



# RAPPORT FONCTION MANAGERIALE Mélanie

Toute l'information contenue dans ce rapport est confidentielle.



© Gordon - Exclusive Rights ECPA. SOSIE is a trademark of ECPA in France and/or other countries.



## INTRODUCTION

Ce rapport a été conçu pour faciliter le processus de sélection à des postes de managers. Il est construit à partir des réponses des candidats au questionnaire SOSIE.

Ce questionnaire, qui mesure des traits de personnalité et des valeurs, est largement utilisé pour faciliter les décisions de recrutement.

L'efficacité du management est un domaine complexe et réussir à bien manager requière un certain nombre de compétences dont beaucoup d'entre elles peuvent être mesurées au moyen d'outils d'évaluation.

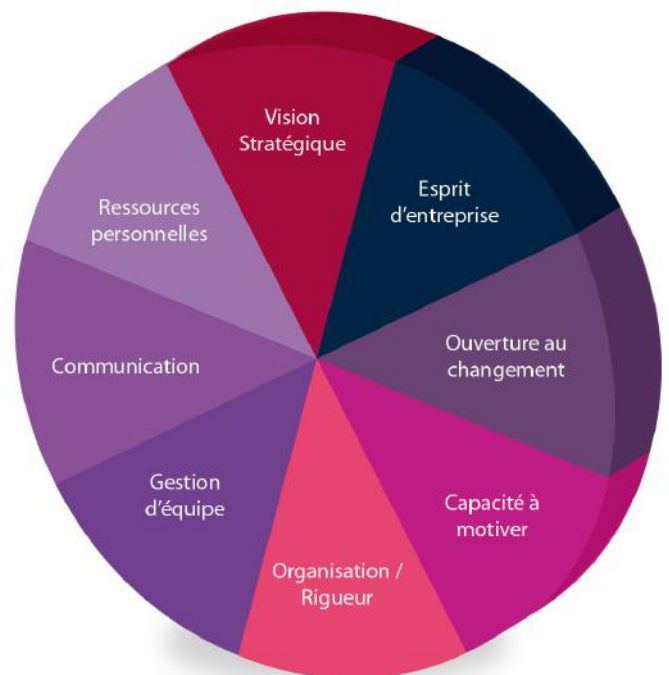
De nombreuses recherches montrent que les comportements, le style de personnalité, les traits et les valeurs d'une personne sont liées à un certain nombre de compétences requises pour être un bon manager. SOSIE mesure ces traits de personnalité et valeurs, ce qui permet de comparer les niveaux de compétence entre les candidats. Ceux qui ont les niveaux souhaités sont susceptibles de mieux réussir en poste et de faire carrière que ceux dont l'adéquation est plus faible.



## Compétences managériales

Ce rapport évalue les compétences dans huit domaines clés jugés comme importants pour réussir dans des fonctions managériales. Elles ont été identifiées au moyen d'un certain nombre de méthodes parmi lesquelles les études réalisées sur les demandes du marché, l'analyse d'une base de données de plus de 1000 personnes en France exerçant des fonctions managériales qui ont répondu au SOSIE, ainsi que la contribution d'un groupe d'experts.

Il est peu probable que des candidats obtiennent une bonne adéquation dans tous les domaines, mais ceux qui présentent un nombre élevé de bonnes adéquations sont susceptibles de faire mieux que ceux qui ont un certain nombre de faibles adéquations.



### Contenu du rapport

Ce rapport fournit des informations basées sur les réponses des candidats :









- Un graphique résume l'«adéquation» probable du candidat aux compétences évaluées.
- Pour chacune des compétences on trouvera :
  - une description complète de la compétence,
  - une note sur une échelle en cinq points allant de «Très faible adéquation» à «Très forte adéquation» en fonction des résultats obtenus par le candidat aux échelles de personnalité et de valeurs évaluées par le questionnaire SOSIE,
  - un texte décrivant le profil du candidat en termes de personnalité et de valeurs en liaison avec la compétence,
  - des questions à poser lors de l'entretien sont proposées pour aider à exploiter les résultats et à cerner les points éventuels de discussion et d'approfondissement avec le candidat. Les questions sont basées sur les caractéristiques de personnalité et les valeurs qui jouent un rôle important dans la compétence en question.

### Interprétation des résultats

Ce rapport propose une interprétation du niveau d'adéquation d'une personne à une compétence donnée, en fonction de sa personnalité et de ses valeurs, fournissant une aide précieuse à la prise de décisions. Cependant, il est important de se rappeler que les résultats doivent être considérés comme des hypothèses devant faire l'objet d'une exploration plus poussée lors de l'entretien et au regard d'autres sources d'informations.

Ce rapport est conçu pour être utilisé par l'évaluateur et n'est pas destiné à la personne évaluée.

## RESUME DU PROFIL DE COMPETENCES MANAGERIALES

	Très faible adéquation	Faible adéquation	Adéquation moyenne	Forte adéquation	Très forte adéquation
Vision stratégique					
Esprit d'entreprise					
Ouverture au changement					
Capacité à motiver					
Organisation/Rigueur					
Gestion d'équipe					
Communication					
Ressources personnelles					

Groupe de référence : Managers français

### VISION STRATEGIQUE

Savoir anticiper les évolutions à venir de l'entreprise et définir avec soin les priorités à adopter tout en envisageant leurs répercussions à long terme est la clé d'un management réussi. Lorsqu'ils sont portés par un fort désir de réussite, les managers élaborent une vision globale et convaincante leur permettant d'intégrer et d'organiser les orientations futures de l'entreprise. Cette compétence évaluée dans quelle mesure une personne :

- Est motivée par la possibilité de travailler dans des environnements variés et apprécie le changement, ce qui lui permet de proposer de nouvelles stratégies.
- Aspire à la réussite et cherche à atteindre des objectifs difficiles, l'amenant ainsi à remettre en question les objectifs fixés.
- Est à l'aise avec les questions complexes et sait développer des points de vue originaux lorsqu'elle élabore des visions stratégiques.
- Attache de l'importance à l'engagement vis-à-vis des stratégies élaborées.
- Est peu intéressée par les objectifs à court terme, et s'attache peut-être davantage à développer des visions stratégiques à long terme.



Très faible adéquation

Faible adéquation

Adéquation moyenne

Forte adéquation

Très forte adéquation

Vision stratégique



### Profil

- Mélanie accorde une grande importance à la diversité des environnements de travail et devrait apprécier les périodes de changement, ce qui est essentiel dans le développement de nouvelles stratégies.
- Cette personne accorde une grande importance à la réussite, ce qui devrait l'amener à faire des choix stratégiques très ambitieux.
- Très à l'aise quand elle travaille sur des questions complexes et des idées originales, cette personne est probablement capable de proposer des stratégies nouvelles et/ou très élaborées si besoin est.
- Appréciant de défendre ses convictions ou ses décisions, Mélanie pourrait chercher le plus souvent à s'impliquer dans les stratégies élaborées.
- Bien qu'assez intéressée par le court terme, cette personne ne négligera probablement pas le long terme dans l'élaboration des visions stratégiques.

### Suggestions de questions

- Avez-vous tendance à changer facilement de stratégie? Pourquoi?
- Pensez-vous que vous avez tendance à fixer des objectifs très ambitieux? Pourquoi? Cela vous a-t-il quelquefois posé des problèmes? Lesquels?
- Vous semblez apprécier les stratégies innovantes ou complexes? Pourquoi? Cela vous a-t-il quelquefois posé des problèmes? Lesquels?
- Quand vous élaborez une stratégie, les oppositions ne semblent pas vous poser problème? Pourquoi? Comment vous y prenez-vous pour convaincre les opposants?
- Vous semblez accorder autant d'importance au court terme et au long terme : dans ce cas, comment élaborez-vous vos stratégies?



### ESPRIT D'ENTREPRISE

Les personnes occupant une fonction de manager doivent être capables de prendre des décisions de façon autonome et souvent rapidement, sans s'appuyer sur une aide extérieure ou sur des procédures décisionnelles existantes, tout en évaluant les risques qu'elles font courir à l'entreprise. Elles doivent aimer relever des défis, avoir un esprit d'entreprise, être orientées vers l'action, faire preuve de courage dans leurs décisions et savoir s'impliquer personnellement. Cette compétence évalue dans quelle mesure une personne :

- Aime prendre rapidement des décisions et s'impliquer personnellement dans leur mise en œuvre.
- Apprécie de pouvoir prendre des décisions en toute indépendance.
- Apprécie de pouvoir exercer son influence et son autorité.
- Fait preuve d'un style de management dynamique et énergique.
- Aime relever des défis difficiles.
- Minimise les risques en veillant à ce que les mesures à prendre soient mûrement réfléchies.
- Ne recherche ni le soutien ni les encouragements des autres, et se montre ainsi capable de travailler dans des environnements difficiles ou hostiles.



Très faible adéquation

Faible adéquation

Adéquation moyenne

Forte adéquation

Très forte adéquation

Esprit d'entreprise



#### Profil

- Les personnes ayant le même profil que Mélanie aiment décider rapidement et s'impliquer dans les décisions prises, ce qui devrait avoir un impact positif sur leur capacité de décision.
- Cette personne attache une grande importance au fait de pouvoir prendre des décisions de façon autonome, et pourrait donc apprécier particulièrement les situations qui nécessitent de décider seule.
- Cette personne peut rechercher des occasions d'exercer son influence et son autorité, bien que cela ne constitue pas une motivation essentielle pour elle.
- Les personnes ayant le même profil que Mélanie ont un mode de management très dynamique et énergique.
- Accordant une grande importance au challenge personnel, cette personne pourrait donc chercher souvent à relever des défis majeurs.
- Parvenant à trouver un juste équilibre entre prudence et prise de risques, cette personne parvient à mesurer les risques en réfléchissant généralement avant d'agir.
- Accordant une certaine importance au soutien et à l'encouragement de ses collègues, Mélanie pourrait se montrer cependant capable de travailler assez efficacement dans des environnements difficiles ou hostiles.

#### Suggestions de questions

- Comment abordez-vous la prise de décisions? Préférez-vous prendre rapidement des décisions ou prendre le temps de la réflexion? Vous semblez décider rapidement, sur vos convictions personnelles. Cela vous a-t-il déjà posé problème? Lesquels?
- Vous semblez aimer prendre vos décisions seul(e) : cela vous a-t-il quelquefois posé problème? Pourquoi?
- Recherchez-vous des occasions d'exercer votre influence et votre autorité? Comment cela vous a-t-il aidé jusqu'à présent dans votre carrière?
- Vos collaborateurs ont-ils quelquefois des difficultés à suivre votre rythme de travail? Dans quelles circonstances?
- Comment réagissez-vous lorsque vous devez relever un défi difficile? Aimez-vous particulièrement les défis liés à la gestion d'entreprise? Pourquoi? Vous arrive-t-il de vous fixer des objectifs trop ambitieux?
- Comment vous assurez-vous que tous les risques liés à une décision ou action ont bien été pris en compte?
- Décrivez une situation où vous avez dû travailler en étant très peu soutenu(e) et encouragé(e) par les autres. Comment avez-vous réagi?

### OUVERTURE AU CHANGEMENT

Les managers doivent pouvoir s'adapter à un grand nombre de problèmes et d'exigences variés. En outre, on leur demande souvent de faire face à des situations imprévues, de nouveaux environnements et de nouvelles conditions de travail. Ils devraient donc apprécier de résoudre des problèmes difficiles et être ouverts à la nouveauté et à la diversité. Cette compétence évalue dans quelle mesure une personne :

- Aime le changement et devrait apprécier d'être confrontée à une grande variété de problèmes, d'exigences, de situations et de personnes.
- Se sent à l'aise face à l'innovation et à la nouveauté.
- Accorde peu d'importance aux conventions, aux règles sociales et au «statu quo» qui risquent de nuire à la flexibilité et à l'innovation dans le travail.



Très faible adéquation

Faible adéquation

Adéquation moyenne

Forte adéquation

Très forte adéquation

Ouverture au changement



#### Profil

- Mélanie accorde une très grande importance au changement et devrait donc apprécier d'avoir à faire face à une grande variété de problèmes, d'exigences, de situations et de personnes.
- Particulièrement à l'aise avec la nouveauté, cette personne devrait apprécier d'avoir l'occasion de travailler sur des projets novateurs.
- N'accordant qu'une importance relative aux règles sociales et au «statu quo», Mélanie devrait pouvoir travailler de manière assez flexible et innovante, sans trop se laisser affecter par les conventions sociales.

#### Suggestions de questions

- Vous semblez apprécier le changement, la diversité des projets : cela vous a-t-il aidé dans votre travail? Pourquoi?
- Décrivez une situation où vous avez fait preuve d'innovation dans un projet. Vous sentiez-vous à l'aise? Pourquoi?
- S'adapter requiert souvent la capacité à penser de manière non conventionnelle et parfois à aller à l'encontre de la «norme». Décrivez une situation où vous avez eu une idée non conventionnelle. Cela vous a-t-il été difficile? pourquoi?

### CAPACITE A MOTIVER

Les managers doivent se montrer exemplaires dans leur travail et encourager leur équipe à se comporter de même, dans le respect de la culture, des valeurs et des objectifs de l'entreprise. Cette attitude positive envers leurs collaborateurs devrait favoriser un environnement dans lequel les membres de l'équipe se sentent motivés et impliqués dans leur travail. Cette compétence évalue dans quelle mesure une personne :

- Sait motiver son équipe par son ouverture d'esprit ainsi que par la confiance et le respect qu'elle accorde à ses collaborateurs.
- Se montre bienveillante et attentive aux besoins des autres, ce qui devrait l'amener à se soucier des problèmes de ses collaborateurs et à encourager ceux-ci à adopter le même type de comportement.
- Défend ses convictions et devrait avoir à cœur de faire adhérer ses collaborateurs à la culture, aux valeurs et aux objectifs de l'entreprise.
- Accorde de l'importance au progrès et à la réussite et devrait donc fixer des objectifs ambitieux à ses collaborateurs.
- Accorde peu d'importance à son indépendance et devrait valoriser le travail en équipe et l'implication de ses collaborateurs dans le travail et dans les décisions.



Très faible adéquation

Faible adéquation

Adéquation moyenne

Forte adéquation

Très forte adéquation

Capacité à motiver



#### Profil

- Ayant tendance à se montrer méfiante et critique envers les autres, cette personne pourrait manquer d'ouverture d'esprit, de confiance ou de respect. Cela pourrait nuire à la motivation de ses collaborateurs.
- Ne cherchant pas vraiment à se montrer bienveillante ni attentive aux besoins des autres, cette personne pourrait ne pas se soucier des problèmes de ses collaborateurs ni les encourager à adopter un comportement coopératif.
- Tenant à défendre leurs convictions, les personnes ayant le même profil que Mélanie devraient avoir à cœur de faire adhérer leurs collaborateurs à la culture, aux valeurs et aux objectifs de l'entreprise.
- Accordant une grande importance au progrès et à la réussite, Mélanie devrait probablement savoir fixer des objectifs ambitieux à ses collaborateurs.
- Les personnes ayant le même profil que Mélanie aiment travailler de manière autonome, ce qui pourrait avoir un impact sur le niveau de motivation de l'équipe. Elles seraient plus efficaces en impliquant leurs collaborateurs dans certaines tâches ou certaines décisions.

#### Suggestions de questions

- A quel point est-il important pour vous de faire preuve d'ouverture d'esprit, de confiance et de respect envers vos collaborateurs pour obtenir le meilleur d'eux-mêmes? Préférez-vous une manière plus directe et ferme de motiver vos collaborateurs?
- Vous souvenez-vous d'avoir déjà été particulièrement attentif(ve) aux besoins de vos collaborateurs? Quel en a été le résultat? Si vous ne jugez important de vous montrer bienveillant(e) envers vos collaborateurs, comment abordez-vous la gestion de votre personnel?
- Vous semblez accorder beaucoup d'importance au fait de défendre vos convictions. Pensez-vous que cela a un impact sur la manière dont vos collaborateurs adhèrent aux valeurs et aux objectifs de l'entreprise? Pourquoi et comment?
- Vous semblez accorder beaucoup d'importance au fait de fixer des objectifs ambitieux à vos collaborateurs? Pourquoi? Pensez-vous que cela a une influence sur leur motivation? De quelle manière?
- Vous semblez être assez indépendant(e) : vous est-il difficile d'impliquer vos collaborateurs dans vos décisions ou dans votre travail? Pourquoi? Pensez-vous que cela puisse démotiver vos collaborateurs? Pourquoi?



### ORGANISATION/RIGUEUR

Les managers doivent préparer et structurer leurs propres tâches et leurs propres priorités ainsi que celles de leurs collaborateurs. Ils doivent pouvoir compter sur des stratégies élaborées soigneusement pour traiter les priorités de l'entreprise et atteindre les objectifs fixés tout en gérant efficacement le temps et les ressources disponibles. Ils doivent résoudre les problèmes d'organisation qui peuvent survenir et assurer le reporting ascendant et descendant. Cette compétence évalue dans quelle mesure une personne :

- Travaille à un rythme soutenu et gère efficacement son temps et celui de ses collaborateurs.
- Aime travailler de façon organisée et méthodique et devrait ainsi pouvoir facilement organiser les tâches que ses collaborateurs et elle-même doivent réaliser.
- Apprécie les objectifs clairement définis et souhaite travailler dans un but précis et fixé au départ.
- Est fiable et consciencieuse dans la réalisation de tâches qui impliquent des capacités d'organisation, telles que la planification de son travail et de celui de ses collaborateurs, même si ces tâches sont de peu d'intérêt.
- Se montre prudente dans la planification et l'organisation du travail.
- Ne cherche pas particulièrement à travailler de manière indépendante et aime partager les informations dont elle dispose, ce qui est primordial pour un reporting ascendant et descendant.



Très faible adéquation

Faible adéquation

Adéquation moyenne

Forte adéquation

Très forte adéquation

Organisation/Rigueur



#### Profil

- Mélanie travaille certainement de manière dynamique et rapide et devrait gérer efficacement le temps et les ressources disponibles.
- Ayant peu de goût pour l'organisation et le travail méthodique, cette personne pourrait apprécier peu de devoir organiser les tâches que ses collaborateurs et elle-même doivent réaliser.
- Accordant peu d'importance au fait d'avoir des objectifs clairement définis, Mélanie pourrait préférer sans doute des objectifs plus flexibles. Les personnes ayant le même profil que Mélanie n'apprécient sans doute pas beaucoup d'avoir et de devoir fixer des objectifs précis.
- Etant relativement fiable et consciencieuse dans son travail, cette personne parvient globalement à réaliser des tâches nécessitant d'être organisées, telles que la planification de son travail et de celui de ses collaborateurs, même si elles ne présentent guère d'intérêt pour elle.
- Cette personne semble prendre un certain recul et devrait se montrer généralement prudente dans la planification et l'organisation du travail, mais il lui arrive de ne pas prendre toutes les précautions nécessaires.
- Appréciant particulièrement de travailler de manière indépendante, cette personne peut parfois se montrer réticente à partager avec ses collègues les informations dont elle dispose et pourrait, de ce fait, ne pas toujours apprécier de devoir assurer le reporting descendant et ascendant.

#### Suggestions de questions

- Décrivez comment vous gérez habituellement le temps et les ressources disponibles. Vous semblez valoriser la rapidité : comment cela se ressent-il dans l'organisation du travail? Quels sont les avantages et les inconvénients?
- Comment organisez-vous votre travail et celui de votre équipe? Si vous n'êtes pas particulièrement méthodique, quelles stratégies adoptez-vous pour organiser correctement les tâches que votre équipe et vous-même devez réaliser?
- Décrivez de quelle manière vous fixez des objectifs. Préférez-vous avoir des objectifs flexibles ou des objectifs très précis? Vous êtes-vous déjà senti(e) frustré(e) de devoir travailler en vue d'un objectif précis? Comment gérez-vous cette frustration?
- Comment abordez-vous les tâches qui vous intéressent très peu ou qui portent sur des détails? Comment gérez-vous ce type de tâches avec vos collaborateurs?
- Y a-t-il des domaines, dans votre travail, pour lesquels vous vous montrez plus prudent(e) alors que, dans d'autres, vous acceptez davantage de prendre des risques?
- Décrivez une situation où vous avez dû informer régulièrement vos collaborateurs. Vous est-il difficile de devoir régulièrement informer et tenir compte de l'avis des autres? Si c'est le cas, comment gérez-vous ce type de situation?



### GESTION D'EQUIPE

Il appartient aux managers de diriger leurs collaborateurs et d'animer leurs équipes. Ils doivent savoir se contrôler dans des situations stressantes. Il leur faut convaincre leurs collaborateurs de la pertinence et de l'importance de leurs missions et des objectifs de l'entreprise. Ils doivent, pour ce faire, gagner l'approbation et l'implication de leurs collaborateurs en trouvant des arguments persuasifs et convaincants ou en sachant faire preuve d'autorité lorsque cela est nécessaire. Cette compétence évalue dans quelle mesure une personne :

- Fait confiance à sa force de persuasion et devrait pouvoir convaincre ses collaborateurs de l'importance des missions et des objectifs de l'entreprise.
- Cherche à exercer son autorité sur les autres et devrait aimer donner des directives à ses collaborateurs.
- A à cœur de construire des relations de confiance avec ses collaborateurs, ce qui facilite la gestion de l'équipe et permet de faire accepter plus facilement la stratégie et les objectifs de l'entreprise.
- Ne se laisse pas déstabiliser par des situations stressantes, fait preuve généralement de calme, reste d'une humeur égale et sait contrôler ses émotions.
- Est un manager responsable sur lequel on peut compter pour remplir ses fonctions avec sérieux, persévérance et sens du devoir.



Très faible adéquation

Faible adéquation

Adéquation moyenne

Forte adéquation

Très forte adéquation

Gestion d'équipe



#### Profil

- La capacité d'influence sur les autres ne semble pas être le point fort de Mélanie. Cette personne pourrait avoir des difficultés à convaincre ses collaborateurs de l'importance d'une mission ou des objectifs de l'entreprise.
- Bien que cette personne ne cherche pas spécialement à exercer son autorité sur les autres, elle devrait quand même être capable de donner des directives à ses collaborateurs.
- Les personnes ayant le même profil que Mélanie ont des difficultés à faire confiance aux autres, ce qui peut les gêner pour nouer des relations. Cela pourrait être un obstacle au management de l'équipe et à la délégation et pourrait diminuer l'adhésion de l'équipe à la stratégie et aux objectifs de l'entreprise.
- Cette personne semble avoir des difficultés à gérer les situations stressantes. Elle pourrait se montrer anxieuse et mal contrôler ses émotions.
- Se montrant globalement responsable et persévérante, on peut généralement compter sur cette personne pour remplir ses fonctions de manager.

#### Suggestions de questions

- Vous semblez ne pas avoir une grande confiance dans votre force de persuasion : comment faites-vous pour convaincre vos collaborateurs? Donnez un exemple.
- Aimez-vous exercer votre autorité sur les autres et leur donner des directives? Si c'est le cas, cela vous a-t-il déjà aidé dans votre rôle de manager?
- Vous semblez ne pas accorder facilement votre confiance : cela vous pose-t-il des problèmes dans votre management? Lesquels? Comment déléguez-vous?
- Décrivez une occasion où vous avez dû travailler dans une situation potentiellement stressante. Trouvez-vous certaines situations plus stressantes que d'autres? Quelles stratégies adoptez-vous lorsque vous vous sentez stressé(e) ?
- Vous arrive-t-il de déléguer les tâches qui ne vous intéressent pas? Dans quelles circonstances?

### COMMUNICATION

Les managers sont tenus de communiquer constamment avec leur entourage : ils doivent informer leur équipe et leurs collègues et être en contact avec les clients et les partenaires. Ils doivent donc prêter attention à ceux avec lesquels ils communiquent et établir des canaux de communication ascendants et descendants clairs et respectueux, afin d'informer et de mettre au courant efficacement leurs collègues et leurs subordonnés. Cette compétence évalue dans quelle mesure une personne :

- Aime pouvoir communiquer étroitement avec ses interlocuteurs privilégiés (collaborateurs, collègues, clients, etc.).
- Se montre attentive, tolérante et compréhensive dans les échanges avec ses collaborateurs et ses interlocuteurs et sait construire des relations de confiance pour faciliter la communication.
- Sait communiquer de manière persuasive, convaincante et aime prendre la parole en public.



Très faible adéquation

Faible adéquation

Adéquation moyenne

Forte adéquation

Très forte adéquation

Communication



### Profil

- Préférant travailler seul, Mélanie pourrait éprouver des difficultés à communiquer facilement avec ses interlocuteurs, ce qui incombe pourtant à sa fonction de manager.
- Se montrant assez critique et directe, cette personne pourrait avoir des difficultés à construire des relations de confiance avec les autres, ce qui faciliterait pourtant la communication.
- Préférant probablement écouter plutôt que prendre la parole, Mélanie pourrait ne pas aimer être sur le devant de la scène et son style de communication pourrait se révéler peu convaincant.

### Suggestions de questions

- Vous semblez ne pas être très extraverti(e). Vous sentez-vous quelquefois mal à l'aise dans certaines situations sociales? Comment réagissez-vous, dans ce cas?
- Vous est-il déjà arrivé de ne plus pouvoir communiquer avec l'un de vos interlocuteurs parce que la relation de confiance qui vous unissait avait été brisée? Dans quelles circonstances? Que changeriez-vous dans votre comportement pour éviter que cela ne se reproduise?
- Décrivez une situation où vous avez dû prendre la parole devant un groupe d'interlocuteurs importants. Comment cela s'est-il passé? Avez-vous rencontré des difficultés? Lesquelles?

### RESSOURCES PERSONNELLES

Les managers ont souvent à faire face à des incertitudes, à des charges de travail élevées, à des objectifs très ambitieux et à des conflits. Ils doivent savoir résister au stress et à la pression d'avoir à mener de front plusieurs projets et respecter des délais courts, gérer correctement leur frustration et canaliser efficacement leurs émotions pour en limiter les effets négatifs sur leur jugement et sur leur équilibre personnel. Cette compétence évalue dans quelle mesure une personne :

- Sait faire face aux incertitudes et devrait pouvoir résister au stress d'avoir à mener de front plusieurs projets dans des délais courts.
- Sait travailler efficacement sans l'aide ni l'encouragement des autres et devrait être en mesure de gérer les situations conflictuelles.
- Fait preuve de persévérance pour mener à bien une tâche, en dépit des obstacles à surmonter.
- N'accorde que peu d'importance aux compliments et sait travailler efficacement lorsqu'elle ne reçoit pas d'éloges.
- Fait preuve de tolérance et de patience envers les autres, même dans les moments difficiles.



Très faible adéquation

Faible adéquation

Adéquation moyenne

Forte adéquation

Très forte adéquation

Ressources personnelles



#### Profil

- Les personnes ayant le même profil que Mélanie peuvent assez facilement se sentir stressées et rebutées quand elles doivent mener de front plusieurs projets dans des délais courts.
- Les personnes ayant le même profil que Mélanie n'accordent pas une grande importance au soutien et aux encouragements des autres, elles devraient donc parvenir à travailler dans des environnements dans lesquels ce soutien est absent et gérer des situations conflictuelles.
- Cette personne pourrait faire relativement preuve d'assiduité pour mener à bien une tâche et se montrer globalement persévérante si elle doit surmonter des obstacles.
- Les personnes ayant le même profil que Mélanie n'accordent que peu d'importance aux compliments et aux louanges, ce qui veut certainement dire qu'elles savent travailler efficacement même lorsqu'elles ne reçoivent pas d'éloges.
- Cette personne n'est pas particulièrement tolérante et patiente envers les autres et pourrait avoir des difficultés à cacher sa frustration si la situation est délicate.

#### Suggestions de questions

- Vous souvenez-vous d'une occasion où vous étiez sous pression pour mener à bien un projet, devant peut-être respecter plusieurs délais impératifs? Si vous trouvez ce genre de situation stressante, quelles stratégies mettez-vous en place pour gérer votre stress?
- Vous est-il facile de gérer les conflits? Comment vous y prenez-vous?
- Décrivez une occasion où vous avez été confronté à des obstacles majeurs au cours d'un projet? Comment les avez-vous gérés? Cela s'est-il avéré efficace? Cela vous a-t-il été difficile? Pourquoi?
- Vous semblez ne pas accorder d'importance aux éloges et aux félicitations. Pourquoi?
- Comment réagissez-vous lorsqu'un collaborateur ou un collègue vous énerve? Comment gérez-vous ce genre de situation? Vous est-il déjà arrivé de perdre votre sang froid et de le regretter plus tard?