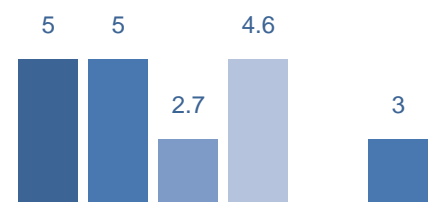
La persévérance permet de demeurer ferme et constant dans ses efforts que ceux-ci soient couronnés de succès ou pas. C'est la qualité de ceux qui n'abandonnent pas aux premières difficultés rencontrées.



4. Esprit d'initiative

Faire preuve d'esprit d'initiative, c'est souvent :

- s'impliquer au-delà de ce qu'attend un manager
- être force de proposition
- avancer de nouvelles idées, proposer des méthodes qui n'ont pas encore été envisagées.



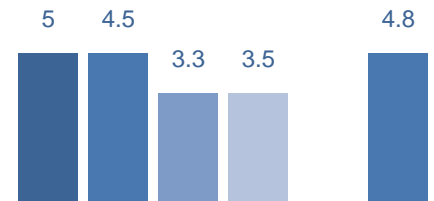
Tempérament

Dans les évaluations ci-après l'échelle va de 1 à 7

1. Adaptation

Il s'agit de la propension à s'adapter à un environnement nouveau, une culture d'entreprise différente de ce que l'on a connu, à une nouvelle équipe. Il s'agit également de la capacité à adapter son comportement quel que soit l'inconfort de la situation à laquelle on fait face. (Ex : sortir de sa zone de confort en allant chez son client parce qu'un souci demeure dans la gestion de projet et que l'on sent le mécontentement du client sans avoir de solution à apporter a priori). Ce trait de caractère s'exprime également à travers la capacité d'agir de manière appropriée.

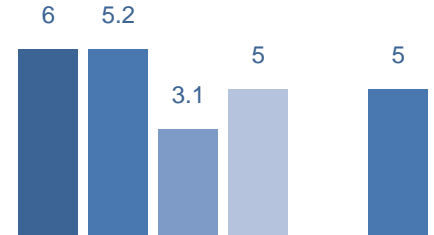
■ Auto-Eval ■ N+1 ■ Alter égo ■ N-1 ■ Clients ■ Fournisseurs



2. Leadership

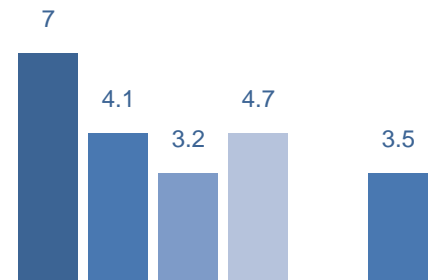
Les qualités de leadership s'expriment par la capacité à :

- définir une vision enthousiasmante du futur
- communiquer de manière à capter l'attention et à faire partager son projet
- susciter la confiance par la constance et la fiabilité
- avoir une image positive de lui contagieuse pour les autres.



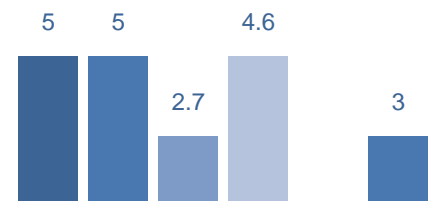
3. Esprit d'équipe

Par définition l'esprit d'équipe consiste pour les membres d'un groupe à faire corps pour le bien commun quitte à mettre leur intérêt personnel de côté. Une personne dotée de cet état d'esprit réussira mieux et trouvera plus volontiers une réalisation de soi dans une réussite collective que dans un exploit personnel. Elle en a souvent conscience et exprime son gout pour le travail en équipe. A l'inverse, déclarer que l'on travaille mieux seul peut être symptomatique des difficultés à s'insérer et à collaborer.



4. Loyauté

Un adage dit que "la loyauté ne peut être exigée, elle est offerte". Pour autant dans le monde du travail, les situations où la loyauté d'un individu peut être mise à l'épreuve sont courantes. Eviter les situations de conflits d'intérêts, respecter une déontologie propre à son métier ou les règles de la profession, avoir pour boussole l'intérêt de l'entreprise, telles sont les différents éléments permettant d'apprécier la loyauté d'un individu.



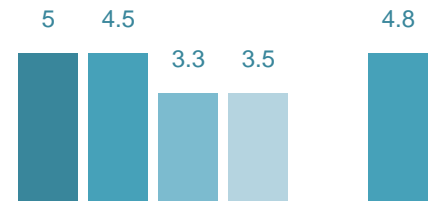
Capacités professionnelles

Dans les évaluations ci-après l'échelle va de 1 à 7

1. Apprentissage

■ Auto-Eval ■ N+1 ■ Alter égo ■ N-1 ■ Clients ■ Fournisseurs

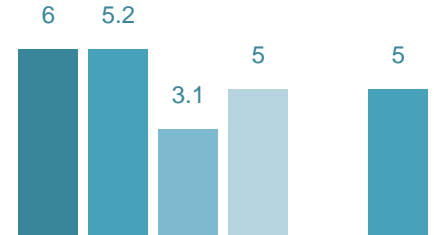
Il s'agit de l'orientation d'esprit qui permet de comprendre puis de mettre en oeuvre et enfin de maîtriser de nouvelles techniques, méthodes ou outils que ceux-ci relèvent d'activités manuelles, intellectuelles ou les deux à la fois. La capacité d'apprentissage est une des clés de l'employabilité d'un individu. Elle a à voir avec le désir et la volonté d'acquérir de nouvelles compétences, quels que soient les moteurs de cette volonté (rester employable par exemple ou encore par curiosité d'esprit).



2. Respect des délais

Une fois les enjeux de la tâche ou de la mission bien compris, il s'agit pour l'individu de la capacité à mettre en oeuvre tous ses efforts et les moyens à sa disposition afin de respecter son engagement et celui de son équipe.

Cette capacité est en relation avec la capacité à gérer les priorités, à ne pas procrastiner et à tenir ses engagements.

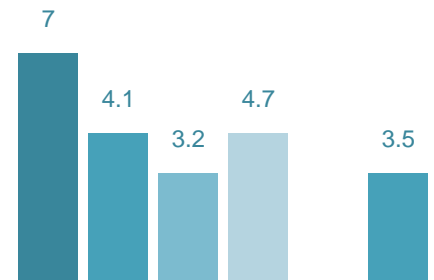


3. Capacité de travail

La capacité de travail n'est pas forcément la capacité à travailler beaucoup ou longtemps.

Il s'agit aussi ici de mesurer l'efficacité, la productivité.

La capacité de travail c'est finalement la « multiplication » de l'efficacité par la quantité de travail.



4. Compétence technique

Il s'agit de la compétence professionnelle en tant que savoir-faire mis en oeuvre et contribuant à un livrable, un résultat, une performance. Plusieurs degrés sont envisageables :

Degré 1 : avec l'aide ou la supervision d'une autre personne

Degré 2 : de manière autonome, fiable et efficiente

Degré 3 : capacité à transmettre ce savoir-faire à d'autres personnes

Degré 4 : être considéré comme un expert

