



COMPANY
Your Logo Here



VOS TALENTS ONT DE L'AVENIR

GÉNÉRAL

Contexte

Demandeur



MY COMPANY



Françoise Dupont

Responsable des Ressources humaines

**Assessment Smart**
(asynchrone + 6 heures)**Contexte du besoin et Projet**

Type : recrutement

Projet : étoffer l'équipe produit pour mieux évaluer les retours clients et ainsi améliorer l'offre en continu. Pour cela, l'entreprise cherche à recruter un CSM.

Focus décisionnels : aisance orale et écrite, esprit d'équipe, proactivité, orienté solution avec un bon esprit d'analyse et de synthèse, sociable, patient, capacité à manager une équipe, adaptabilité dans un contexte de culture d'entreprise tournée vers la délégation et l'autonomie des équipes, capacité à travailler fréquemment en remote, à l'aise avec une grande diversité de tâches, capacité de leadership, moins motivé par la rémunération que par la épanouissement professionnel.

Personne évaluée



Basile LOMEX



15 ans d'expérience

Customer Success
Manager

Master ou équivalent

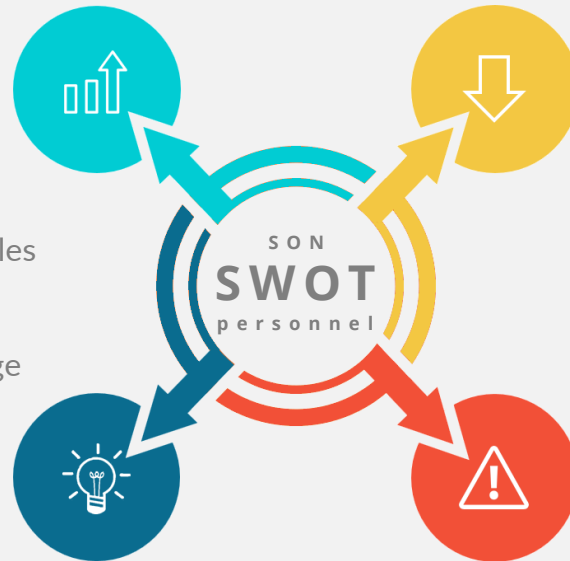
GÉNÉRAL

Synthèse détaillée

STRENGTHS

Ses atouts

- Autonomie
- Adaptabilité
- Compétences relationnelles
- Management
- Résilience & apprentissage



WEAKNESSES

Ses axes d'amélioration

- Esprit de synthèse
- Prise de décision
- Sens politique
- Ambition

THREATS

Ses risques

- Organisation & priorisation
- Synthèse & clarté
- Pas de mobilité
- Pas de projection à M/LT
- Dépassement

OPPORTUNITIES

Ses opportunités de développement

- Développement des compétences
- Levier de ses forces
- Capacité à mobiliser
- Curiosité

Synthèse de l'assesseur

Cette personne possède d'importantes qualités relationnelles et managériales, notamment en autonomie, adaptabilité, écoute et délégation, ce qui lui permet de créer un environnement de travail collaboratif et motivant.

Toutefois, son manque d'esprit de synthèse, de prise de décision stratégique et de sens politique peut limiter son efficacité dans des rôles nécessitant une gestion complexe. De plus, son manque d'ambition pourrait freiner sa progression.

En l'état, elle a un potentiel, mais pour réussir dans un poste plus stratégique, un accompagnement pour développer ses points faibles sera essentiel.

Au regard du projet et de la complexité des processus produit / clients de My Company, **nous ne recommandons pas de recruter ce candidat.**



Performance & Adaptabilité

Ce domaine mesure les compétences opérationnelles du candidat ainsi que sa capacité à s'adapter à différents environnements de travail, y compris le télétravail. Il prend en compte la capacité à organiser son travail, à résoudre des problèmes, à communiquer efficacement, et à prendre des décisions éclairées.

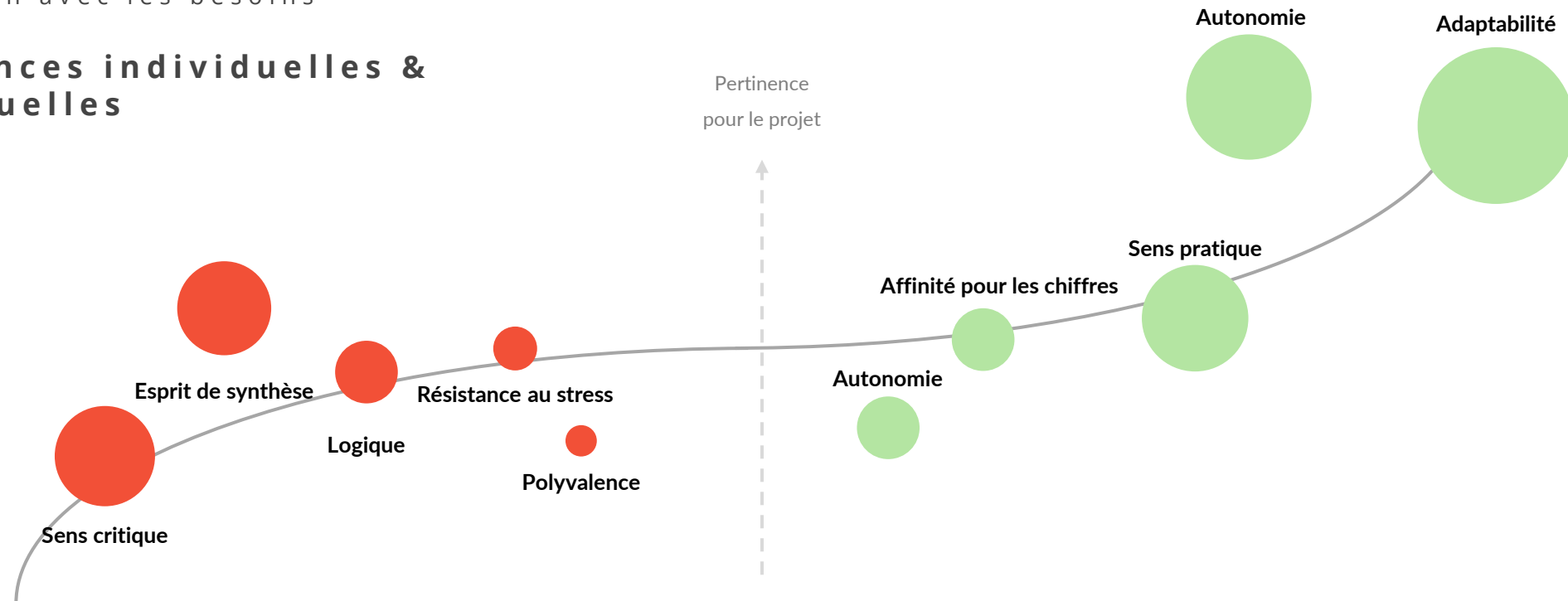


PERFORMANCE & ADAPTABILITÉ

Compétences clés (1/3)

L'adéquation avec les besoins

Compétences individuelles & intellectuelles



Analyse

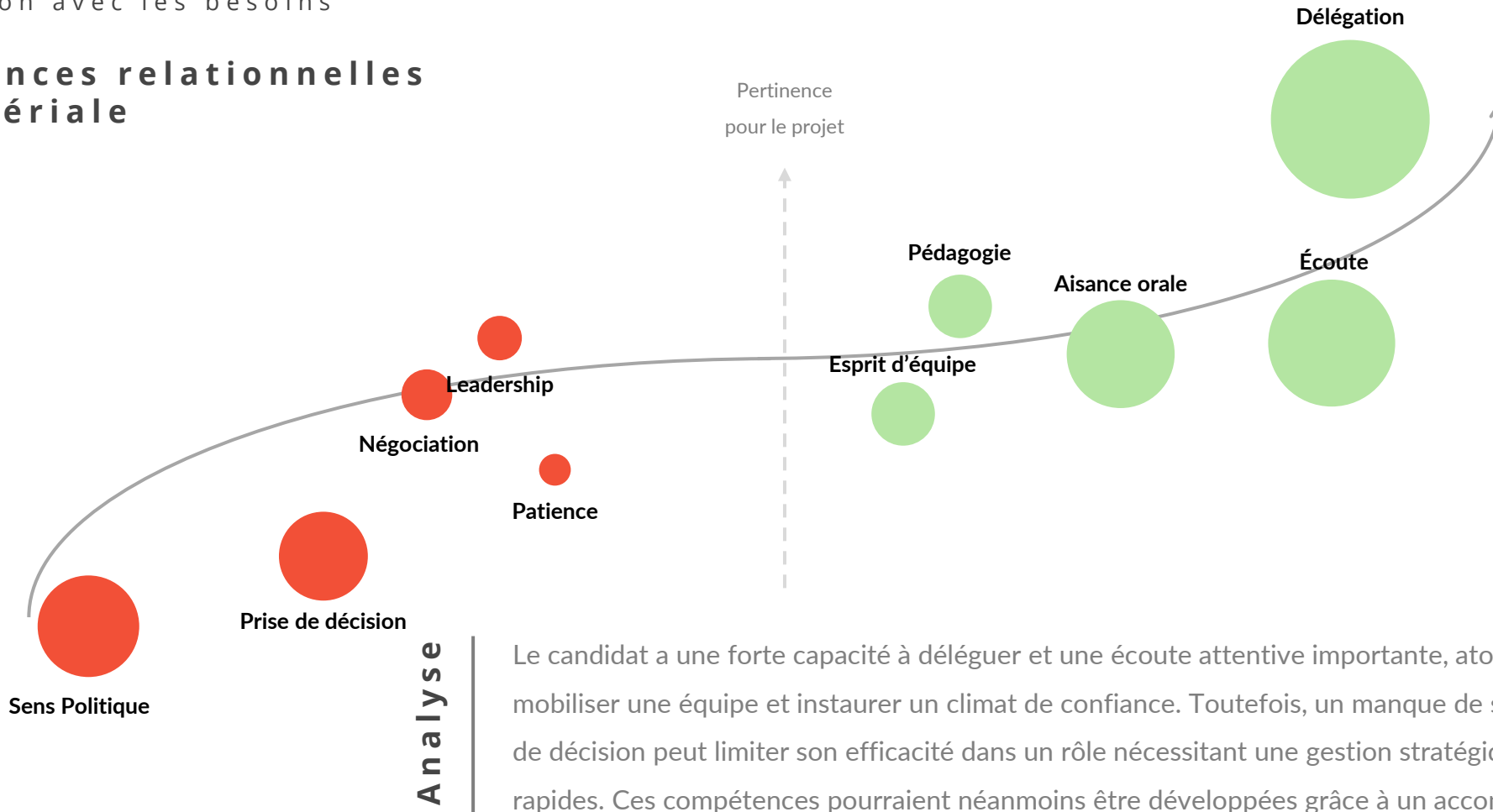
Le candidat est autonome et adaptable, ce qui est un atout majeur, notamment par sa capacité à travailler efficacement sans supervision et à s'ajuster rapidement aux environnements changeants. Toutefois, un manque d'esprit de synthèse peut poser des défis pour organiser et communiquer des informations de manière concise, une compétence clé pour le poste. Néanmoins, ses qualités lui offrent le potentiel de développer cette aptitude avec des outils ou une formation appropriée.

PERFORMANCE & ADAPTABILITÉ

Compétences clés (2/3)

L'adéquation avec les besoins

Compétences relationnelles & managériale

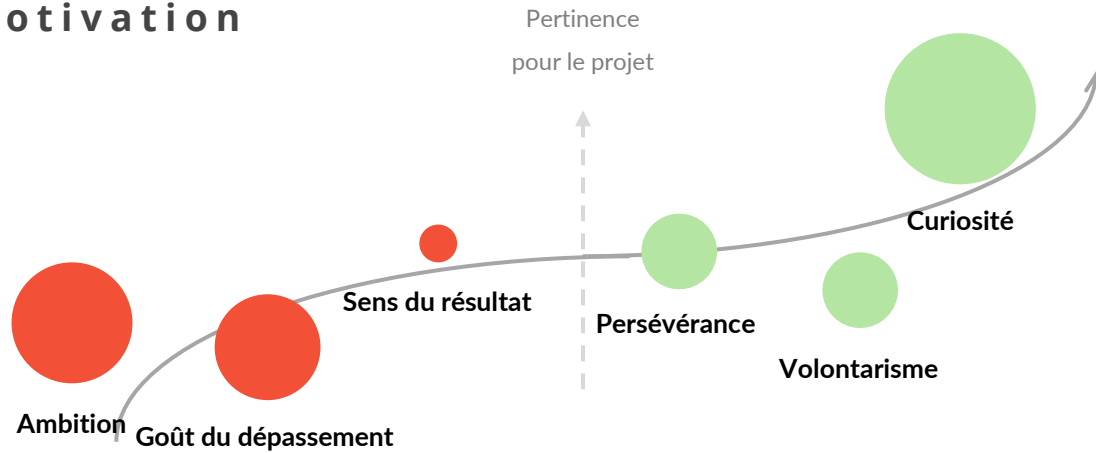


PERFORMANCE & ADAPTABILITÉ

Compétences clés (3/3)

L'adéquation avec les besoins

Compétences liées à la motivation



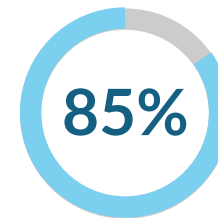
Le candidat confirme son autonomie. Il est discipliné et motivé, capable de gérer son travail sans supervision. Il organise efficacement ses tâches, priorise ses journées et trouve un intérêt intrinsèque dans le travail bien fait. Proactif, il surmonte les défis et évite les distractions, assurant une productivité optimale en télétravail.

Analyse

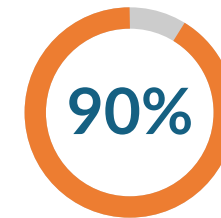
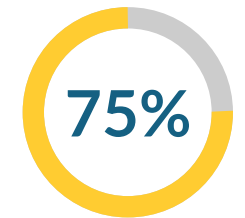
Avec une forte curiosité, le candidat apporte une énergie essentielle pour explorer et enrichir le projet, mais un manque d'ambition ou de goût du dépassement pourrait freiner sa proactivité. Sa curiosité reste un atout pour encourager son engagement.

Aptitudes au télétravail

Analyse

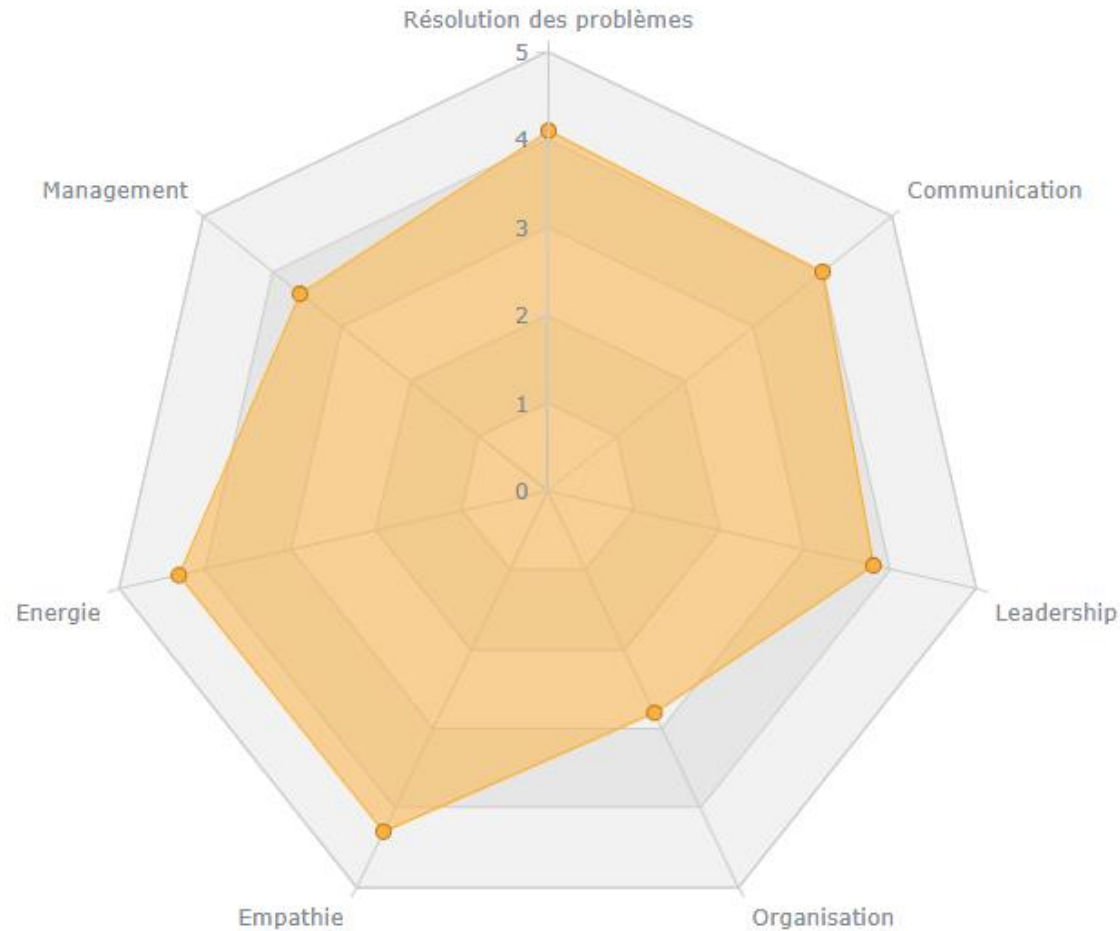


Auto-organisation

Gestion des obstacles
& résilienceMotivation &
discipline

Regard des autres

L'importance du feedback



Analyse

Globalement, les retours sur le candidat soulignent que son empathie, son énergie, sa sympathie et sa capacité d'écoute sont ses principales forces. Cependant, il doit veiller à ce que ces qualités ne deviennent pas un frein dans d'autres domaines.

Son principal axe d'amélioration réside dans son organisation. Il a tendance à s'éparpiller, à vouloir mener de front trop de tâches, ce qui peut parfois nuire à la qualité des résultats attendus.

Pour surmonter cette difficulté, il doit apprendre à distinguer les différentes priorités, à faire la part entre l'urgent et l'important.

Les retours suggèrent que ses forces actuelles peuvent devenir des leviers pour compenser ces points à améliorer, à condition qu'il s'entoure des bonnes personnes. Il devra donc utiliser ses atouts avec discernement, afin de transformer ses qualités en véritables atouts sans qu'elles ne se transforment en faiblesses.



Profil personnel & relationnel

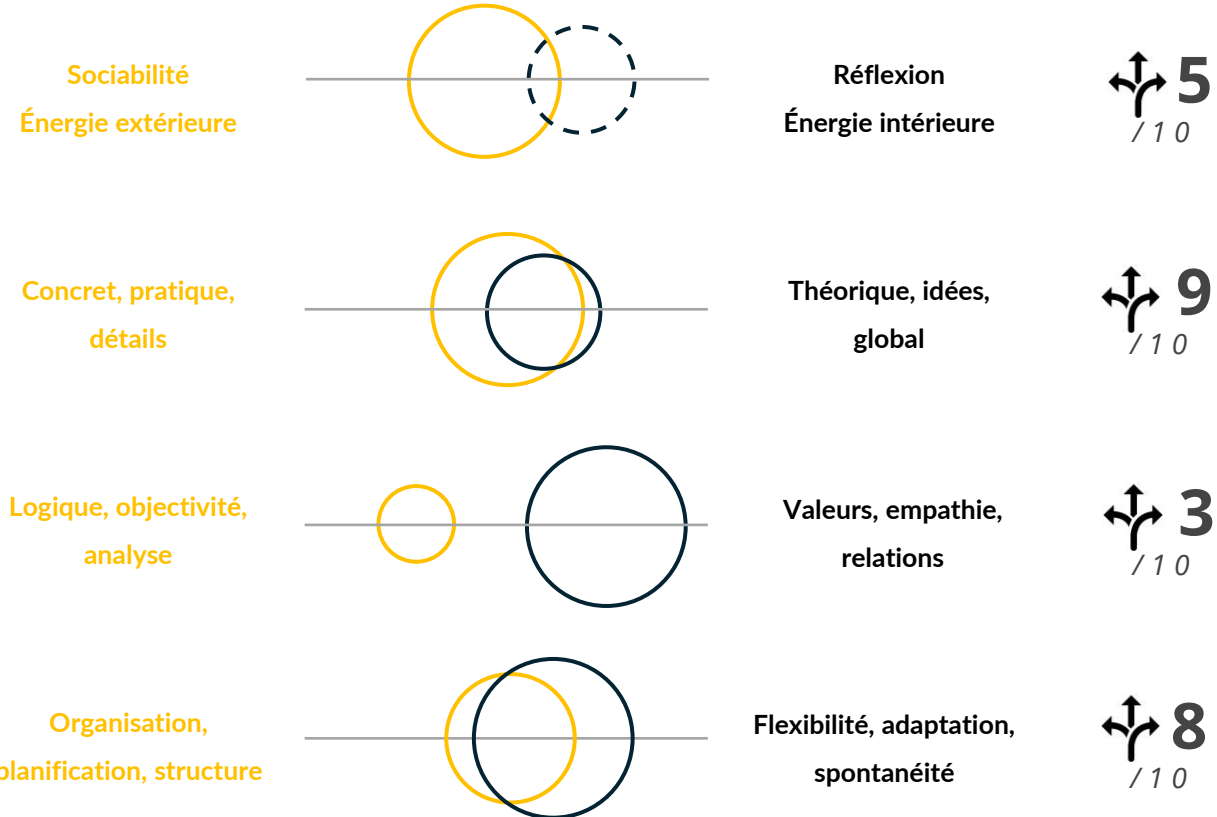
Cette catégorie explore la personnalité du candidat et sa façon d'interagir avec les autres. Elle permet d'identifier la manière dont il gère les échecs et les défis, tout en évaluant son profil psychologique et comportemental.



PROFIL PERSONNEL ET RELATIONNEL

Profil de personnalité

Le reflet des traits et des motivations



Élasticité : indicateur clé de flexibilité et d'adaptabilité du candidat. Elle évalue la capacité d'un candidat à ajuster son comportement selon les différents axes. Notée de 0 à 10, une élasticité faible indique une difficulté à modifier son approche, même temporairement. Une élasticité élevée révèle une grande facilité à s'adapter sans compromettre son niveau d'énergie.

Analyse

Le candidat tire son énergie des interactions sociales, tout en appréciant des moments de calme pour se ressourcer et réfléchir. Dynamique et idéaliste, il est tourné vers l'avenir, cherchant à transformer son environnement pour l'améliorer. Il aime explorer la vue d'ensemble et privilégie l'initiative, même si cela implique parfois de sacrifier le présent. Discret, il se dévoile pleinement seulement en cercle restreint, mais il est communicatif et enthousiaste dans ses échanges. Il écoute attentivement, valorisant l'empathie et l'harmonie, et excelle dans les relations humaines.

Flexible et adaptable, il préfère garder ses options ouvertes, prenant des décisions à mesure que de nouvelles informations émergent. Il ajuste constamment ses objectifs et ses actions en fonction des évolutions et des retours. Orienté vers le processus et l'apprentissage, il met l'accent sur l'expérience plutôt que sur la conclusion rapide. Le temps est pour lui une ressource renouvelable, et il a une éthique de jeu, plaçant l'amusement et l'équilibre avant le travail, tout en restant toujours concentré sur ses aspirations futures.

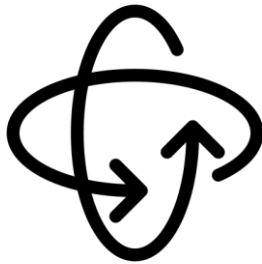
PROFIL PERSONNEL ET RELATIONNEL

Profil comportemental

Les actions et réactions selon la situation

Fonctionnement

Sociable
Empathique
Orienté vers l'harmonie



Forces

Motiver les équipes
Favoriser une atmosphère stable
Favoriser la collaboration

Limites potentielles

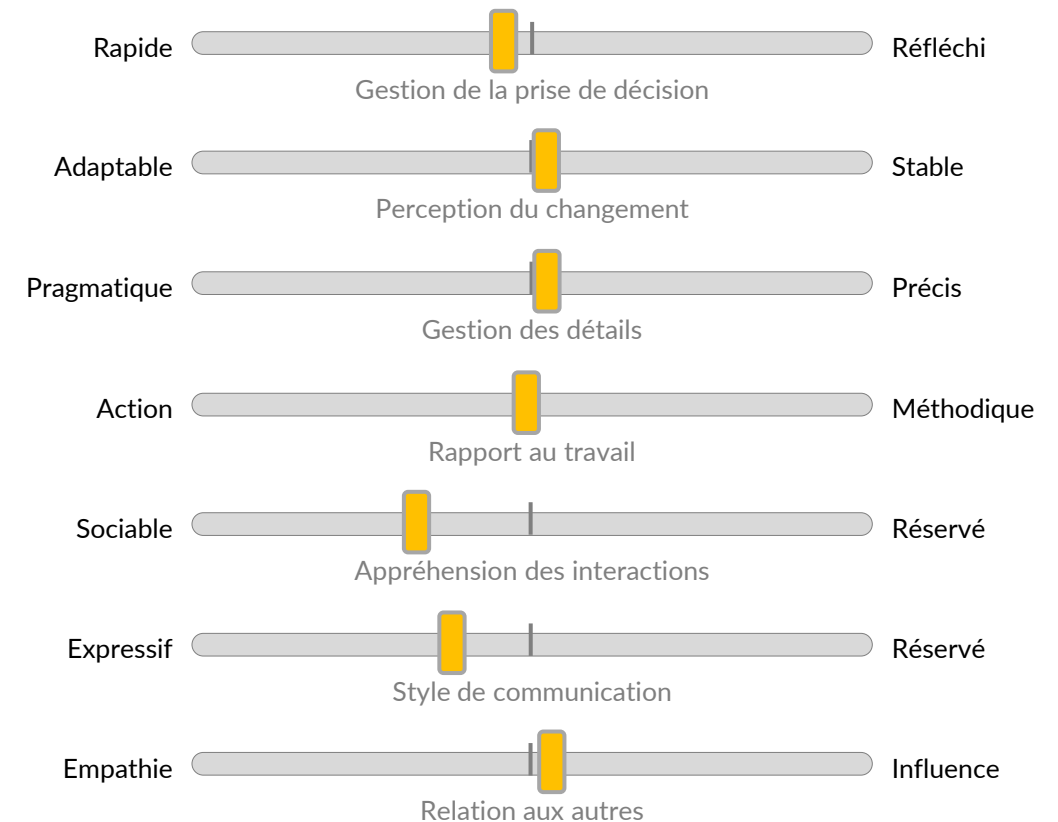
Éviter les conflits
Manquer de rapidité dans les contextes exigeants

Sources de motivation

Inspirer les autres
Maintenir des relations sociales

Analyse

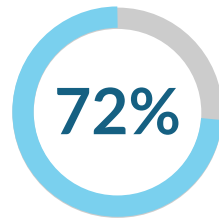
Le candidat est sociable, empathique et passionnée par l'harmonie, créant un environnement stable et collaboratif au sein de son équipe. Il excelle à motiver et renforcer les relations, tout en évitant les conflits. Rapide dans ses décisions, il peut parfois manquer de réactivité sous pression. Pragmatique et méthodique, il gère aussi bien l'action que les détails. S'inspirant des autres, il utilise son influence pour maintenir une dynamique positive, restant adaptable face aux changements.



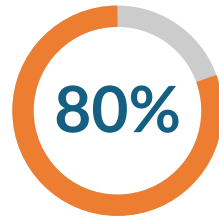
PROFIL PERSONNEL ET RELATIONNEL

Gestion des échecs

Apprendre, rebondir et s'adapter pour transformer les erreurs en opportunités de croissance



Acceptation



Apprentissage

Analyse

Le candidat reconnaît l'échec sans se laisser trop affecter, bien qu'il puisse encore améliorer sa gestion des émotions face à de gros revers.

Sa capacité d'apprentissage montre qu'il analyse efficacement ses erreurs et en tire des leçons pour s'améliorer. Il sait utiliser ses échecs comme des occasions de progresser.



Motivations & Alignement avec l'entreprise

Ce domaine explore les moteurs d'engagement du candidat, ses motivations profondes, et la compatibilité de ses valeurs avec celles de l'entreprise. Il permet de s'assurer que le candidat sera motivé sur le long terme et aligné avec la culture de l'organisation.



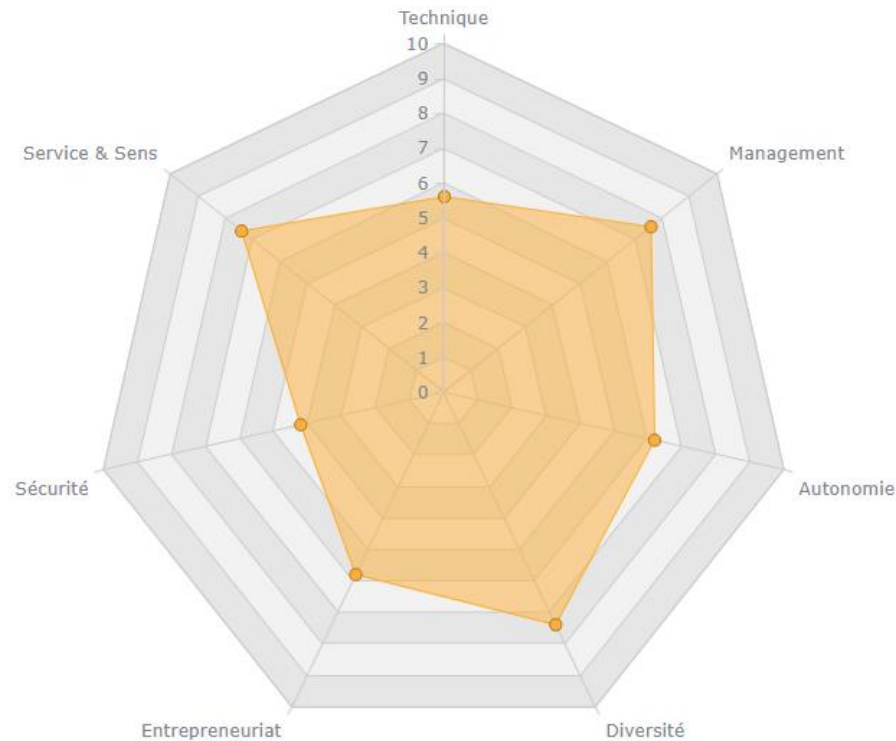
MOTIVATIONS & ALIGNEMENT AVEC L'ENTREPRISE

Leviers d'engagement professionnel

Alignement entre ses préférences et le poste

Ses drivers professionnels

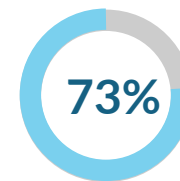
Positionnement selon les multiples dimensions d'un poste



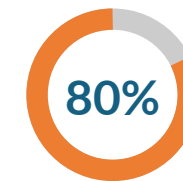
Analyse

Le candidat est à l'aise avec les aspects techniques tout en ayant une vision globale. Diriger des équipes et orienter des organisations est une véritable passion pour lui. Il est flexible sur l'autonomie, prêt à travailler seul ou en équipe selon les besoins du projet. Il cherche constamment du changement et des défis, et est ouvert à prendre des risques pour l'intérêt du projet et la reconnaissance personnelle. Ce qui le motive avant tout, c'est un rôle significatif et prestigieux, aligné avec ses valeurs, où il peut contribuer à une cause. Il est également flexible sur le système de rémunération, tant qu'il récompense la performance, la reconnaissance et est équitable.

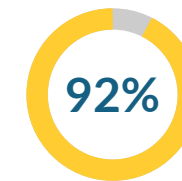
Son regard face à la rémunération



Équité & transparence



Reconnaissance de la performance



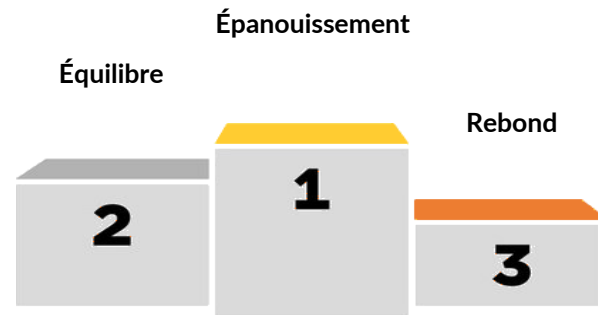
Adaptabilité du système

MOTIVATIONS & ALIGNEMENT AVEC L'ENTREPRISE

Leviers d'engagement personnels

Alignement avec ses besoins et ses objectifs

Ses sources de motivation



Ses besoins fondamentaux

- 1 L'équilibre familial
- 2 Le contact
- 3 Le sentiment d'utilité
- 4 Le respect
- 5 L'autonomie

Ses groupes de valeurs

- 1 Amour, Amitié, Couple, Famille, Fraternité
- 2 Spiritualité
- 3 Travail, Discipline, Dépassement de soi, Professionnalisme, Rigueur, Devoir

Analyse

Les leviers d'engagement du candidat sont profondément ancrés dans son épanouissement personnel, cherchant constamment à maintenir un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle. Il puise sa motivation dans sa capacité à rebondir face aux défis, transformant chaque obstacle en opportunité de croissance. Ses valeurs sont portées par l'importance du couple, de la famille et de l'amitié, tout en étant guidée par la spiritualité et un sens profond du travail. La discipline, le dépassement de soi et l'accomplissement du devoir sont des principes qui l'animent au quotidien, la poussant à s'engager pleinement dans tout ce qu'elle entreprend, tant par sentiment d'utilité que par besoin de contact.



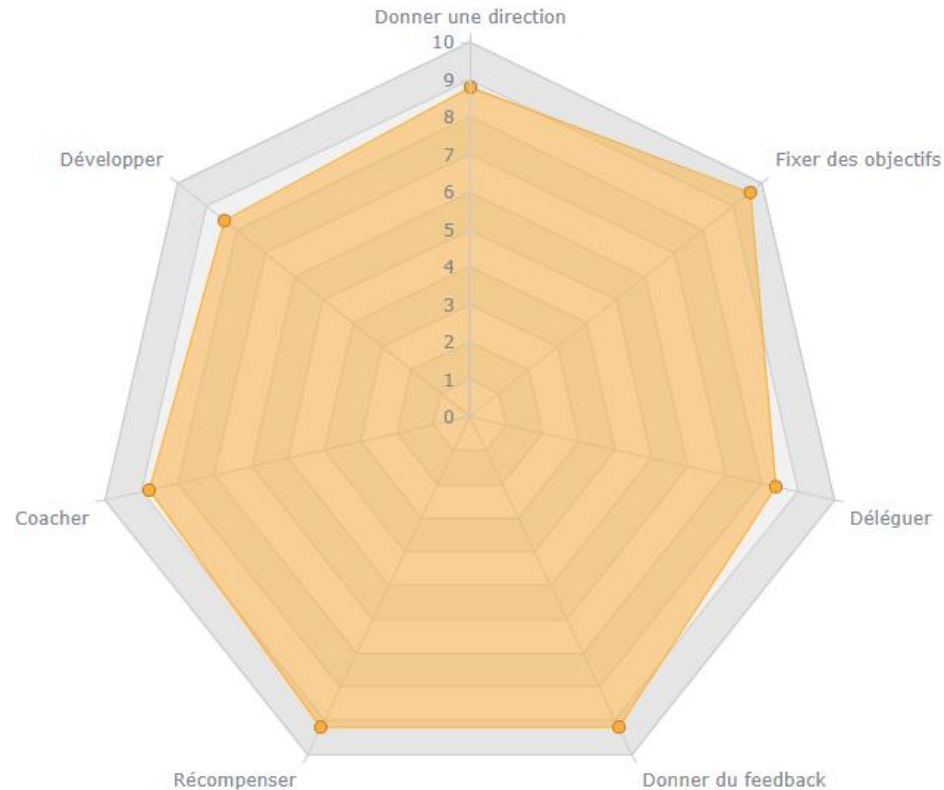
Style de leadership & de management

Il s'agit d'évaluer le potentiel de leadership et la capacité managériale du candidat, ainsi que sa manière de collaborer avec les supérieurs et les subordonnés. Cette catégorie examine également les préférences en matière de style de management pour maximiser son efficacité.

STYLE DE LEADERSHIP & DE MANAGEMENT

Style de leadership

Guider, motiver et influencer une équipe



Analyse

Le candidat possède d'excellentes compétences managériales, capable de motiver, structurer et développer une équipe avec efficacité. Il offre une direction claire et inspirante, alignant les efforts de chacun vers des objectifs précis et mesurables qu'il ajuste en fonction des besoins. Il délègue intelligemment en tenant compte des compétences individuelles, favorisant ainsi l'autonomie. Grâce à des feedbacks réguliers, équilibrés et personnalisés, il stimule la motivation et récompense les efforts de façon appropriée. En tant que coach disponible et soutenant activement le développement de son équipe, il crée un environnement propice à la progression continue.

Profil managérial

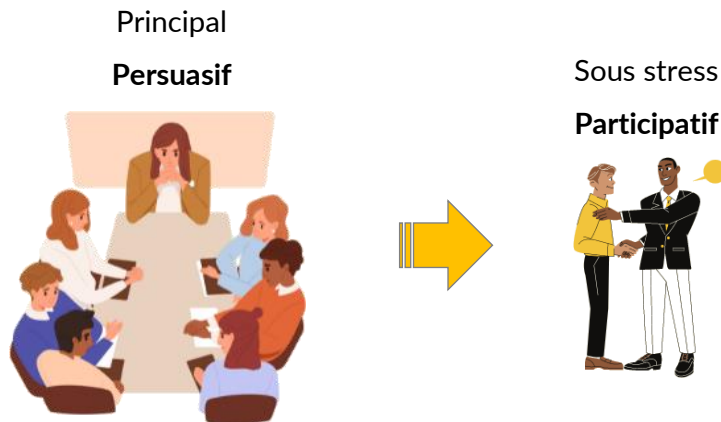
Diriger et être dirigé

Ses styles de management

(i.e. style appliqué envers ses équipes)

Ses préférences de management

(i.e. comment il/elle aime être managé)



Sa préférence :

Un management participatif

Analyse

Le candidat privilégie un style de management persuasif, cherchant à influencer et convaincre son équipe en utilisant son charisme et ses compétences de communication. Toutefois, ce style présente des risques, notamment en cas de résistance ou de manque d'adhésion, ce qui peut créer des tensions. Sous pression, il a tendance à passer automatiquement à un style participatif, cherchant à impliquer davantage son équipe dans les décisions, ce qui peut ralentir les processus décisionnels.

Pour son propre manager, il attend un style de direction participatif, ce qui implique une approche collaborative, une écoute active et un soutien dans la prise de décisions, favorisant ainsi une dynamique de co-construction et de confiance mutuelle.

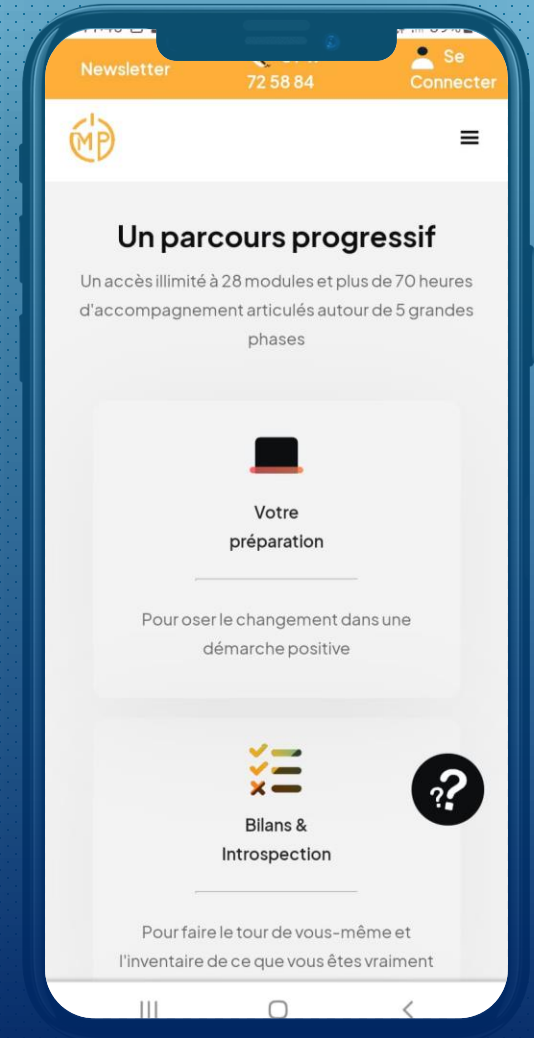
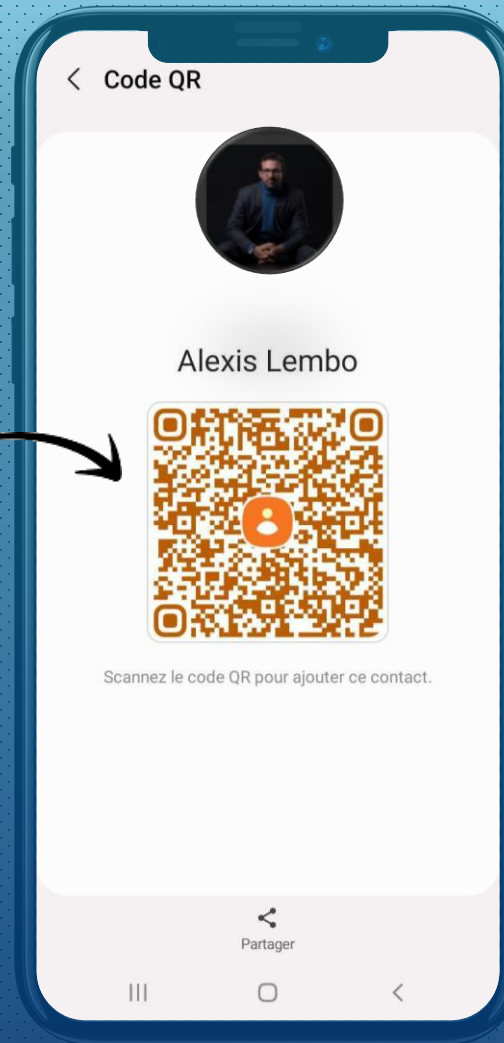
Alexis Lembo

📞 06 23 49 95 83

✉ a.lembo@start-mpo.com

🖱 Start-MPO.com

ou Flashez moi



VOS TALENTS ONT DE L'AVENIR

