



Robert DUBOIS

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'un 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'acquérir 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.

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.

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

Ils sont classés de la façon suivante :

Le responsable

Les alter egos éventuels

Les subordonnés éventuels

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.

Aurélien Da Silva - Subordonné

J'ai travaillé avec Jacques pendant 12 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.

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.

10. Volonté de se dépasser

La volonté de se dépasser est la volonté de 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'obtenir un défi. Elle peut se traduire par un investissement en temps ou en effort. Pour la personne concernée, il est très important travailler beaucoup et d'obtenir des résultats élevés. Pour la personne concernée, c'est une forme de réalisation de soi.

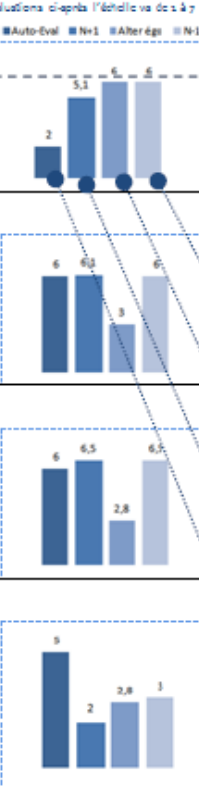
11. Persévérance

La persévérance permet de demeurer ferme et constant dans ses efforts jusqu'à ce qu'on ait obtenu le résultat souhaité. C'est l'équivalent de ceux qui n'abandonnent pas aux premières difficultés rencontrées.

12. 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.



Catégorie	Auto-éval	N+1	Alter ego	N-1
9. Capacité à s'approprier la fonction	2	5,1	6	6
10. Volonté de se dépasser	6	6,3	3	6
11. Persévérance	6	6,5	2,8	6,1
12. Esprit d'initiative	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 :



 Robert DUBOIS

 candidat1@you-trust.com

 0102030405

 Manager Avant vente service Internet

J'ai 31ans et plus de 8 années d'expérience dans les services web.

Cette expérience m'a, je pense, permis d'acquérir une vision globale des différentes problématiques de ce métier : technique, commerciale et opérationnelle.

Particulièrement performant sur les aspects du développement, je cherche à évoluer dans des entreprises où le recrutement, la gestion et la motivation des équipes sont des enjeux majeurs pour pérenniser leur croissance.

4

Expériences

10

Recommandations

8

Évaluations

Expérience	Nombre de recos	Nombre d'évals	Date de certification	Statut
Senior Account Manager affiliation	4	4	10/08/2017	
Assistant Chef De Projet puis Chef de projet	5	4	10/08/2017	
Digital & Event Coordinator	1	0	En cours	
Junior affiliation Service commercial	0	0	En cours	

3. Missions et recommandations :

Entreprise : RB&B
Senior Account Manager affiliation

Début : 01/09/2014

Fin : 31/12/2016

**Certification YOU-TRUST :
le 10/08/2017**



- Design of devices: make recommendations, select levers (e-mail, display ...), interrogate platforms and boards, challenges commercial offers platforms and governed - Device Management: manage the launch (tagage plan, validation of affiliates, creative elements and BAT), monitor performance, perform reporting, financial campaigns and ensure the application of purchase orders - Tip: analyze statistics, creating recommendations to optimize campaigns, implement programs animations, communication to companies, customers and affiliates

Marc ZUKERBERG - Responsable :

Sous ma direction durant 2 années, Robert manager parisien a présenté toutes les qualités que j'attends d'un collaborateur encadrant.

- Respect des directives et des objectifs donnés.
- Intègre, pédagogue et à l'écoute de son équipe.
- Implication et motivation même devant des challenges difficiles.
- Humeur constante et d'un relationnel facile.

Je le recommande sans restriction et lui souhaite bon vent dans son futur job.

Nicolas DURANDAL - Collègue :

Robert 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. Robert 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.

Cyprien FLAMÉ - Collègue :

Robert a été pour moi une personne très importante car il m'a permis de m'intégrer très rapidement au sein de l'équipe et il m'a donné mes premières armes dans le métier que je fais aujourd'hui. Il a été de très bons conseils 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.

Marylene MOREL - Subordonné :

Robert was really a great manager. Always improving and challenging his team, he obtained great success. Focussing on the targets he was one of the top leader of the company. We were very sad that he left us.

Entreprise : Antidox
Assistant Chef De Projet puis Chef de projet

Début : 01/01/2010

Fin : 31/07/2014

**Certification YOU-TRUST :
le 10/08/2017**



Antidox est un cabinet de conseil en communication corporate spécialisé dans l'étude de l'opinion en ligne, la conception et la mise en œuvre de stratégies d'influence. • Mise en œuvre des stratégies de communication • Community management • Veille & étude de l'opinion en ligne • Assistance dans les activités de conseil

Roland MAGDANE - Responsable :

Excellent collaborateur Robert 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.

Stéphane MARTIN - Responsable :

Robert a été un collaborateur à l'écoute et consciencieux sur les tâches que j'ai pu lui confier.

John SMITH - Responsable :

Mr Dubois is an experienced project manager who I trust to operate fully independently within the remit I provide him. He has knowledge in several markets and, more importantly, the ability to quickly learn new markets. His customers respect him and he has represented our business and our brand in a professional manner, whilst achieving his targets. Mr Dubois's high standard of written and verbal English combined with his natural communication style makes for a harmonious communication between our French customers and the European head office. In addition, Mr Dubois's keen awareness of the market conditions allows him to provide valuable input, with the business case, for new product developments.

Maria PUIG - Subordonné :

Travailler sous la responsabilité de Robert fut un plaisir et un apprentissage de chaque instant...

Mickael FOSTER - Subordonné :

Great Guy Nice to have worked with him

Début : 01/02/2017

Toujours en poste

Certification YOU-TRUST :
En cours



J'organise au sein du LAB les évènements internes et externes à l'association.

L'objectif de ces évènements est de porter la voix, l'image et la notoriété du LAB et des stratups qui y appartiennent sur les plans marketing, sociétaux et politiques.

Mathieu ORSINI - Responsable :

J'ai encadré Robert pendant 18 mois au sein du LAB.

Avec le recul, je dirais que Robert a fait preuve d'un grand professionnalisme dans le développement et la conduite son activité.

Pragmatique, curieux, observateur et pugnace, il est animé par une forte volonté de conquête.

Il a su créer, mettre en place, développer et pérenniser un réseau de partenaires et d'adhérents, via une politique commerciale cohérente qu'il a établie et appliquée avec sérieux et loyauté.

Grâce à son esprit d'analyse, sa clairvoyance, son goût du challenge et la communication de son optimisme, il a été à l'origine du développement de démarches innovantes, en adéquation avec l'évolution du marché, lui permettant de d'attaquer et de conquérir de nouvelles cibles de clientèle totalement inexplorés.

J'ai pu assister à plusieurs réunions de travail entre Robert et ses partenaires, le développement de nouveaux produits et la recherche de solutions innovantes font partie de son mode de fonctionnement.

Dynamique, batailleur et convaincant, il a su parfaitement répondre aux attentes de sa hiérarchie en termes de résultats.

En interne au sein de l'association, Robert a su tisser avec toutes les fonctions support des liens de confiance très fort car il sait prendre en compte les contraintes de chacun.

Déterminé et agissant toujours pour le bien de l'entreprise, il a laissé une image forte de respect de ses collègues et d'accompagnement de son équipe, de bon négociateur, avec un bon relationnel, à l'écoute, et très autonome dans la conduite de son activité.

Entreprise : Google France
Junior affiliation Service commercial

Début : 01/09/2008

Fin : 31/12/2009

Certification YOU-TRUST :
En cours



En apprentissage pendant une année puis en CDD pendant six mois, j'ai appris et mis en oeuvre les techniques de référencement.

Ce candidat n'a pas de recommandation écrite pour cette expérience.

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

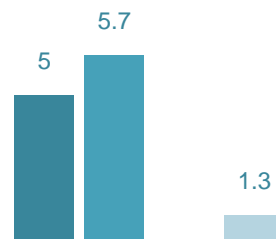
1. Ecoute active

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

Une personne dotée d'une bonne écoute active :

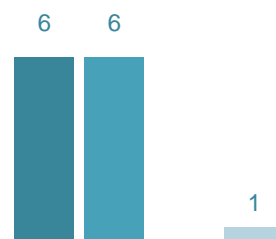
- se reconnaît notamment par sa faculté à reformuler avec justesse ce qui vient d'être dit
- percevra et comprendra le langage non verbal : un regard perdu, des épaules rentrées, des bras croisés
- donne à son interlocuteur l'assurance de ce qu'elle a entendu son message, ses idées et qu'elle en tiendra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

■ Auto-Eval ■ N+1 ■ Alter égo ■ N-1



2. Assumer ses faiblesses

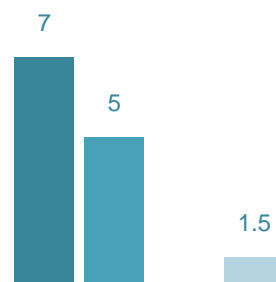
Certaines personnes, quel que soit le niveau occupé dans l'entreprise vont garder leurs incertitudes, leurs questions pour eux sans oser les partager de crainte d'être mal jugés. Rester seul face à un problème insoluble peut mettre un projet en danger ou le ralentir, altérer la prise de décision. Etre 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

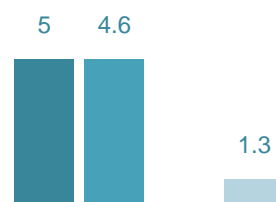
Il s'agit ici d'être en mesure d'assumer le résultat issu d'une prise de décision ou bien encore le résultat de l'équipe que l'on manage. Avoir le sens des responsabilités c'est :

- 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.

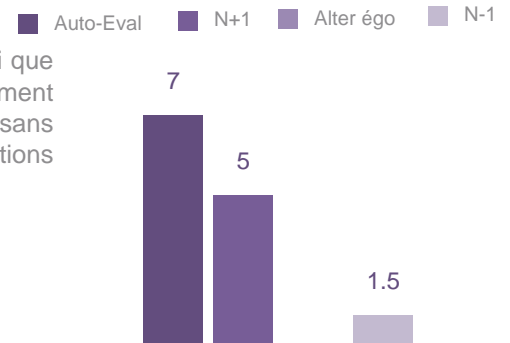


Intelligence émotionnelle

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

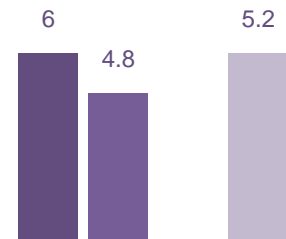
5. Emotions propres

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.



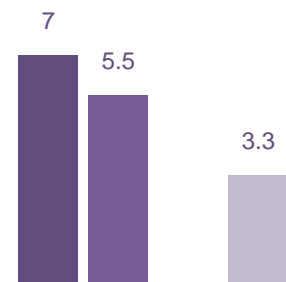
6. Emotions d'autrui

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.



7. 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.

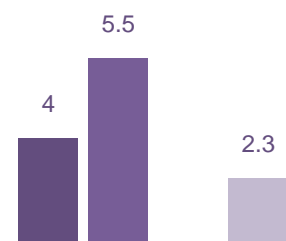


8. Négociation

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.

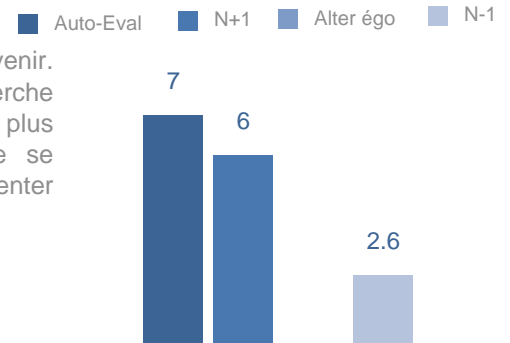


Motivation

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

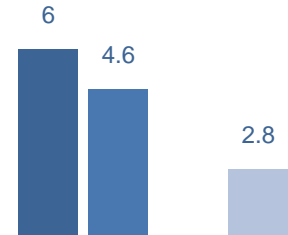
9. Appropriation du job

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.



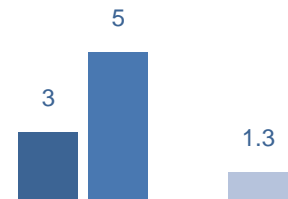
10. Dépassement de soi

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 travailler beaucoup et d'obtenir des résultats élevés. Pour les personnes concernées, c'est une forme de réalisation de soi.



11. Persévérance

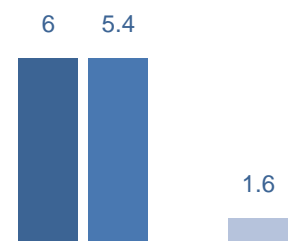
La persévérance permet de demeurer ferme et constant dans ses efforts que ceux-ci soient couronnés de succès ou pas. C'est la qualité de ceux qui n'abandonnent pas aux premières difficultés rencontrées.



12. 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.

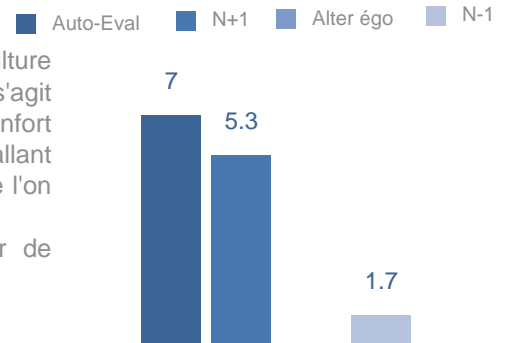


Tempérament

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

13. Adaptation

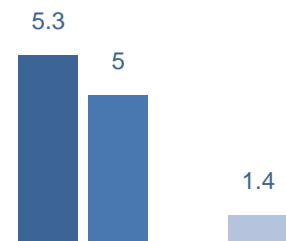
Il s'agit de la propension à s'adapter à un environnement nouveau, une culture d'entreprise différente de ce que l'on a connu, à une nouvelle équipe. Il s'agit également de la capacité à adapter son comportement quel que soit l'inconfort de la situation à laquelle on fait face. (Ex : sortir de sa zone 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.



14. Leadership

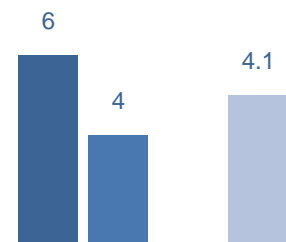
Les qualités de leadership s'expriment par la capacité à :

- 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.



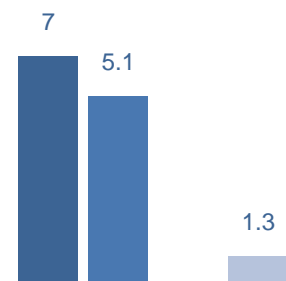
15. Esprit d'équipe

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.



16. 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.

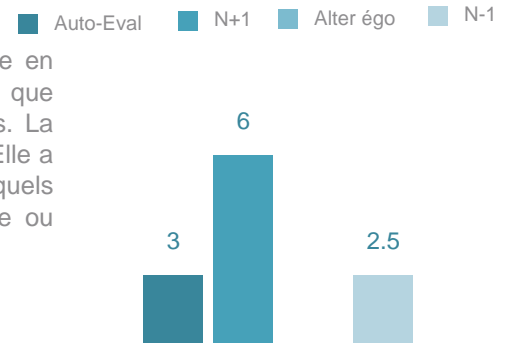


Capacités professionnelles

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

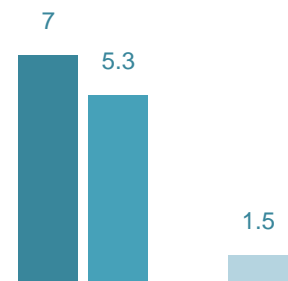
17. Apprentissage

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).



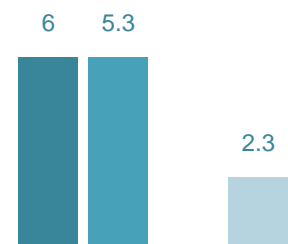
18. Respect des délais

"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."



19. 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."



20. 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"

