

## Dossier : Jacques Chardon

---



# 1. Présentation 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 21<sup>ème</sup> 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 le 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 est 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.

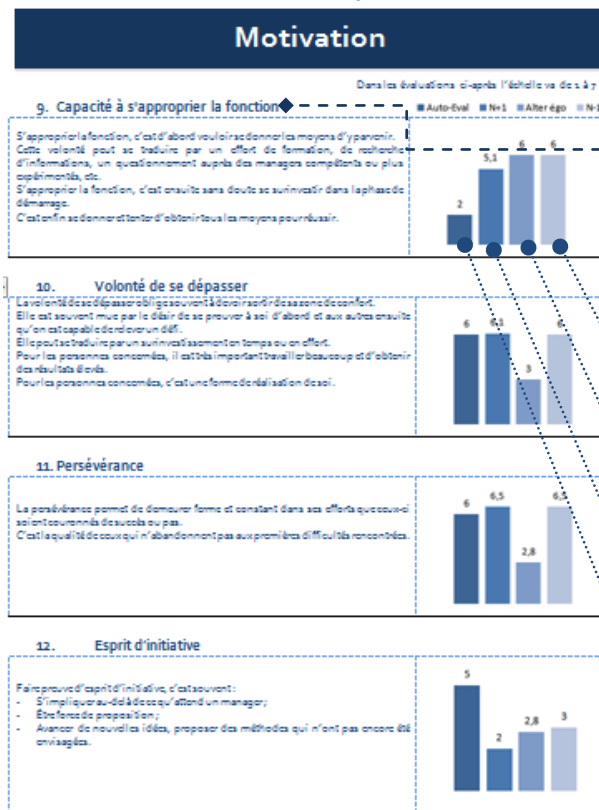
Les alter egos éventuels

### 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 a le sens du 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 :



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:



Jacques Chardon

✉ jchardon@gmail.com

☎ 0656540000

Responsable développement Ressources Humaines

J'ai 52 ans et plus de 25 années d'expérience dans les Ressources Humaines. 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 le recrutement, la gestion et la motivation des équipes sont des enjeux majeurs pour pérenniser leur croissance.

5

Expériences

8

Recommandations

7

Évaluations

### 3. Missions et recommandations :

**Entreprise : Alyzia à Roissy**

**Gestion des relations sociales et RH sur un périmètre d'environ 1000 salariés**

**Début : Juillet 2013**

**Fin : Février 2015**

**Certification YOU-TRUST :**

**En cours**



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 le recrutement, la gestion et la motivation des équipes sont des enjeux majeurs pour pérenniser leur croissance.

#### Régis ROUSSEAU - Responsable

Sous ma direction durant 2 années, Jacques manager RH de la division télécommunication de ALYZIA a présenté durant toutes ces années 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.

#### Paul DUMARCHER - Alter ego

J'ai travaillé avec Jacques pendant plusieurs années. Jacques s'est intégré à notre entreprise multi-sites en comprenant nos organisations au-delà des lignes hiérarchiques. Avec efficacité, il a su mener des dossiers à leurs termes pour obtenir les résultats escomptés. Soucieux de bien faire, il met au service des autres son expérience. Son sourire amène la joie dans les équipes. Il sait prendre sur lui afin de gérer au mieux les situations conflictuelles qui peuvent naître des tensions sur des dossiers un peu courts en temps

## Entreprise : Financière BFC à Paris Gestion RH recrutement et développement

Début : Octobre 2011  
Fin : Mai 2012

Certification YOU-TRUST :  
le 13/10/2017



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 le recrutement, la gestion et la motivation des équipes sont des enjeux majeurs pour pérenniser leur croissance..

### 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.

### 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 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 a le sens du détail dans ses démarches. Jacques est une personne à l'écoute et sur qui on peut compter en cas de besoin.

## 4- Evaluations

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

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

Les critères de savoir-être et professionnels sur lesquels il est évalué sont les suivants :

CATEGORIES		FACTEURS
Ouverture d'esprit	1	Ecoute active
	2	Assumer ses zones de faiblesse
	3	Assumer ses responsabilités (aussi en cas d'échec)
	4	Capacité à accepter l'autorité
Intelligence émotionnelle	5	Compréhension et gestion de ses émotions
	6	Compréhension et prise en compte des émotions d'autrui
	7	Capacité à gérer son stress/ses émotions
	8	Capacité à négocier
Motivation	9	Capacité à s'approprier la fonction
	10	Volonté de se dépasser
	11	Persévérance
	12	Esprit d'initiative
Tempérament	13	Capacité d'adaptation
	14	Leadership
	15	Esprit d'équipe
	16	Loyauté
Capacités professionnelles	17	Capacité d'apprentissage
	18	Capacité à tenir les délais impartis
	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

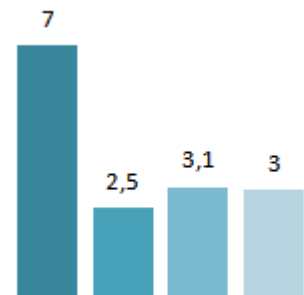
## 1. Ecoute active

■ Auto-Eval ■ N+1 ■ Alter égo ■ N-1

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.



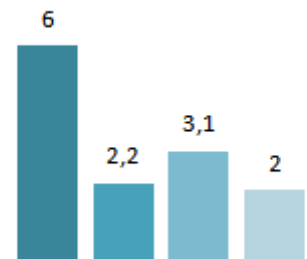
## 2. Assumer ses zones de faiblesses

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.

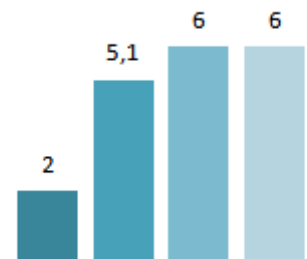


## 3. Assumer ses responsabilités (y compris en cas d'échec)

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 :

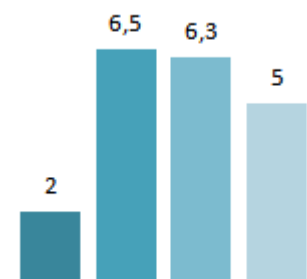
- Savoir partager le succès d'une réalisation avec son équipe ;
- Prendre la mesure de ce que doit être sa contribution dans un contexte ou un projet et se donner les moyens d'y parvenir ;
- Assumer sa part de responsabilité dans un échec ;
- Comprendre les raisons d'une difficulté ou d'un échec et en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



## 4. Capacité à accepter l'autorité

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.





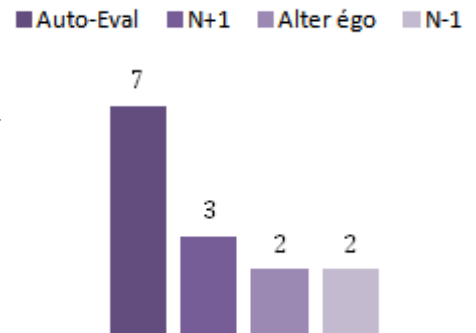
# Intelligence émotionnelle

Dans l'entreprise comme dans un groupe d'amis ou dans sa famille, nous sommes tous des individus dotés de sentiments. Pour peu qu'elles soient prises en compte, les émotions « bien gérées » peuvent fortement contribuer à l'esprit d'équipe et être un fort levier de performance pour le groupe.

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

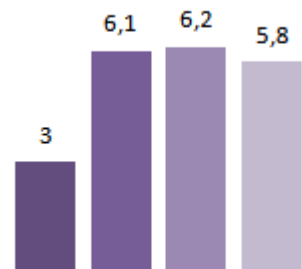
## 5. Compréhension et gestion de ses émotions

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. Compréhension et prise en compte des émotions d'autrui

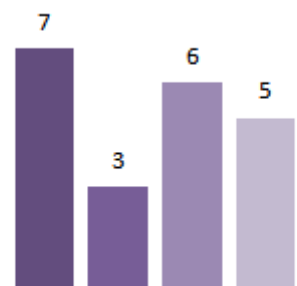
Il s'agit de la capacité à tenir compte des émotions d'autrui et à y être attentif et à les considérer dans une relation commune. Il s'agit également d'être en mesure de faire le lien entre l'état d'esprit d'une personne et une situation qui l'a affectée.



## 7. Capacité à gérer son stress, ses émotions

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.



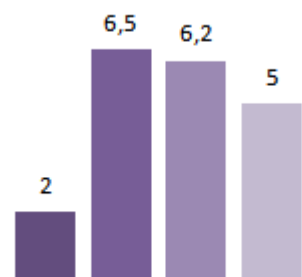
## 8. Capacité à négocier

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.

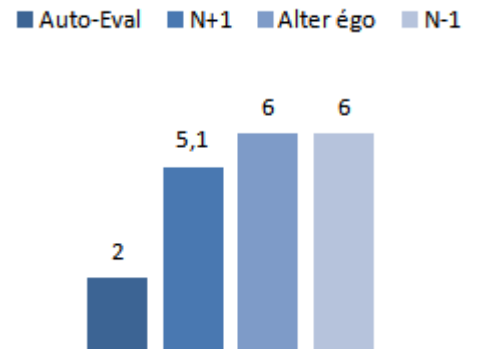


# Motivation

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

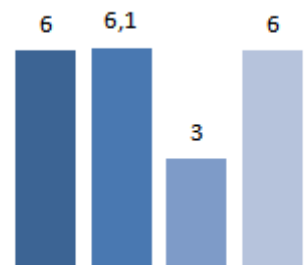
## 9. Capacité à s'appropriier la fonction

S'appropriier 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.



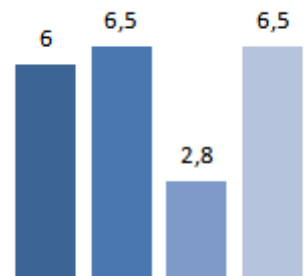
## 10. Volonté de se dépasser

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

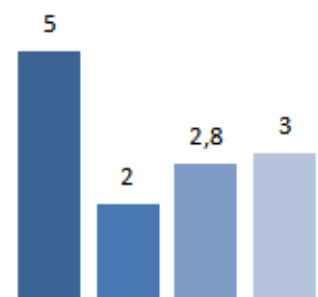
La persévérance permet de demeurer ferme et constant dans ses efforts que ceux-ci soient couronnés de succès ou pas. C'est la qualité de ceux qui n'abandonnent pas aux premières difficultés rencontrées.



## 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.

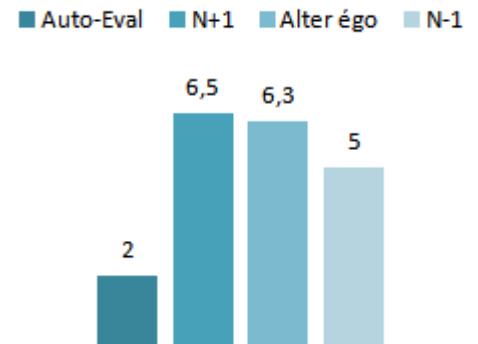


# Tempérament

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

## 13. Capacité d'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.



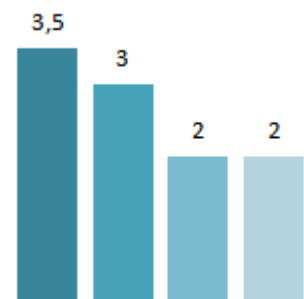
## 14. Leadership

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.

Par ailleurs, un bon leader ne fait pas le travail de ses subordonnés mais fait en sorte que ces derniers résolvent une difficulté par leurs propres moyens en les guidant si cela est nécessaire.

D'une façon plus générale le bon leader aide les membres de son équipe à se développer, à s'améliorer dans leurs différents domaines de compétences.



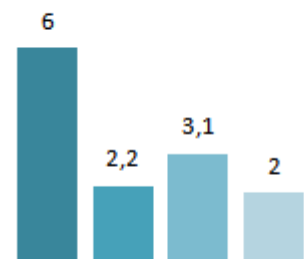
## 15. Esprit d'équipe

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 goût 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.

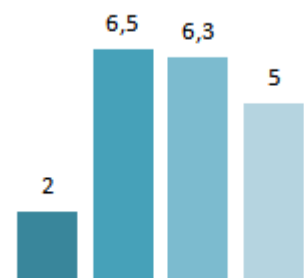


## 16. Loyauté

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

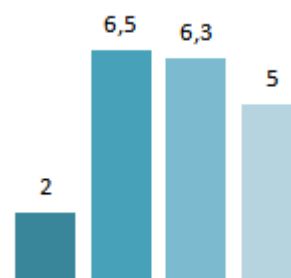
## 17. Capacité d'apprentissage

■ Auto-Eval ■ N+1 ■ Alter égo ■ N-1

Il s'agit de l'orientation d'esprit qui permet de comprendre puis de mettre en œuvre 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.

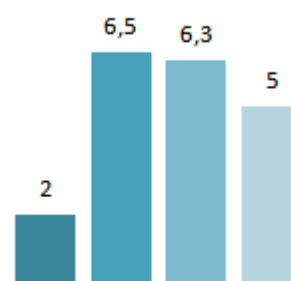
Elle a à voir avec le désir et la volonté d'acquérir de nouvelles compétences, quelles que soient les moteurs de cette volonté (rester pertinent et employable ou encore par curiosité d'esprit par exemple).



## 18. Capacité à tenir les délais impartis

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 œuvre 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.

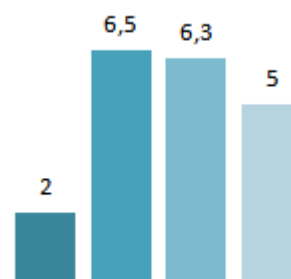


## 19. Capacité de travail

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 œuvre et contribuant à un livrable, un résultat, une performance.

Plusieurs degrés sont envisageables :

- 1 : avec l'aide ou la supervision d'une autre personne
- 2 : de manière autonome, fiable et efficiente
- 3 : je peux transmettre ce savoir-faire à d'autres personnes ».
- 4 : je suis considéré comme un expert

