



# *Priorités du Poste*

*et identification des Talents requis*

# Avant-propos

Bienvenue,

Parmi les nombreuses tâches à remplir dans un poste, certaines s'avèrent tout à fait indispensables, cruciales, décisives pour assurer la performance. Elles représentent les "Priorités du Poste". C'est précisément sur ces priorités que l'occupant du poste doit investir toute son énergie, ce sont elles qui requièrent le meilleur de ses talents.

Le profil qui suit sert à identifier les priorités du poste Directeur, de même que les Talents requis pour y exceller. Souvent, dans le monde du travail, on se focalise sur l'appris ou l'acquis plus que sur les talents. Or si les formations, les expériences et les compétences acquises sont évidemment importantes, elles ne représentent qu'une des conditions de la performance.

Plus en profondeur, ce sont les talents personnels qui orientent et structurent les énergies, qui sont sources de puissance et de réussite dans le travail. Le talent s'exprime lorsque nous ressentons un alignement fort entre ce que nous sommes et ce que nous faisons, accompagné d'une impression de facilité et de plaisir qui décuple notre confiance et nos résultats (concept de "flow").

Couplé avec le profil "Talents" de l'occupant du poste ou du candidat, le profil des priorités du poste Directeur permet de vérifier que la personne dispose des ressources personnelles correspondant aux exigences du poste. Une adéquation Talents/Poste supérieure à 70% assure que la personne concentrera spontanément ses énergies sur le cœur de mission et progressera ainsi rapidement.

Nous espérons que ce profil apportera un éclairage utile à toutes les personnes concernées par la performance dans le poste Directeur.

*TLP-Navigator*



## PRINCIPALES APPLICATIONS DU PROFIL

---

- S'assurer que l'occupant du poste, son manager, le chargé RH ainsi que les personnes concernées par la performance, ont une vision partagée des activités cruciales à remplir dans le poste Directeur,
- Définir d'un commun accord ce qui est prioritaire et secondaire dans le poste,
- Etablir les indicateurs et le système d'évaluation de performance du poste,
- Identifier les Talents requis pour réussir dans ce poste,
- Mesurer le taux d'adéquation entre les Talents de l'occupant du poste - ou du candidat - et les Priorités du poste \*,
- Elaborer un plan de formation et de développement des compétences adapté aux besoins de l'occupant du poste,
- Aider l'occupant du poste à s'organiser et à gérer son temps en fonction des exigences et priorités du poste.

*\* Le profil "Adéquation" mesure le taux d'adéquation entre les Talents de la personne et les Priorités du poste. Un taux d'adéquation supérieur à 70% est une condition essentielle de performance."*

### QUI A PARTICIPE A L'ANALYSE DES PRIORITES DU POSTE Directeur ?

L'identification des priorités du poste Directeur a été réalisée par les personnes dont l'adresse email figure ci-dessous. Ces personnes ont été choisies pour leur connaissance et leur expérience de l'activité, pour leur capacité à donner un avis pertinent sur les enjeux stratégiques du poste et sur les aptitudes essentielles qu'il requiert.

Elles ont répondu à un questionnaire qui demande de se prononcer sur le caractère Indispensable, Utile, Peu Utile ou Inutile d'un certain nombre d'actions essentielles dans le travail. Le présent rapport a été établi à partir du traitement de leurs réponses.

Ont participé à l'analyse

:Occupant(s) du poste : je@wanadoo.fr

N+1 du poste : ri@wanadoo.fr

Expert(s) 1 : do@wanadoo.fr

Expert(s) 2 : ch@wanadoo.fr



## **QUE FAIRE SI LES PERCEPTIONS DES PRIORITES PAR LES EVALUATEURS SONT DIVERGENTES ?**

Les Priorités doivent faire l'objet d'un parfait accord entre l'occupant du poste, son supérieur hiérarchique et les différentes personnes directement concernées par la performance dans le poste. Il en va de la cohérence et de la dynamique de l'action à mettre en oeuvre.

Sans priorités clairement partagée et établies, l'occupant du poste ne distingue pas toujours, parmi les diverses actions à mener, celles qui sont impératives et qui font la différence entre une performance élevée et une performance moyenne dans son poste. De ce fait il peut se disperser et investir son énergie dans des actions en définitive secondaires.

Si les perceptions des différents évaluateurs ne sont pas concordantes, il est donc nécessaire de les réunir pour comprendre la raison de ces divergences et en discuter. Le but de l'exercice sera de parvenir à une représentation solide et partagée des priorités du poste Directeur et des aptitudes essentielles qu'il requiert.



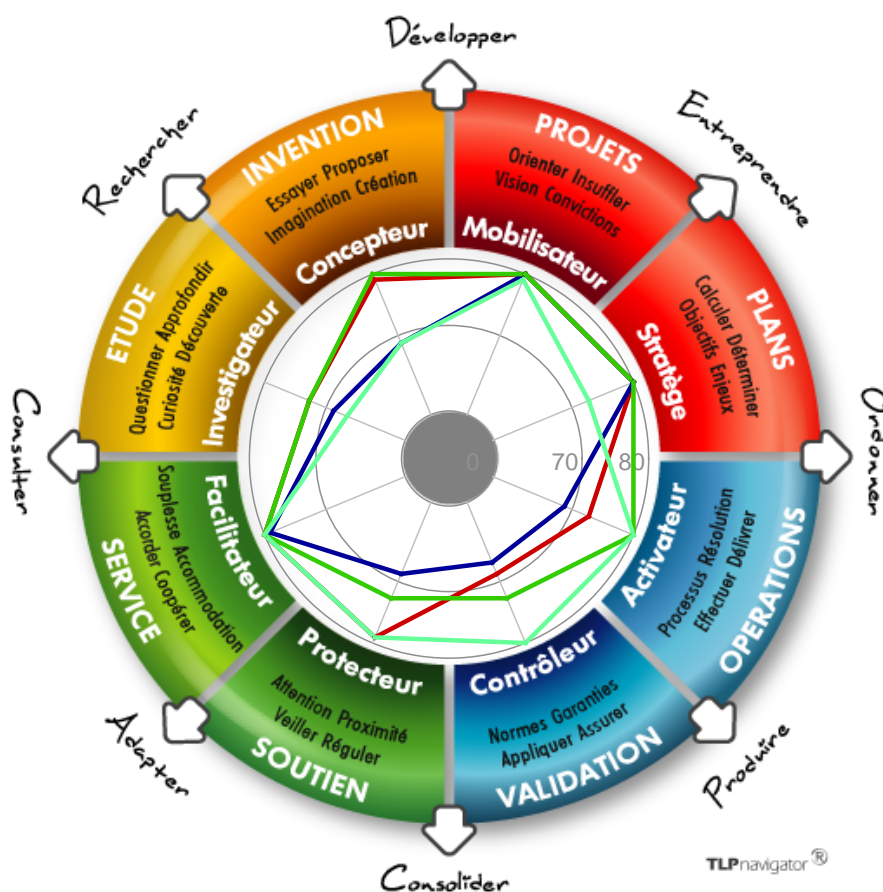
# LES PRIORITES DU POSTE SELON LES DIFFERENTS EVALUATEURS

## Lecture et interprétation des résultats :

Les fonctions > 80% sont considérées comme Prioritaires pour la performance dans le poste.

Les fonctions entre 70% et 80% sont considérées comme utiles.

Les fonctions inférieures à 70% sont considérées comme secondaires.

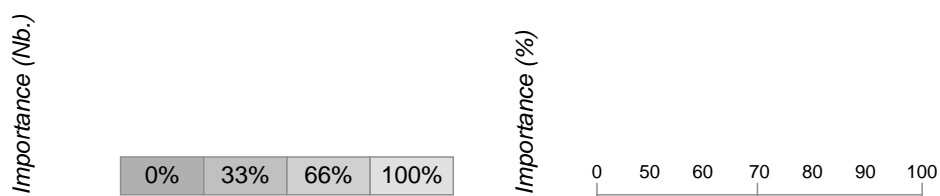


## Légende :

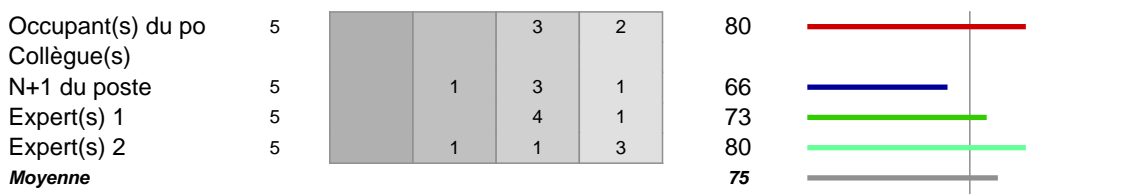
- Occupant(s) du poste
- N+1 du poste
- Expert(s) 1
- Expert(s) 2



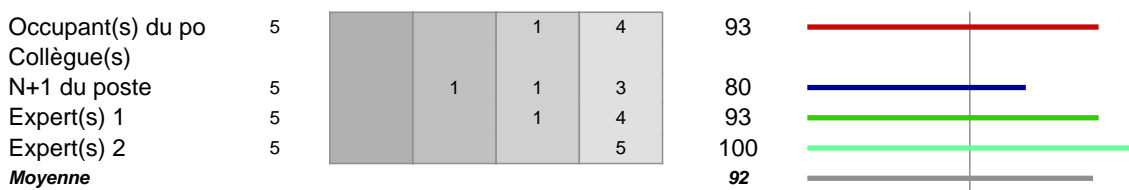
# Synthèse des résultats



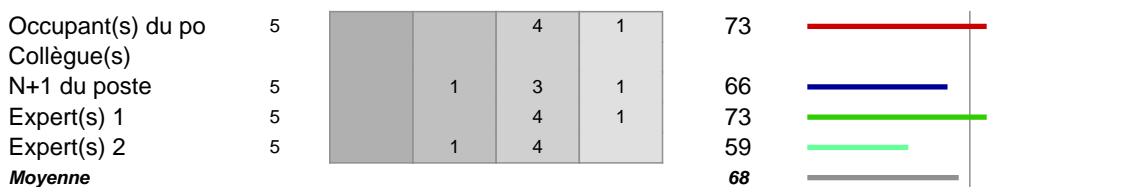
## SOUTIEN



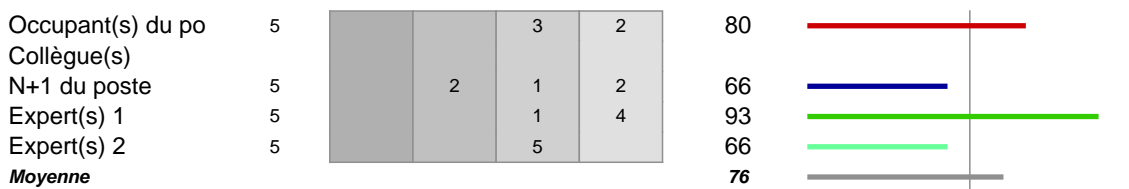
## SERVICE



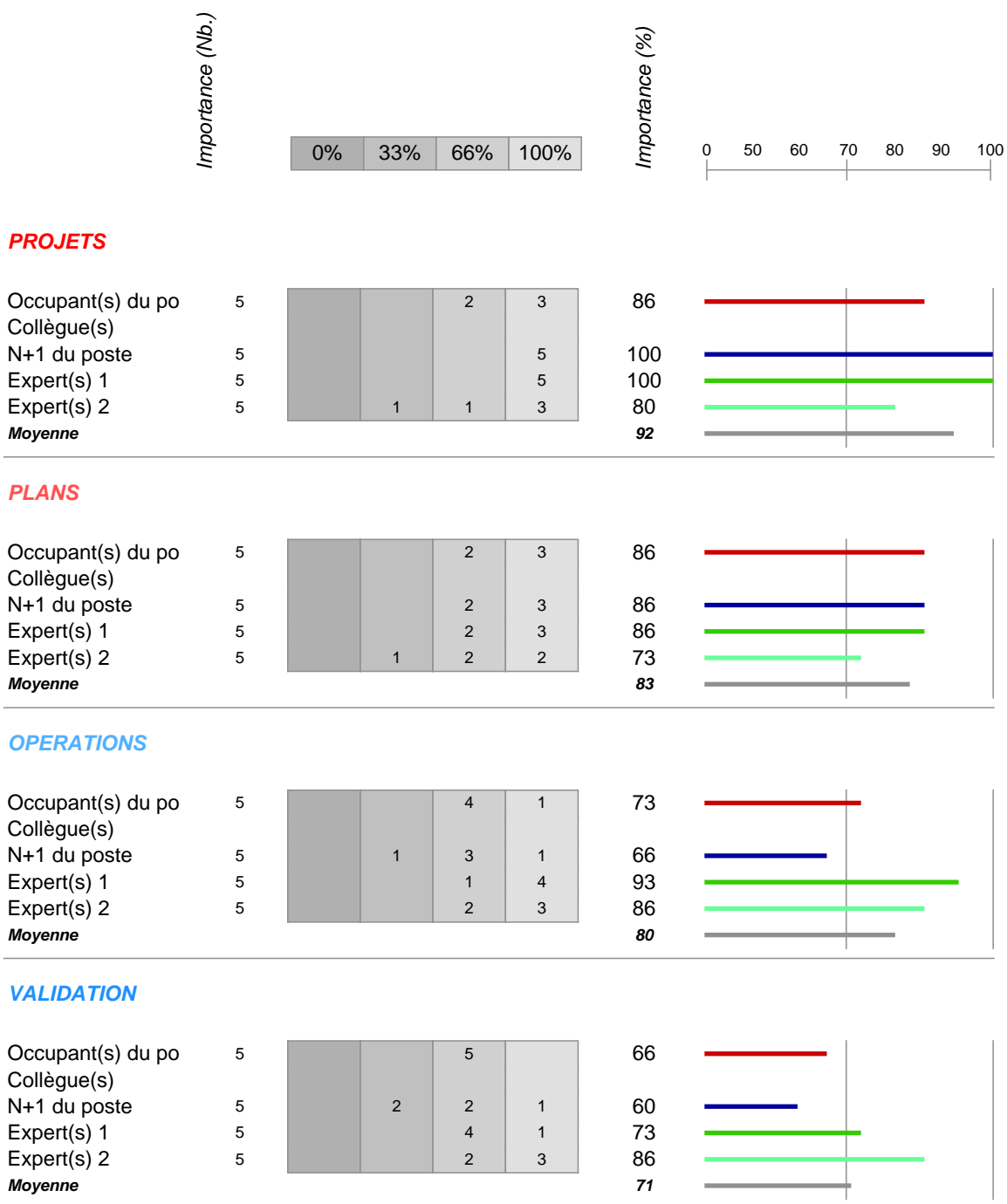
## ETUDE



## INVENTION

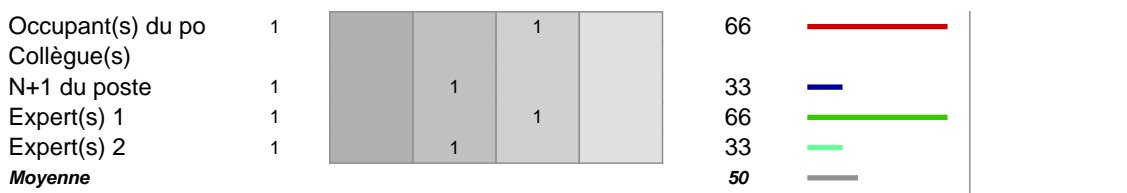


# Synthèse des résultats

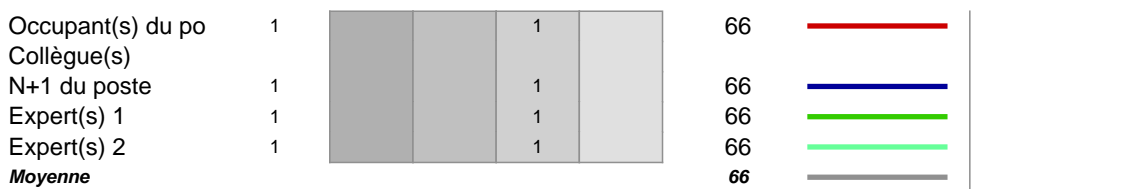




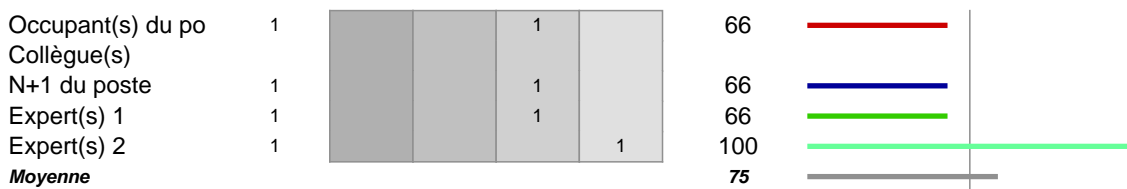
### Faire preuve de patience et de bienveillance.



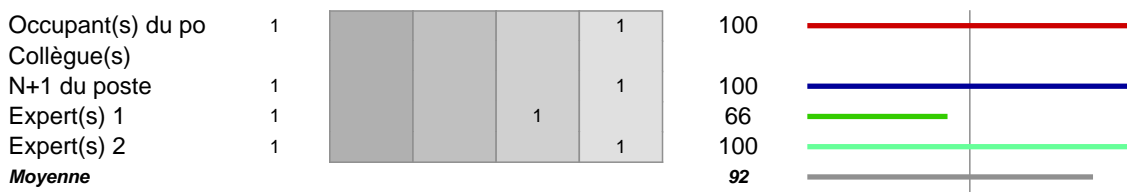
### Assurer les mesures de précaution et de sécurité.



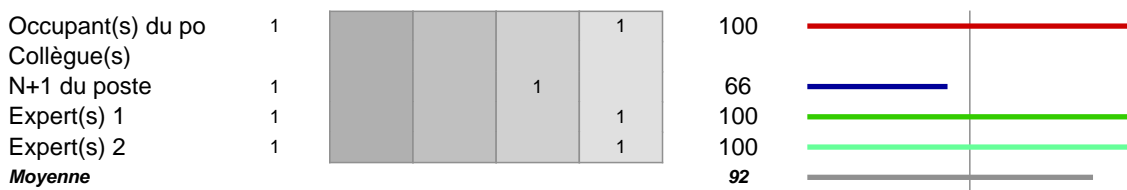
### Etre à l'écoute, prendre en compte les besoins d'autrui.



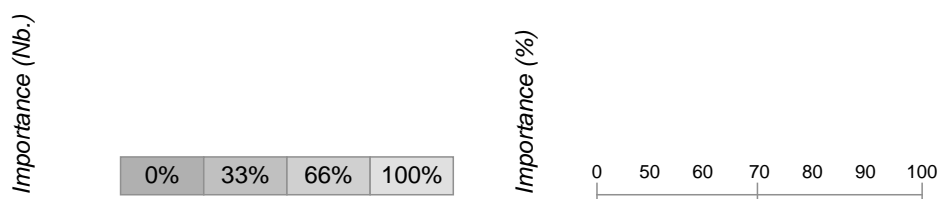
### Se montrer disponible, offrir soutien et assistance.



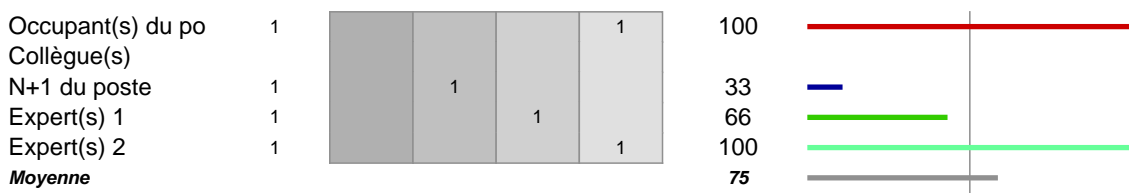
### Aider les personnes, favoriser l'intégration et la cohésion.



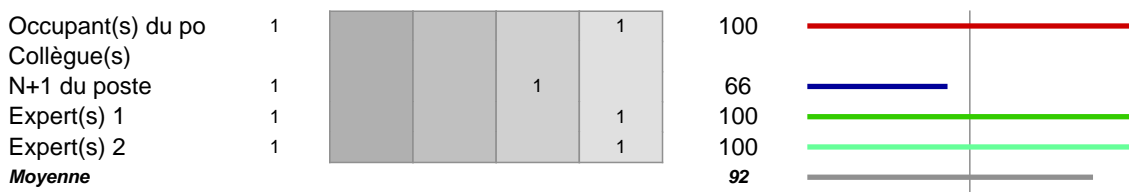




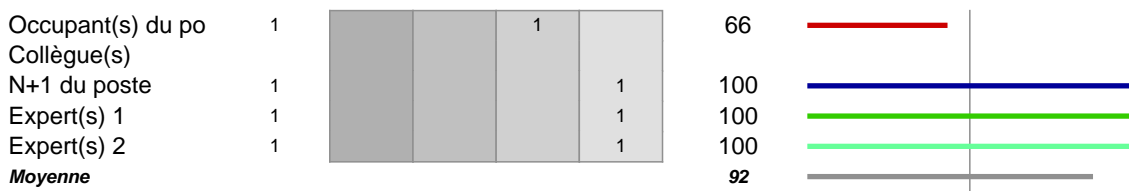
**Rendre service, trouver des solutions pratiques.**



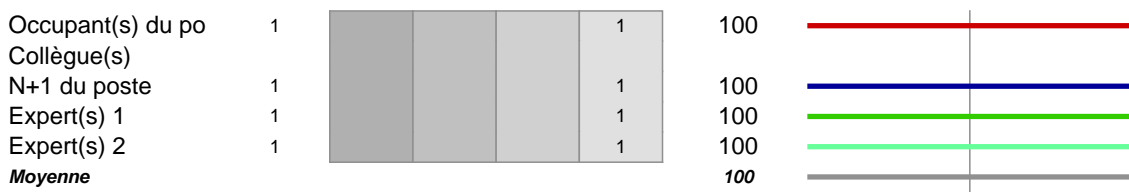
**Se montrer diplomate, favoriser les solutions gagnant-gagnant.**



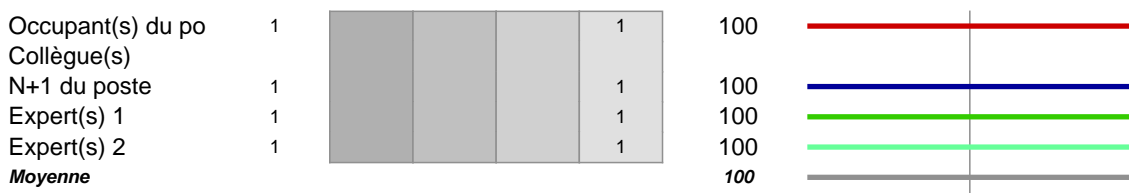
**Etre réactif, s'adapter rapidement aux situations.**



**Faciliter les contacts et les relations, coordonner.**

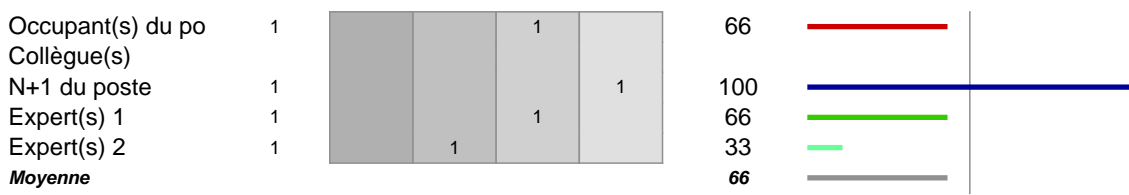


**Gérer les imprévus, résoudre les problèmes.**

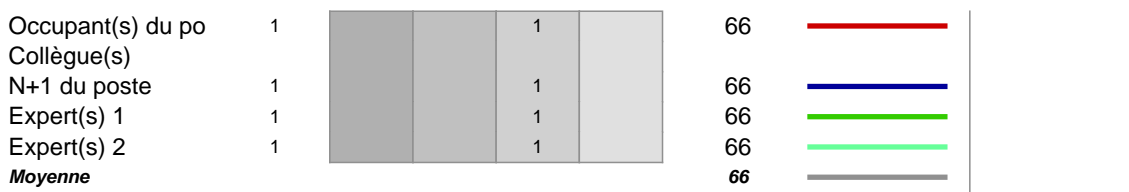




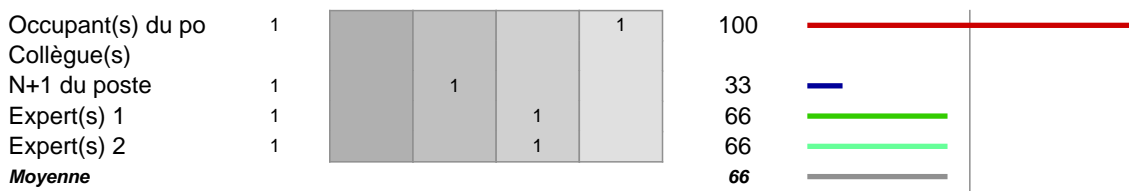
**Soulever des questions, creuser les problématiques.**



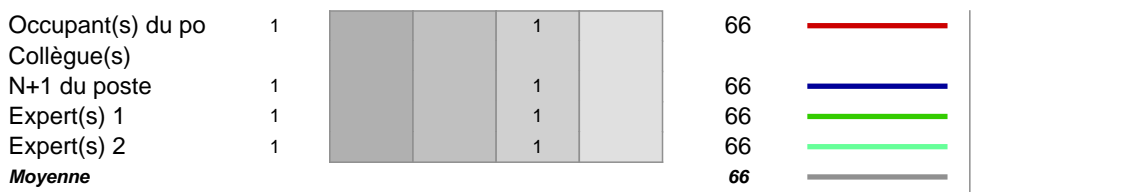
**Avoir l'esprit critique, étudier les sujets en profondeur.**



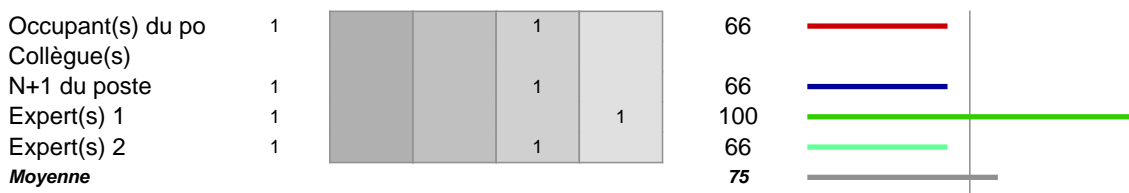
**Sortir des sentiers battus, rechercher plus loin.**

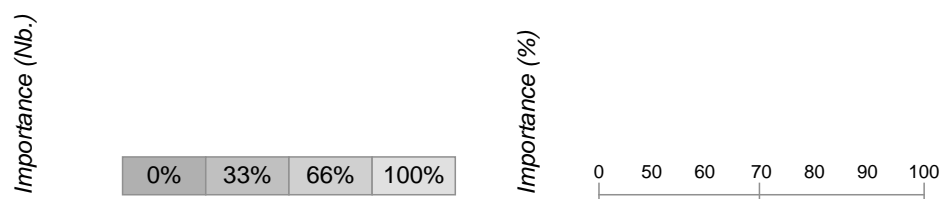


**Faire preuve de curiosité, s'intéresser à ce qui est inconnu.**

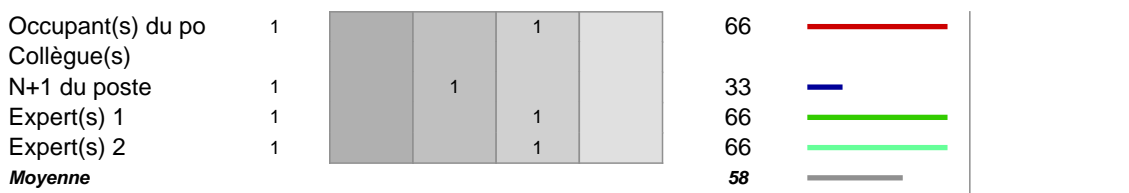


**Remettre en cause les modes de penser traditionnels.**

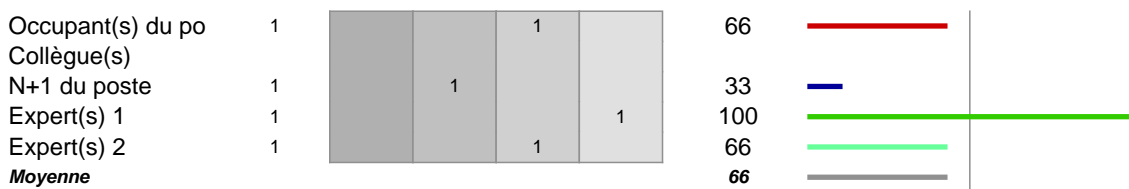




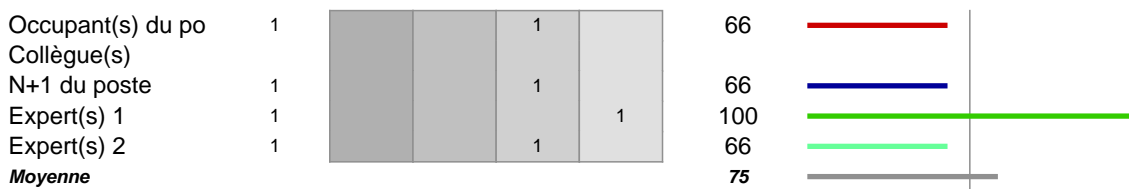
### Faire des essais, conduire des expériences pilotes.



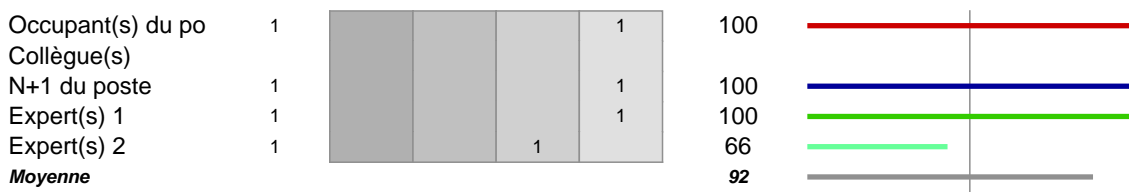
### Expérimenter des solutions innovantes.



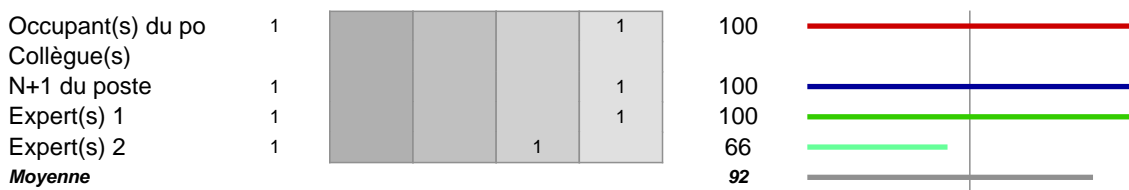
### Etre créatif, proposer des concepts originaux.

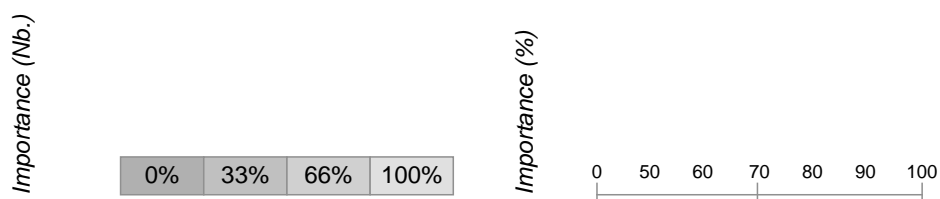


### Faire preuve d'imagination et d'inventivité.

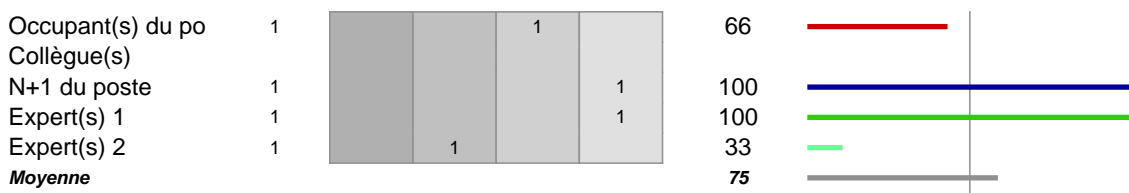


### Explorer de nouvelles pistes, chercher des opportunités.

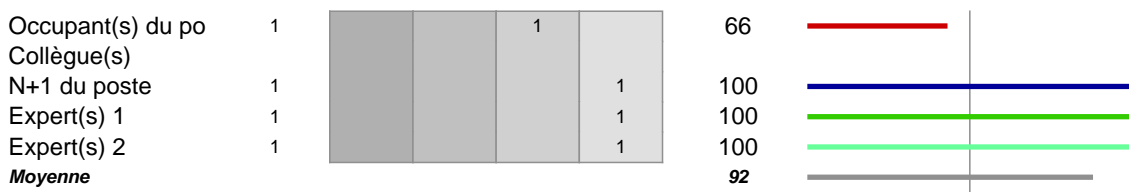




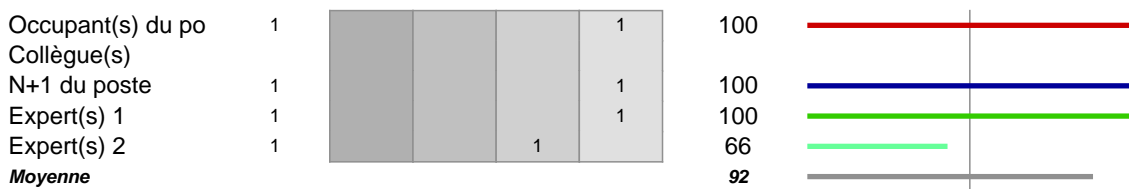
### Etre bon orateur, convaincre, avoir de l'influence.



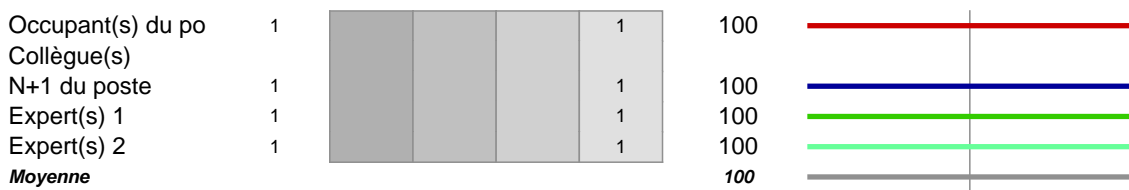
### Communiquer efficacement auprès des différents publics.



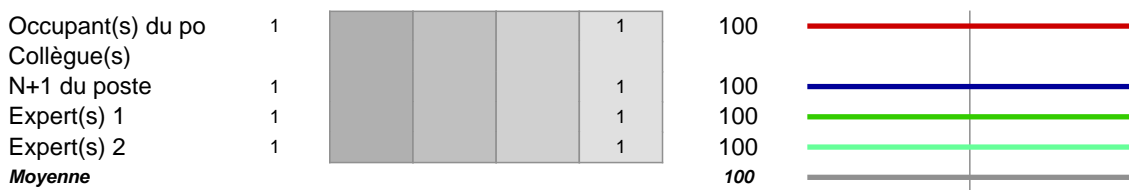
### Faire passer les messages, avoir de l'impact.

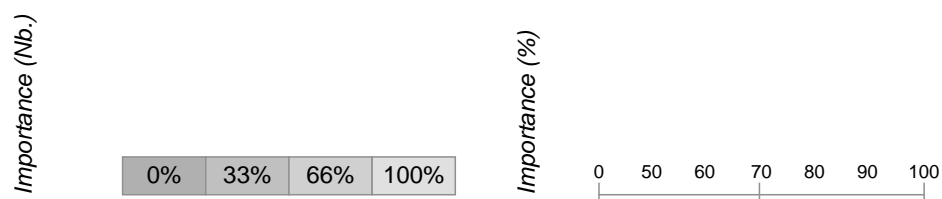


### Créer l'enthousiasme, motiver, entraîner.

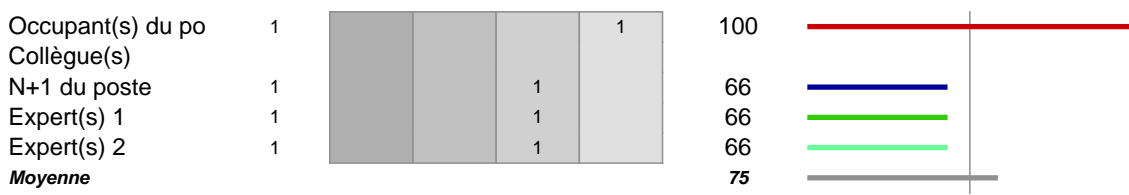


### Promouvoir des projets, lancer des initiatives.

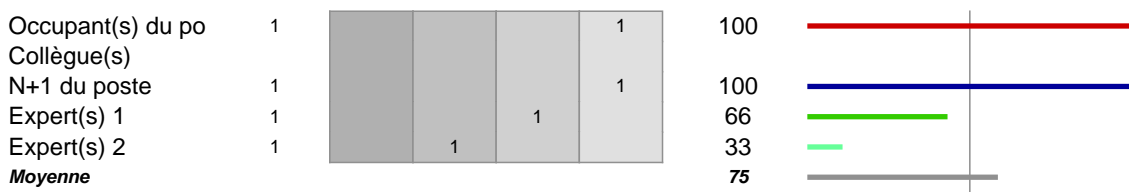




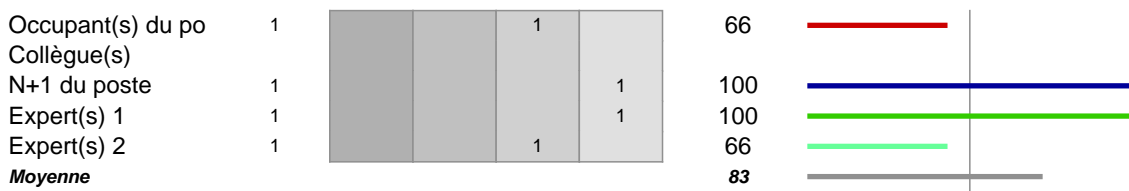
**Etre prêt à bousculer les habitudes et à changer les choses.**



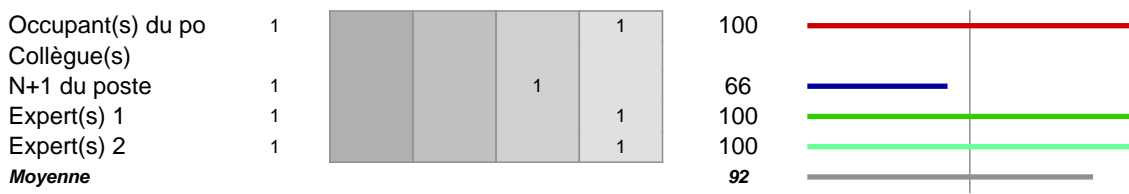
**Déterminer les objectifs et prendre des décisions.**



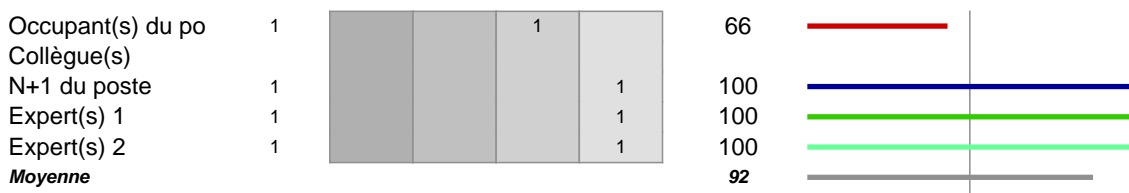
**Evaluer les enjeux et définir les stratégies.**



**Se montrer entreprenant, prendre des risques.**

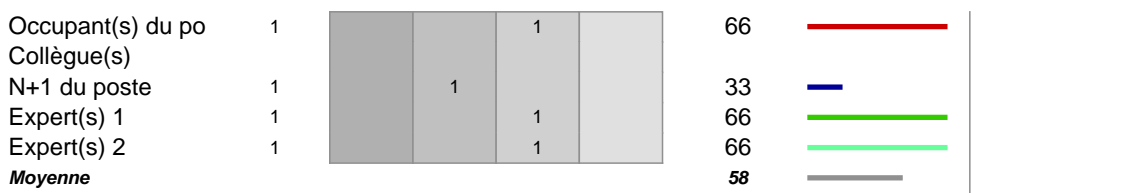


**Définir des programmes ambitieux mais réalisables.**

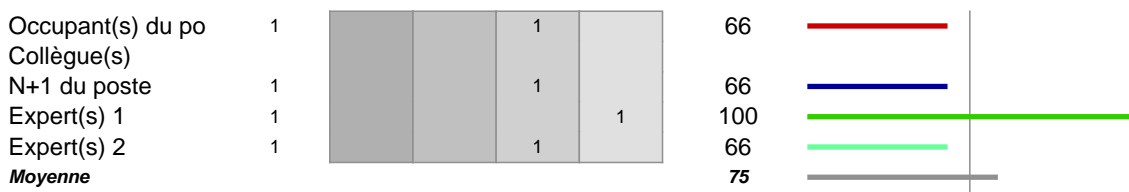




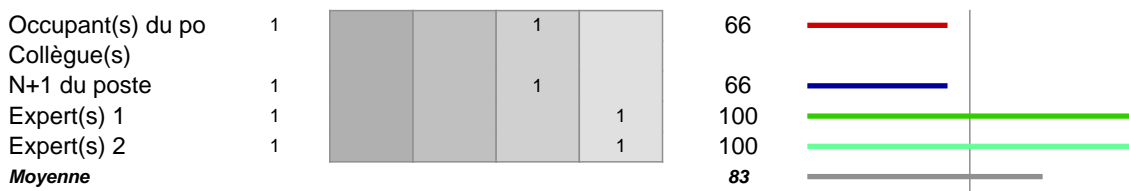
**Perfectionner continuellement ses compétences techniques.**



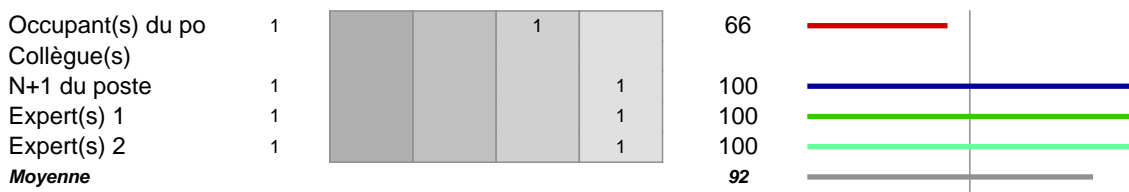
**Etre organisé et discipliné dans son travail.**



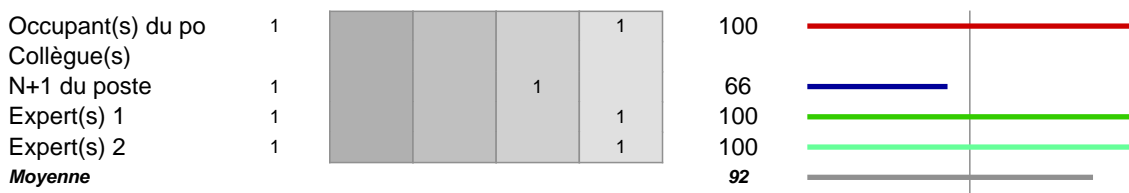
**Travailler avec méthode, selon des procédures.**

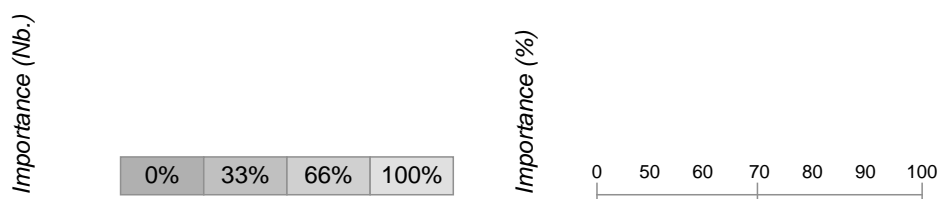


**Etre efficace et productif grâce à une approche systématique.**

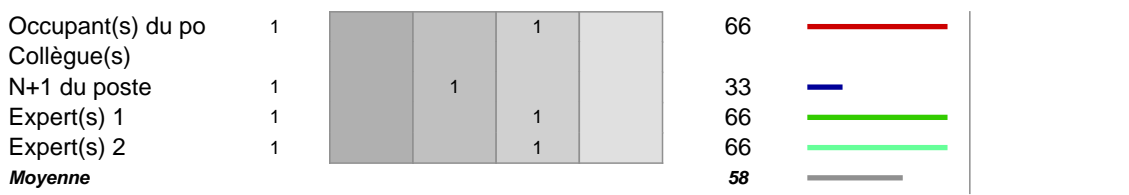


**Réaliser parfaitement les objectifs fixés (délais, qualité, coûts).**

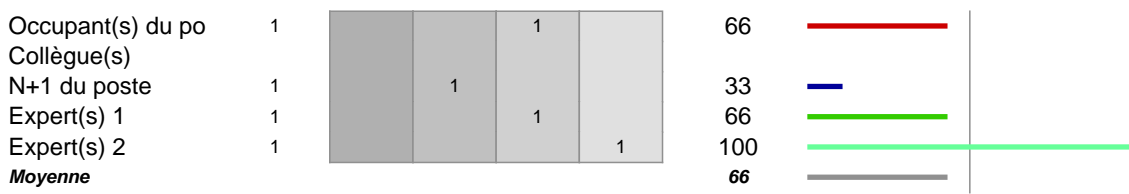




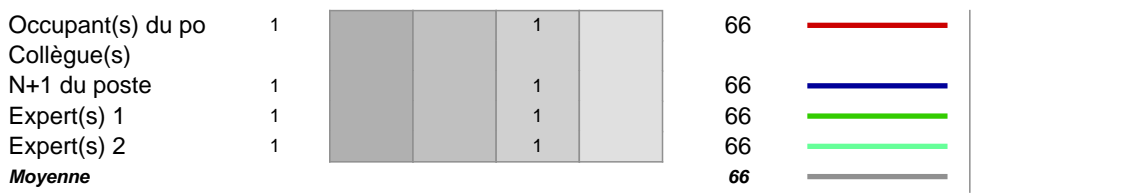
**Respecter scrupuleusement les normes en vigueur.**



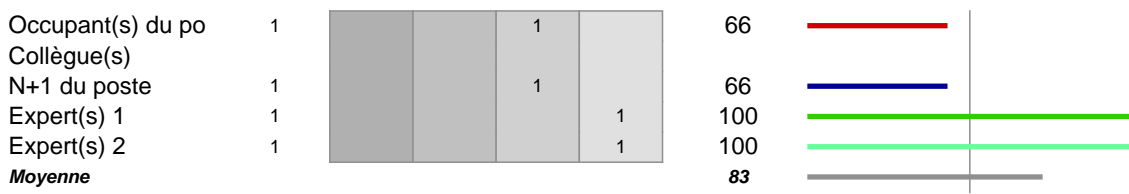
**Etablir des comptes rendus fidèles, conformes à la réalité des faits.**



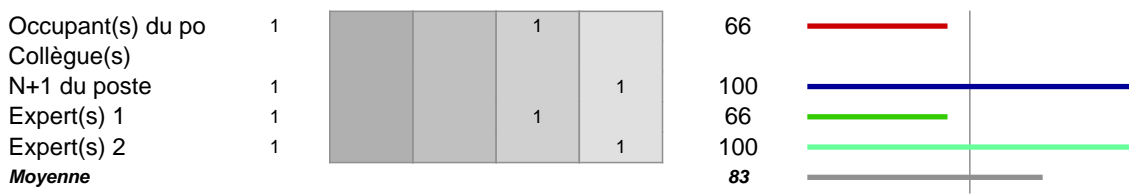
**Faire preuve de vigilance et de sûreté.**



**Etre appliqué et précis, vérifier la parfaite exécution du travail.**



**Avoir un regard expert, déceler les erreurs.**



## Les 10 actions jugées les plus importantes

---

PROJETS	Promouvoir des projets, lancer des initiatives.	Moyenne : 100%
PROJETS	Créer l'enthousiasme, motiver, entraîner.	Moyenne : 100%
SERVICE	Gérer les imprévus, résoudre les problèmes.	Moyenne : 100%
SERVICE	Faciliter les contacts et les relations, coordonner.	Moyenne : 100%
OPERATIONS	Réaliser parfaitement les objectifs fixés (délais, qualité, coûts).	Moyenne : 92%
OPERATIONS	Etre efficace et productif grâce à une approche systématique.	Moyenne : 92%
PLANS	Définir des programmes ambitieux mais réalisables.	Moyenne : 92%
PLANS	Se montrer entreprenant, prendre des risques.	Moyenne : 92%
PROJETS	Faire passer les messages, avoir de l'impact.	Moyenne : 92%
PROJETS	Communiquer efficacement auprès des différents publics.	Moyenne : 92%





## Les 10 actions jugées les moins importantes

---

SOUTIEN	Faire preuve de patience et de bienveillance.	Moyenne : 50%
INVENTION	Faire des essais, conduire des expériences pilotes.	Moyenne : 58%
OPERATIONS	Perfectionner continuellement ses compétences techniques.	Moyenne : 58%
VALIDATION	Respecter scrupuleusement les normes en vigueur.	Moyenne : 58%
SOUTIEN	Assurer les mesures de précaution et de sécurité.	Moyenne : 66%
ETUDE	Soulever des questions, creuser les problématiques.	Moyenne : 66%
ETUDE	Avoir l'esprit critique, étudier les sujets en profondeur.	Moyenne : 66%
ETUDE	Sortir des sentiers battus, rechercher plus loin.	Moyenne : 66%
ETUDE	Faire preuve de curiosité, s'intéresser à ce qui est inconnu.	Moyenne : 66%
INVENTION	Expérimenter des solutions innovantes.	Moyenne : 66%



## Les objectifs-clés du poste Directeur

---

### Occupant(s) du poste

xxxxxxx

Etre une véritable force de proposition par l'analyse permanente de l'environnement du métier en impliquant fortement les collaborateurs dans cette nécessaire curiosité

### Collègue(s)

### N+1 du poste

Il faudra un candidat très solide ( cf "poids" du titulaire du poste ) engagement , disponibilité , reconnaissance professionnelle, co-pilotage avec les associés référents en charge de la politique du groupe

### Expert(s) 1

Être un animateur influent de l'organisation technique de proximité auprès des différents corps de métier qui doivent le reconnaître.

### Expert(s) 2

Manager une équipe expérimentée qui à fait ses preuves. Assurer le lien avec les institutions ( politiques, consulaire...) l'économique ( groupements...) les partie prenantes. Porter le projet à tous les échelons !!!



## Principales qualités dont il faut faire preuve pour réussir dans le poste Directeur

---

### Occupant(s) du poste

xxxxxx

Fédérer , cultiver des relations très fortes avec les partenaires et manager en équipe et pas seulement une équipe

### Collègue(s)

### N+1 du poste

Expérience réussie en management , force de proposition et d'entrainement...tant en interne qu'en externe ,  
capacités à nouer-entretenir-développer des relations avec un environnement de partenaires "large", implication au sein du comité de direction , pilotage budgétaire et opérationnel , aptitude à trouver de nouvelles ressources,

### Expert(s) 1

Déjà répondu dans le questionnaire.: dynamisme auprès des équipes et des actionnaires, aptitude à la coordination de toutes les actions de terrain en relation avec le Président, être "accepté " et reconnu dans le secteur, sens du contact.

### Expert(s) 2

Capacité relationnelle forte avec les différentes parties ( être accepté )  
Management de l'équipe.  
Coordonner les actions techniques et économiques .

