



POTENTIAL WORK FIT

Adéquation à l'entreprise

| | |
|-------------------|-------------------|
| Participant | Alexandre Coronne |
| Date de passation | 16-05-2018 |



TOP ASSESSMENT
We Optimize Your Potential

Les informations fournies dans ce rapport sont confidentielles. Il a été établi sur la base des réponses que M. Coronne a apportées au test « POTENTIAL » le 16-05-2018 à 20:46:20 (Europe/Paris).

Ce rapport représente une analyse de la culture d'entreprise et du leadership compatibles avec le style de travail de Alexandre Coronne. Il a été conçu pour analyser l'adéquation de son profil par rapport aux exigences spécifiques du fonctionnement interne de votre entreprise.

Ce rapport a été établi à partir de la perception que M. Coronne a de lui-même, donc l'exactitude des résultats, détaillés dans ce rapport, est dépendante de l'honnêteté et de la conscience de soi avec lesquelles il a complété cette auto-évaluation. Il est possible que certaines conclusions y figurant doivent être modérées, voire infirmées.

Par conséquent, nous vous conseillons de réaliser un entretien de restitution avec M. Coronne qui vous permettra de recueillir toute l'information dont vous avez besoin pour comprendre la façon concrète dont ses conduites se traduiront au sein de votre structure et de relativiser certaines conclusions au besoin.

CONTRÔLE DE VALIDITÉ

CONDITIONS DE PASSATION



Le répondant a déclaré les éléments suivants

J'ai répondu à toutes les questions de façon honnête et précise



J'ai complété l'évaluation dans de bonnes conditions



Durée de l'évaluation

02
min

RAPIDE

LENT



Analyse de l'évaluation

Déconnexion(s)

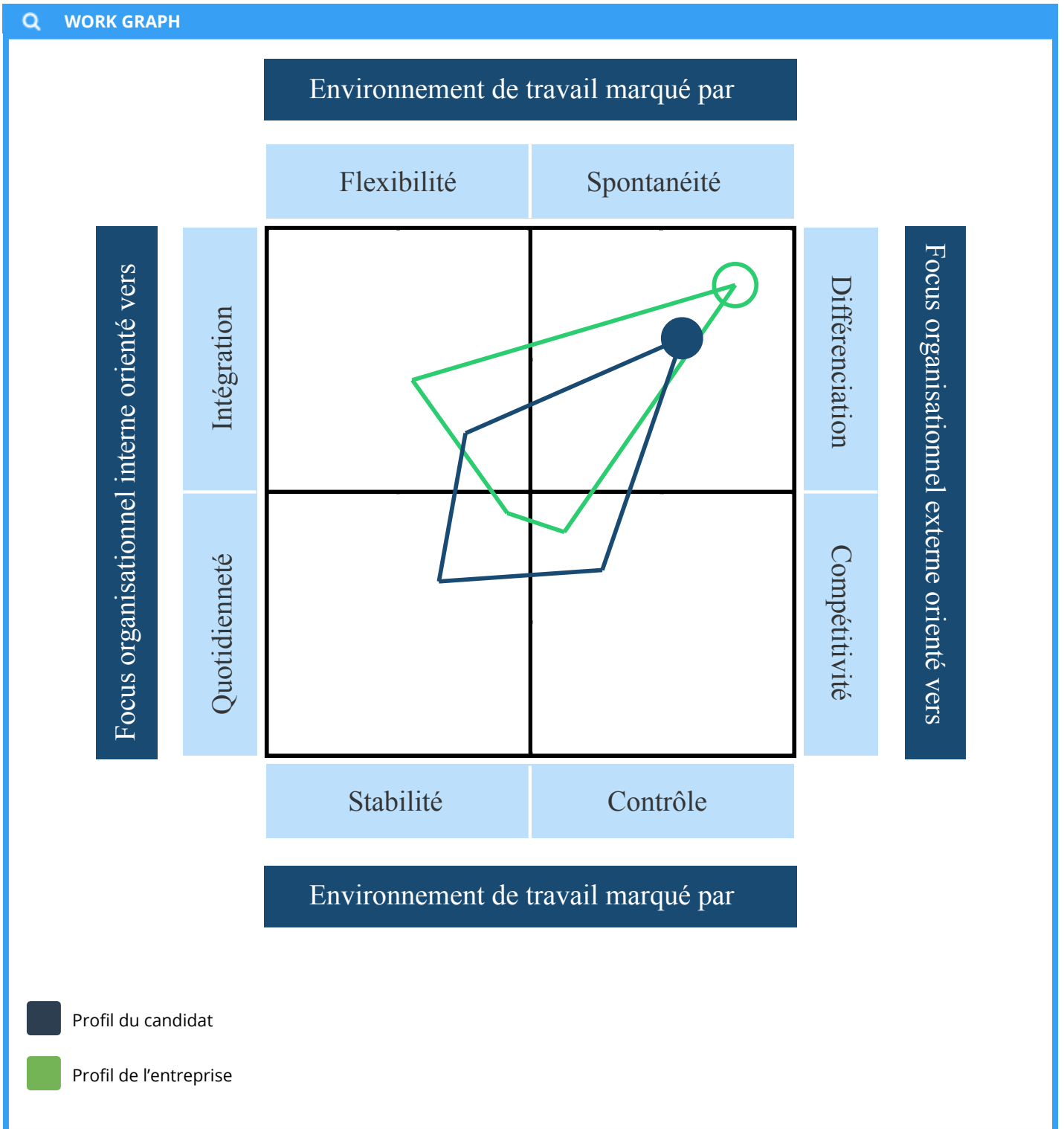
0

Nombre de déconnexion(s) de
l'application pendant la passation

Mise(s) en pause

0

Nombre de mise(s) en pause
automatique(s) de l'application



/ CONSIGNES

Dans cette section vous allez trouver la description de la « zone de confort » et de toutes les caractéristiques spécifiques que M. Coronne va privilégier, apprécier et rechercher au niveau du fonctionnement organisationnel. Son intégration est facile et rapide dans ce type d'environnement de travail et ne demande aucun effort particulier ni de sa part, ni de la part de l'entreprise.

Q PROFIL

**VISIONNAIRE****GESTIONNAIRE****QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES DE LA STRUCTURE RECHERCHÉE?**

M. Coronne recherche une structure dynamique, caractérisée par une hiérarchie flexible et peu de bureaucratie. Les échanges interpersonnels entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques sont organiques, marqués par un contrôle régulier du suivi des standards organisationnels.

QUEL EST L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL?

L'environnement de travail est plutôt dynamique et exige de fortes réactivité et ponctualité des employés. L'incertitude et l'ambiguïté des situations de travail sont normalement fortes. L'ambiance est marquée par la marge de manœuvre laissée aux salariés dans l'exécution des tâches quotidiennes.

QUELLE EST LA STRATÉGIE ORGANISATIONNELLE?

Le focus organisationnel est externe, orienté vers la différenciation de la marque, la croissance de l'entreprise et l'élaboration des produits (services) uniques sur le marché. Pour réaliser ses objectifs, l'entreprise met l'accent sur la ponctualité, le dynamisme et le goût d'innovation des salariés.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL 64%

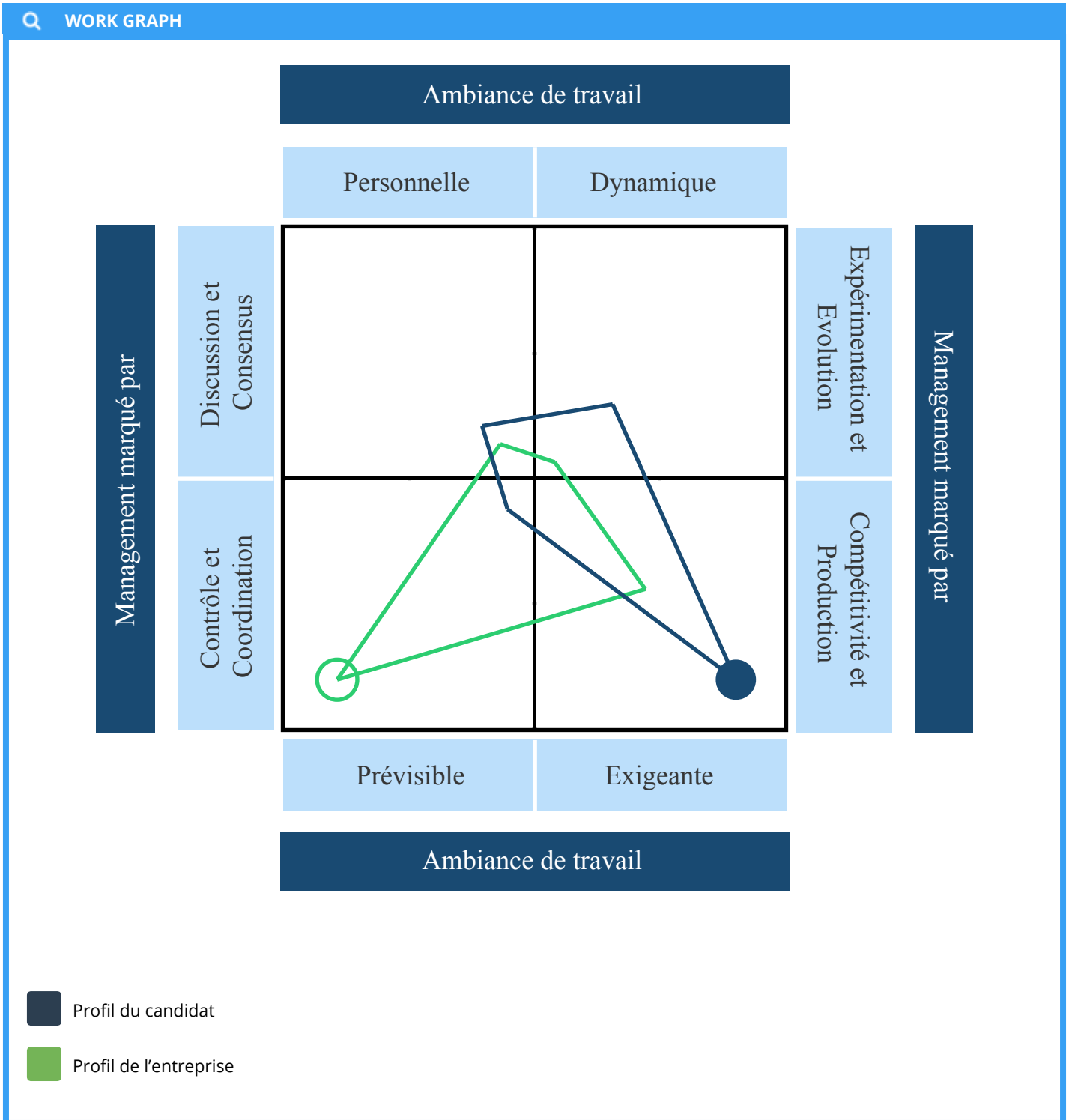
/ CONSIGNES

Dans cette section vous allez trouver la description de la « zone de confort » et de toutes les caractéristiques spécifiques que M. Coronne va privilégier, apprécier et rechercher au niveau du fonctionnement organisationnel. Son intégration est facile et rapide dans ce type d'environnement de travail et ne demande aucun effort particulier ni de sa part, ni de la part de l'entreprise.

Q PROFIL

ET LA CULTURE? QUELLES SONT LES VALEURS RECHERCHÉES QUI DÉTERMINENT LE FONCTIONNEMENT INTERNE ET ORIENTENT LE COMPORTEMENT DES EMPLOYÉS AU SEIN DE LA STRUCTURE?

La culture doit être marquée par le dynamisme et l'adaptabilité permanente. Les valeurs dominantes sont la vision claire du futur et l'adaptation rapide aux exigences du marché. La méticulosité et la responsabilisation des salariés ainsi que l'expérimentation au travail sont les caractéristiques essentielles pour ce type de fonctionnement organisationnel.



 CONSIGNES

Dans cette section vous allez retrouver la description du leader « idéal », son style d'influence et toutes les spécificités et caractéristiques du management recherchées et valorisées par M. Coronne. Ce style de leadership est apprécié et compatible avec sa façon de travailler, en lui permettant d'optimiser son potentiel professionnel. Ainsi, il se montre naturellement influencé, plus impliqué et motivé d'exceller dans son travail.

 PROFIL**Leader de type COMPÉTITEUR****QUELLE EST LA DÉFINITION DU LEADER DE TYPE COMPÉTITEUR? COMMENT PEUT-ON LE DÉCRIRE?**

Directeur, leader ou producteur assertif, l'essentiel pour lui est de dépasser la concurrence, de commercialiser les produits (services) et de renforcer la compétitivité organisationnelle.

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES DE SON COMPORTEMENT AU TRAVAIL?

Il aime bien motiver les membres de son équipe avec des « challenges » ambitieux. Ses subordonnés doivent dépasser leurs limites et surpasser les attentes des clients. Son comportement au quotidien cherche à stimuler la haute performance et la réalisation de gros volumes de travail.

CONSIGNES

Dans cette section vous allez retrouver la description du leader « idéal », son style d'influence et toutes les spécificités et caractéristiques du management recherchées et valorisées par M. Coronne. Ce style de leadership est apprécié et compatible avec sa façon de travailler, en lui permettant d'optimiser son potentiel professionnel. Ainsi, il se montre naturellement influencé, plus impliqué et motivé d'exceller dans son travail.

PROFIL

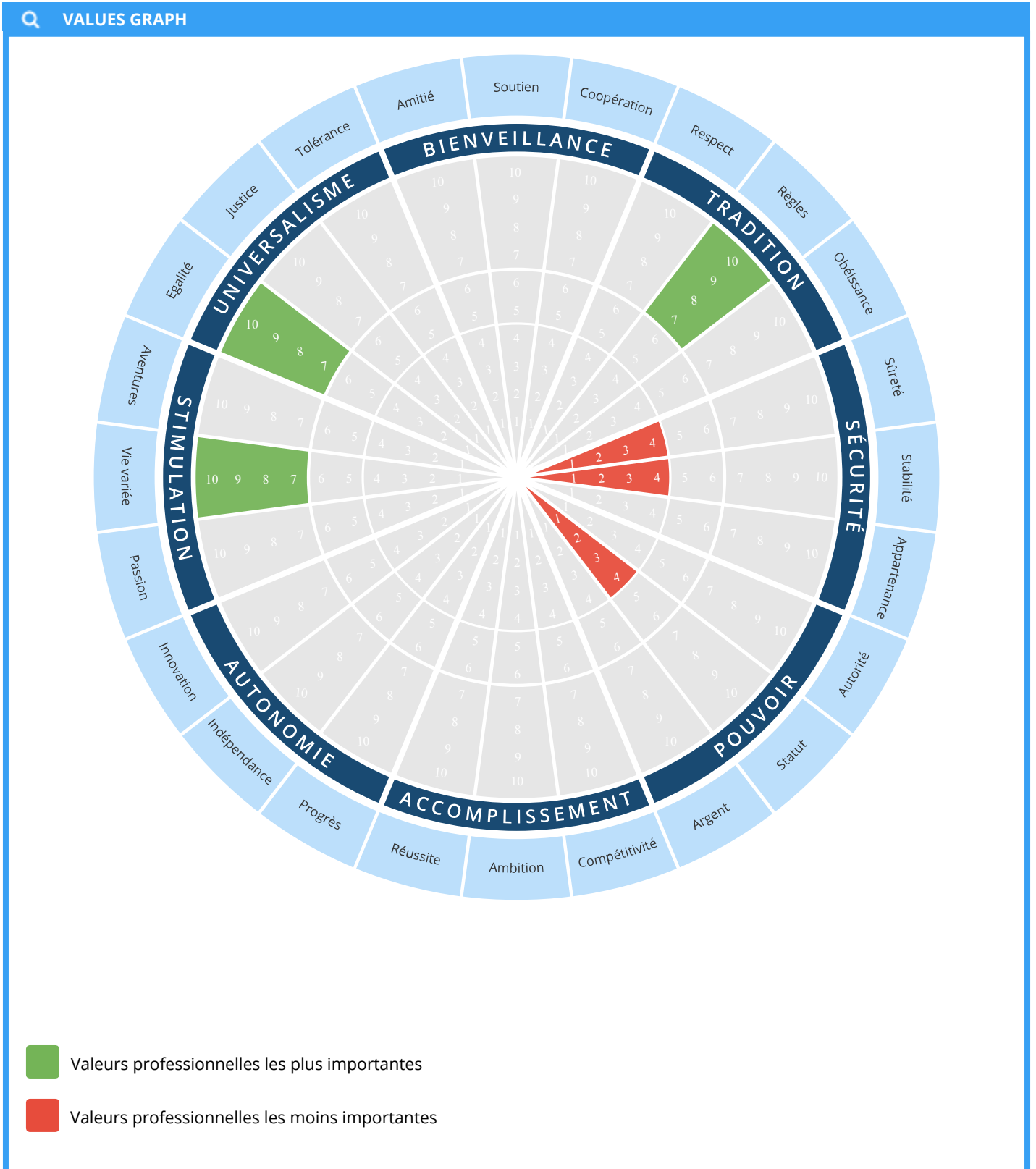
QUEL EST SON STYLE DE MANAGEMENT? COMMENT INFLUENCE-T-IL SES SUBORDONNÉS?

Son style de management se caractérise par l'agressivité (sur le marché). Le climat de compétitivité et d'intensité instauré au sein de son équipe demande à chacun de ses subordonnés de dépasser la concurrence.

Sa stratégie pour renforcer l'efficacité de son équipe et apporter une valeur ajoutée au sein de l'organisation s'appuie sur l'excellence du service clients – le contact fréquent avec les clients lui permet d'anticiper et satisfaire leurs besoins, et par conséquent, les fidéliser.

LES CARACTÉRISTIQUES DU MANAGEMENT POTENTIELLEMENT INCOMPATIBLES AVEC LE STYLE DE TRAVAIL DE M. CORONNE SONT :

- ! le manager qui exige la conformité aux normes, règles et standards internes à tout prix
- ! le travail répétitif et la difficulté de faire évoluer les méthodes de travail
- ! trop de contrôle, d'hierarchie et de formalisme au travail






VALEURS & MOTIVATIONS

/ CONSIGNES

Dans cette section vous allez retrouver la description des valeurs professionnelles de M. Coronne. Les valeurs sont un concept fondamental dans la compréhension du comportement humain, puisqu'elles sont la source ultime de motivation pour les individus. Dans le contexte organisationnel, leur importance guide les actions et les conduites des employés au travail.

Q PROFIL

**ALTRUISTE****CONSERVATEUR****NOVATEUR**

- ✓ Egalité ou Assurer des chances égales à tous les employés ; 
- ✓ Vie professionnelle variée ou Travail dynamique avec des changements périodiques (différents projets ou missions) ; 
- ✓ Respect des règles ou Se conformer aux règles formelles et informelles de l'entreprise ; Ne pas bouleverser le fonctionnement existant de l'organisation ; 

La présence et la valorisation, au sein de votre organisation, de ces aspects jugés comme essentiels par M. Coronne, pourrait influencer d'une manière positive sa motivation et par conséquent, de faciliter son intégration, d'augmenter son implication dans les projets et de renforcer son engagement affectif envers votre entreprise.

VALEURS & MOTIVATIONS

CONSIGNES

Dans cette section vous allez retrouver la description des valeurs professionnelles de M. Coronne. Les valeurs sont un concept fondamental dans la compréhension du comportement humain, puisqu'elles sont la source ultime de motivation pour les individus. Dans le contexte organisationnel, leur importance guide les actions et les conduites des employés au travail.

PROFIL

- ! Stabilité de poste ou Avoir des tâches professionnelles planifiées en avance ; ☆ ☆ ☆
- ! Sécurité de poste ou Avoir un emploi stable et sécurisé ; ☆ ☆ ☆
- ! Statut ou Etre reconnu pour son poste important et valorisé au sein de l'organisation ; Rechercher une évolution hiérarchique ; ☆ ☆ ☆

Ces aspects du monde de travail sont jugés comme les moins importants par Mme Coronne, et par conséquent, les moins motivants pour elle. Ils ont également très peu d'impact sur ses conduites au travail. Elle est susceptible de ne pas s'en préoccuper pendant l'exécution de ses tâches professionnelles.

Top Assessment s'engage de traiter toutes les candidatures selon le principe d'égalité et de non-discrimination.



🏢 A propos de la société

La société Top Assessment est éditeur de logiciel de recrutement et d'évaluation du potentiel professionnel.

Ce rapport ne constitue aucune forme d'engagement ni de recommandations de la part de la société Top Assessment.

Pour savoir plus : www.topassessment.fr

✉ Contact

contact@topassessment.fr