

Rapport RéEngage

Jean Fictif

Organisation fictive

24/09/2023



Conseiller : Olivier Bérubé

UTILISATION DU RAPPORT

UTILITÉ

Jobfit vous offre une expertise unique qui combine une analyse psychométrique approfondie, un accompagnement employé mobilisant et des recommandations d'intervention organisationnelle pour s'assurer de l'engagement durable de l'employé. Le rapport est accompagné de rencontres d'exploration et de rétroaction avec les intervenants du dossier afin d'assurer le réalisme et la faisabilité des recommandations.

Le lecteur devrait utiliser l'information qu'il trouvera dans ce rapport pour mieux comprendre les sources de désengagement de l'employé-e, ainsi que les leviers d'actions qui s'y rattachent. Retrouver l'engagement implique des changements, autant du côté employé que celui de l'organisation. Bien que les recommandations visent d'abord un maintien en emploi, il est possible qu'un changement d'équipe ou d'organisation soit la solution la plus constructive pour tous.

CONFIDENTIALITÉ

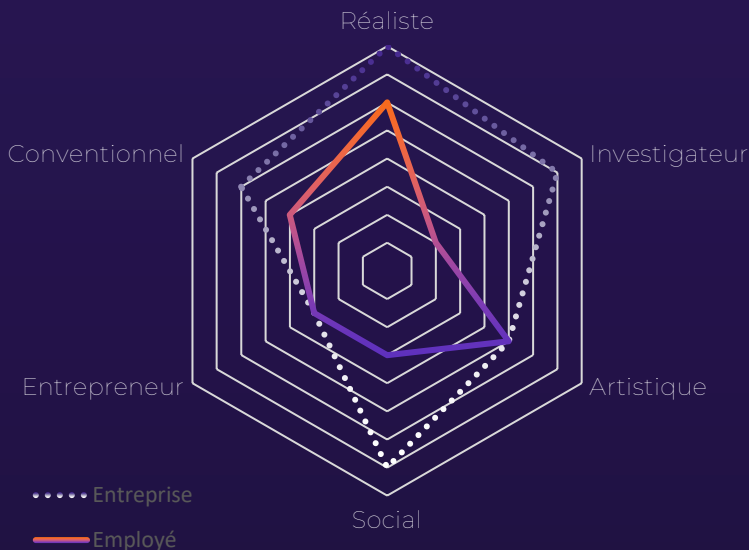
Ce rapport contient de l'information confidentielle qui ne peut pas être partagée sans le consentement explicite de l'employé. Il convient donc d'obtenir par écrit son consentement avant tout partage à des intervenants autres que ceux mentionnés lors de l'évaluation initiale.

VALIDITÉ

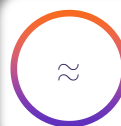
Ce rapport présente l'opinion professionnelle d'un-e conseiller-ère en orientation, résultant d'une analyse des résultats psychométriques de l'employé à plusieurs tests psychométriques de qualité, en plus de l'information obtenue lors des rencontres d'accompagnement. Afin de définir un niveau d'adéquation avec le poste actuel de l'employé, le-la conseiller-ère utilise également l'information obtenue de l'entreprise (description de tâches, description des mandats en cours, etc.). Le niveau d'adéquation découle d'un jugement se fiant sur l'analyse et l'accompagnement de centaines de profils de diverses organisations canadiennes.



RÉSULTATS PSYCHOMÉTRIQUES



Adéquation forte des intérêts avec le poste



Adéquation moyenne des intérêts avec le poste



Adéquation faible des intérêts avec le poste

FORCES ET POINTS DE DÉVELOPPEMENT



Compétence 1 :

Vous pouvez trouver ici une définition du trait de personnalité qui est un atout pour l'employé



Compétence 4 :

Vous pouvez trouver ici une définition du trait de personnalité à développer



Compétence 2 :

Vous pouvez trouver ici une définition du trait de personnalité qui est un atout pour l'employé



Compétence 5 :

Vous pouvez trouver ici une définition du trait de personnalité à développer



Compétence 3 :

Vous pouvez trouver ici une définition du trait de personnalité qui est un atout pour l'employé



Compétence 6 :

Vous pouvez trouver ici une définition du trait de personnalité à développer

COHÉRENCE DES VALEURS ORGANISATIONNELLES



Valeur 1 :

Cette valeur importante pour l'employé est bien répondue par l'organisation



Valeur 3 :

Cette valeur importante pour l'employé est partiellement répondue par l'organisation



Valeur 5 :

Cette valeur importante pour l'employé est peu répondue par l'organisation



Valeur 2 :

Cette valeur importante pour l'employé est bien répondue par l'organisation



Valeur 4 :

Cette valeur importante pour l'employé est partiellement répondue par l'organisation



Valeur 6 :

Cette valeur importante pour l'employé est peu répondue par l'organisation

RECOMMANDATIONS

INTÉRÊTS

L'employé présente un profil **Réaliste, Artistique** et **Conventionnel**, ce qu'il signifie qu'il est motivé par les mandats qui lui demandent de bâtir, construire et créer des choses nouvelles, tout en s'assurant d'un haut niveau de détail et de rigueur dans ses tâches. Son profil présente une adéquation moyenne avec son poste actuel, qui est davantage **Réaliste, Investigateur** et **Social**, qui lui demande de traiter beaucoup plus de data et d'interagir beaucoup plus avec les gens qu'il ne le souhaiterait. Voici les recommandations à cet égard :

- Maximiser le temps de l'employé passé à effectuer des tâches concrètes, où il peut voir l'impact de son travail.
- S'assurer que l'employé ne se fasse trop interrompre dans son travail par des clients, concentrer ses moments d'interaction à des plages horaires spécifiques suivies de
- Mettre la créativité de l'employé à profit en l'impliquant davantage dans la résolution de problèmes qui demandent des solutions créatives.

FORCES ET POINTS DE DÉVELOPPEMENT

L'employé présente un profil de personnalité marqué par une grande résilience et une capacité notable à collaborer efficacement avec ses collègues. Son attitude positive et son éthique de travail solide contribuent considérablement à l'atmosphère d'équipe. Cependant, les résultats du test de personnalité indiquent également une tendance à éviter les conflits et une réticence à prendre des décisions difficiles rapidement. Voici les recommandations pour renforcer son potentiel de leadership et optimiser son efficacité :

- Mettre en place un mentorat avec un leader expérimenté pour que l'employé soit exposé à différentes perspectives et soit guidé dans ses prises de décisions.
- Promouvoir la réflexion critique de l'employé en l'exposant à des réunions de stratégie, en l'incitant à peser le pour et le contre, à anticiper les conséquences possibles et lui demander quelle décision il aurait pris dans les différentes situations
- Donner accès à l'employé à de la formation sur la communication non-violente et la pratiquer avec des jeux de rôles ou des études de cas réelle de son vécu.

VALEURS ORGANISATIONNELLES

L'employé valorise profondément l'intégrité, la collaboration et l'innovation. Elle perçoit cependant un écart entre certaines de ses valeurs personnelles et l'environnement actuel de l'entreprise, indiquant un manque d'opportunités pour la créativité et l'innovation. Voici les recommandations pour combler cet écart :

- L'organisation pourrait envisager de mettre en place des initiatives qui encouragent l'expression des idées et la participation active des employés dans les processus de prise de décision.
- Le gestionnaire de l'employé pourrait lui déléguer d'une envergure suffisante pour lui permettre d'augmenter son ownership sur ses mandats.
- L'employé pourrait s'efforcer de communiquer plus ouvertement ses idées et de prendre l'initiative de s'impliquer dans des projets qui alignent ses valeurs et compétences avec les objectifs de l'entreprise.

Le service RéEngage peut-être approfondi avec nos services complémentaires :

- Aide à l'élaboration du plan de développement
- Rencontre d'accompagnement employé ou organisationnelles additionnelles
- Conseil à la création/révision de mandats ou postes



www.orientationweb.com

Suivez-nous sur [LinkedIn!](#)