

# Employability Change Check

QUALINTRA

**promove**<sup>TM</sup>  
THE EMPLOYABILITY COMPANY

Qualintra SA  
11, Rue du Mont-Blanc  
Case Postale 2006  
1211 Genève 1 Mont-Blanc  
Switzerland

tél.: +41 (0) 22 900 10 20  
fax: +41 (0) 22 900 10 24  
@: info@qualintra.com  
web: www.qualintra.com



Rapport pour

NOM042

Prénom042

**Niveau d'études :**  
Doctorat/MBA

**Fonction :**  
Cadre supérieur

**Age :**  
Moins de 30 ans

**Rôle :**  
Gérer un secteur ou une entreprise

**Ancienneté Fonction :**  
Moins de 2 ans

**Ancienneté Société :**  
Moins de 2 ans

# Introduction

## Nous ne pouvons plus planifier notre carrière

L'économie est devenue mondiale. Les marchés sont de plus en plus volatiles et incertains, ce qui se reflète dans la gestion des carrières. De moins en moins d'entreprises peuvent offrir la sécurité de l'emploi. **De ce fait les carrières ne s'inscrivent plus dans des plans linéaires et c'est désormais à l'individu de prendre son évolution en main.** Les formations ne fournissent plus non plus toute la garantie. Ceux et celles qui veulent être sûr(e)s que leurs compétences seront encore demandées demain sur le marché doivent prendre leur avenir en charge. Il ne s'agit plus seulement d'apprendre le changement mais de bien vivre avec ce changement. Ceux et celles qui développent cette attitude conservent leur employabilité sur le marché.

Ce rapport vous donne un état de votre « Employability-Check » à date. Ce concept de « Employability-Check » décrit votre capacité à prendre votre carrière en main de façon proactive.

## Ce que vous pouvez faire vous même

En fonction de la situation du marché, de la culture, de la situation personnelle, des attentes ou des attitudes, chacun se sent plus ou moins capable de prendre en main sa carrière. Une chose est sûre : vous avez le choix de décider si vous voulez piloter vous-même votre avenir ou non. C'est votre responsabilité.

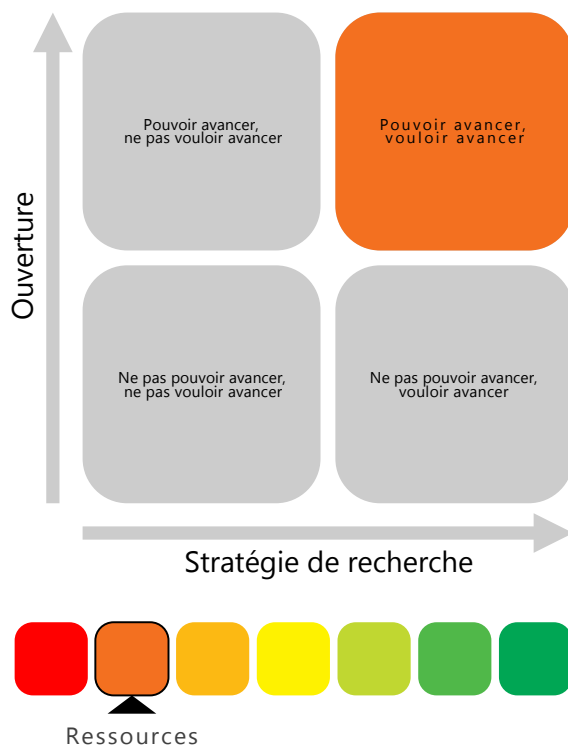
Ce rapport vous montre comment mettre en œuvre cette responsabilité. Chacun d'entre nous dispose d'un fort potentiel qu'il peut utiliser dans son environnement professionnel. Votre rapport vous indique dans quels domaines ce potentiel s'exprime ainsi que les domaines où vous ne l'exploitez pas. Les écarts sont importants : plus les différences entre les résultats sont grandes, moins vous exploitez les domaines dans lesquels vous avez du potentiel. Vos scores élevés représentent vos sources d'énergie, les chiffres bas vos blocages actuels. Vous atteindrez une haute « Employability-Check » en réduisant au maximum les écarts entre les deux. Il est donc nécessaire d'analyser votre potentiel et les blocages qui vous freinent actuellement. La dernière partie du rapport vous présente quelques recommandations pour vous aider à renforcer votre potentiel d'évolution.

## Le chemin est le but

Ce rapport constitue une première étape dans votre cheminement pour orienter votre carrière. Il va vous aider à prendre conscience de vos vraies forces qui vous aideront à poursuivre votre carrière dans la direction qui vous épanouira le mieux. Il va également vous montrer les domaines d'amélioration dans lesquels cela vaut la peine d'investir pour demeurer compétitif sur le marché. Les recommandations à la fin de ce rapport vous aideront à vous développer. Si vous avez besoin d'un feedback personnel et d'un accompagnement plus approfondi pour mettre en place vos actions de développement, vous pouvez vous tourner vers un de nos coachs certifiés, votre manager ou votre RH Business Partner. Nous vous souhaitons beaucoup de succès pour votre future étape de carrière !

# Votre « Employability-Check »

Notre expérience montre que les personnes qui réfléchissent à leur évolution de carrière peuvent être généralement regroupées en quatre catégories.



Vous avez déjà pris plusieurs mesures pour préparer votre avenir professionnel. Votre recherche d'emploi prend forme.

Pour encore plus d'efficacité, vous pouvez vous poser quelques questions essentielles :

- Quelles leçons tirez-vous de votre recherche d'emploi jusqu'à présent ?
- Que pourriez-vous changer ?
- Comment présenter vos candidatures de façon à mettre encore mieux en évidence votre valeur ajoutée ?
- Comment être encore plus efficace lorsque vous passez des entretiens d'embauche ?
- Quels en seraient les effets sur vos valeurs d'énergie et de ressources ?

Que se passe-t-il lorsque vous vous posez ces questions ? Que vous faudrait-il de plus pour mettre ces changements en pratique ? Un coaching pourrait vous être utile. Si vous voulez changer radicalement votre situation, n'hésitez pas à faire appel à nous sur [www.promovetm.com](http://www.promovetm.com).

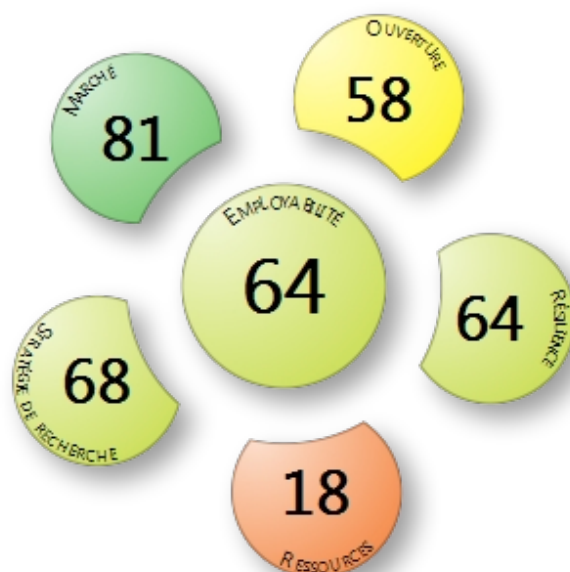
# Vérification de l'aptitude à l'emploi

Votre vérification d'aptitude à l'emploi représente votre adéquation actuelle avec le marché. Plus vos valeurs sont élevées et équilibrées dans ce domaine, plus vous êtes en accord avec les exigences actuelles du marché du travail - et plus vous êtes à même d'influer personnellement sur votre avenir professionnel. Votre vérification d'aptitude à l'emploi montre :

- la manière dont vous êtes ancré dans le marché du travail (marché du travail),
- la manière dont vous traitez les changements (ouverture),
- la manière dont vous parvenez à exploiter les énergies disponibles (résilience),
- la manière dont vous êtes ancré actuellement avec vos ressources (ressources) et
- (stratégie de recherche).

Le résultat est présenté sur une échelle de 0 à 100 et représente **le pourcentage de personnes ayant obtenu un résultat inférieur ou égal au vôtre.**

Par exemple, un résultat de 40 indique que 40% des personnes qui ont passé le test ont obtenu un résultat inférieur ou égal au vôtre.



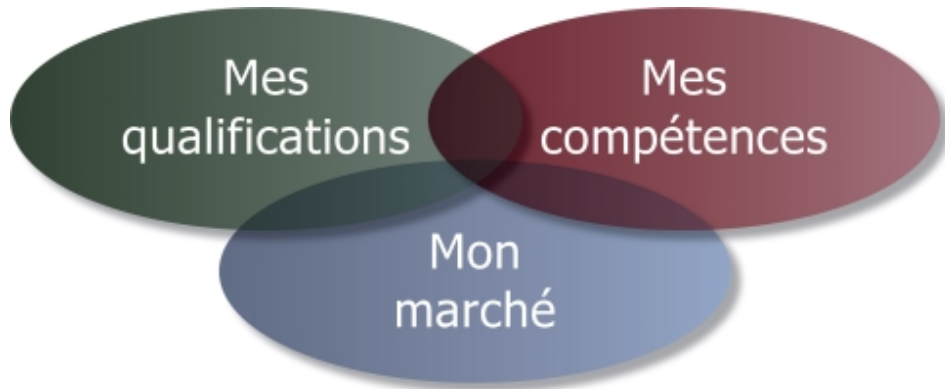
## Vérification de l'aptitude à l'emploi

Cette valeur représente votre adéquation actuelle avec le marché. Il s'agit d'une moyenne pondérée d'indicateurs sélectionnés qui sont importants pour votre développement. Seule, elle ne dit pas grand chose. Les champs de tension qui permettent d'élaborer cette valeur sont bien plus importants. Vous allez les découvrir sous chacun des indicateurs. D'une manière générale, le principe est le suivant : mieux vous exploitez votre potentiel actuel, plus cette valeur est élevée

Généralement, vous apportez, avec vous, de nombreuses conditions idéales pour le marché. Et pourtant, vous n'exploitez pas encore pleinement votre potentiel. Il s'agit maintenant de le reconnaître : vous êtes seul responsable de votre carrière. Vous ne devez pas attendre, de manière passive, que des chances se présentent à vous, vous pouvez, au contraire, travailler activement à de nouvelles possibilités. Vous devez toujours plus explorer le marché et vous ouvrir des perspectives. Vous pouvez ainsi expérimenter des éléments nouveaux et remettre en cause vos vieilles habitudes. Vous devenez ainsi plus sûr de vous, plus fort et adoptez un mouvement durable, qui vous donne de l'énergie positive.

# Marché

Beaucoup de gens croient que les entreprises recrutent sur la base de qualifications et de compétences. Ce n'est qu'en partie vrai. La seule prise en compte de ce que les personnes savent et pourraient faire ne suffit pas. Pour comprendre le marché du travail, il convient d'intégrer le point de vue de l'employeur. La combinaison de ce que les personnes savent bien faire et aiment bien faire doit générer de la valeur pour l'employeur et ses clients. En d'autres termes : si vous coûtez plus que vous ne rapportez, il n'y a pas de marché durable de l'emploi pour vous.



Il y a deux façons de créer de la valeur sur le marché.

- **Les qualifications**  
Vous êtes un expert reconnu dans votre domaine. Votre diplôme ou certification prouve que vous disposez de connaissances spécifiques. Vos qualifications constituent l'outillage théorique qui est exigé pour beaucoup d'emplois.
- **Les compétences**  
Vous aimez ce que vous faites et faites ce que vous aimez. Vous mettez en pratique la théorie avec engagement et expérience. Il s'agit ici de la passion et de l'énergie avec lesquelles vous tenez votre rôle et avec lesquelles vous imprimez à votre travail votre marque personnelle.

Les qualifications ont une durée de vie plus courte que les compétences. Si vous voulez élargir votre potentiel de marché, il est nécessaire de vous focaliser sur vos compétences réelles et de faire ce que vous aimez, puisque vous y excellez naturellement.

# Marché

Indique :

- Comment vous entretenez votre réseau (Réseau).
- Dans quelle mesure vous maintenez vos compétences à niveau (Compétences professionnelles).
- Comment vous vous tenez au courant de l'évolution du marché (Connaissance du marché).
- Quelle est votre attitude face à la digitalisation (Attitude envers la digitalisation).

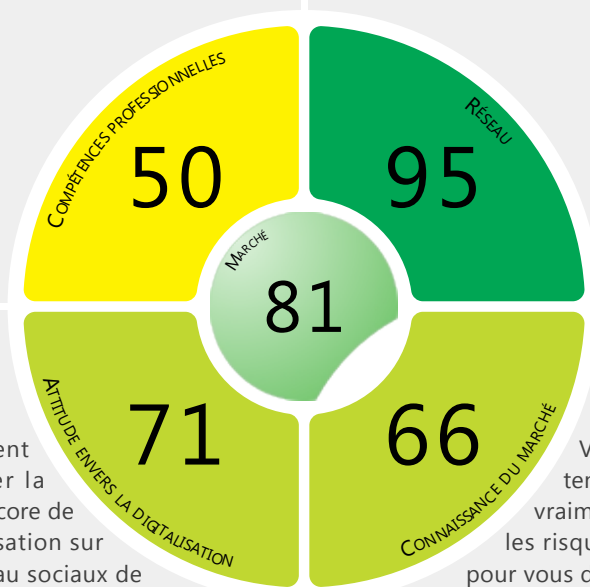
Vous semblez être bien positionné-e sur le marché du travail. Vous disposez d'un réseau solide avec des contacts sur lesquels vous pouvez vous appuyer si besoin. Vous maintenez vos compétences professionnelles à jour et êtes bien informé-e des évolutions du marché. Ceci facilite votre évolution professionnelle et tout changement possible au sein de votre entreprise ou à l'extérieur.

## Compétences professionnelles

Vous semblez globalement satisfait de vos compétences professionnelles. Vous reconnaissez cependant que certaines d'entre elles pourraient être renforcées. Nous vous invitons à observer le marché avec davantage d'attention. Rester trop longtemps dans votre poste actuel sans rafraîchir vos compétences peut constituer un risque pour votre évolution professionnelle à terme.

## Réseau

Vous estimez que votre réseau est de bonne qualité. Vous entretenez vos contacts avec vos client-e-s et collègues d'aujourd'hui et d'hier. Vous participez à des congrès et des occasions de nouer des relations. Vous êtes actif ou active sur les réseaux sociaux. Tout cela vous aide à évoluer professionnellement.



## Attitude envers la digitalisation

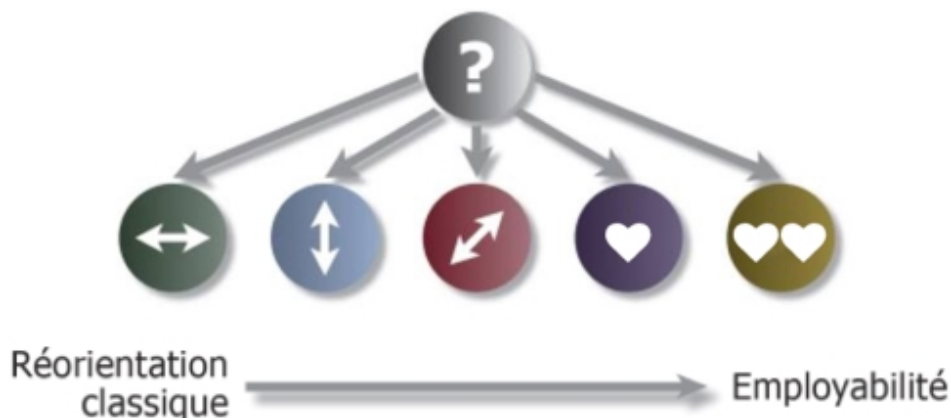
Vous ne savez pas encore vraiment comment vous voudriez utiliser la digitalisation. Vous ne voyez pas encore de façon claire l'impact de la digitalisation sur votre travail. Vous utilisez les réseaux sociaux de façon sporadique et plutôt passive. La digitalisation va transformer notre environnement de travail de façon majeure. En conséquence, nous vous invitons à réfléchir aux chances que cette évolution représente pour vous.

## Connaissance du marché

Vous semblez connaître à peu près les tendances du marché, mais ne savez pas vraiment où se situent les opportunités et les risques pour vous. Il peut être pertinent pour vous de définir précisément le contenu des missions ou du poste que vous souhaiteriez dans l'avenir. Ensuite, vous pourrez mettre en place une méthode de recherche adaptée qui vous donnera toutes les chances d'être bien informé-e sur les évolutions du marché.

# Ouverture

Il existe cinq voies pour développer sa carrière :



- La première est l'évolution horizontale. Vous envisagez de rester au même poste ou d'effectuer la même mission. L'évolution possible se limite à un transfert dans un autre service ou dans une autre division, ou à un changement d'employeur pour assumer des responsabilités similaires à celles d'aujourd'hui. Ce changement n'influe pas fondamentalement sur votre « Employability-Check ».
- Le deuxième type consiste soit en une promotion hiérarchique (plus de responsabilités), soit en une rétrogradation (moins de responsabilités). Sur le marché du travail, c'est surtout le premier mouvement qui est habituel. Un repli volontaire peut néanmoins être pertinent si votre situation actuelle le nécessite. Ces deux options, y compris un poste avec moins de responsabilités sont envisageables dans l'évolution de votre carrière, du moment qu'elles sont cohérentes avec votre situation personnelle.
- Une troisième option – le changement latéral – associe un changement de fonction et/ou de secteur. Un tel changement est très valable pour la « Employability-Check », et assez inhabituelle sur le marché du travail. Il s'agit dans ce cas d'explorer des offres qui ne sont pas forcément visibles sur le marché.

Les trois premiers types aboutissent tous à un nouvel emploi ou à une nouvelle position reposant sur un contrat de travail. Il existe deux options supplémentaires qui ont des caractéristiques proches du travail en mode projet :

- Vous vous engagez pleinement dans un projet. C'est une manière d'être engagé dans un projet ou dans un objectif pas facile à atteindre, mais qui vous permettrait de montrer vos compétences et votre volonté de réussite.
- Vous travaillez sur plusieurs projets en parallèle, vous avez votre propre portefeuille et vous montrez votre capacité à gérer plusieurs tâches en même temps. De cette manière, vous gagnez en visibilité et en reconnaissance pour votre participation aux projets transversaux. Cette dernière option maximise votre « Employability-Check ».

Plus vous vous situez dans la partie droite du graphique, plus votre capacité à évoluer professionnellement est forte.

# Ouverture

Indique :

- Comment vous appréhendez le changement dans votre situation professionnelle (Attitude face au changement).
- Votre attitude face aux changements professionnels que vous attendez à l'avenir (Flexibilité).

Vous considérez le changement de façon neutre. Vous pourriez vous imaginer un changement de rôle ou de poste et/ou acquérir de nouvelles expériences. Néanmoins, vous considérez que tout changement comporte des inconvénients. Vous ne voulez pas prendre de risques et évitez l'inconnu. Tant que votre position actuelle vous semble sûre, cela ne pose aucun problème mais aucun poste n'est garanti dans la durée. Nous vous invitons à réfléchir aux évolutions possibles les plus intéressantes pour vous.

## Attitude face au changement

Vous voyez parfois dans la nouveauté une opportunité mais souvent un risque. Dans une certaine mesure, vous êtes prêt-e à tenter de nouvelles expériences, mais en même temps vous n'êtes pas convaincu-e de l'utilité de changer professionnellement. Nous aimerions vous inviter à jeter un regard nouveau sur votre situation. Il ne s'agit pas de saisir toutes les opportunités qui se présentent mais de reconnaître les opportunités professionnelles valables avec davantage de proactivité.

47

ATTITUDE FACE AU CHANGEMENT

## Flexibilité

Vous semblez vous être arrangé avec votre travail de sorte que, de votre point de vue, vous ne deviez rien changer radicalement. Cela peut fonctionner si votre environnement est relativement stable. Si ce n'est pas le cas, nous vous invitons à réfléchir à comment vous adapter aux nouvelles situations.

68

FLEXIBILITÉ

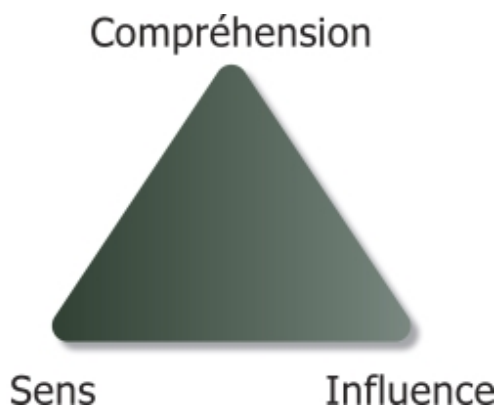
58

Ouverture



# Résilience

Cet indicateur montre comment vous réagissez à votre situation actuelle et votre capacité à ne pas vous laisser abattre par l'adversité.



Pour mieux comprendre le résultat obtenu dans ma résilience, vous pouvez vous servir du concept "Sens de Cohérence" introduit par Antonovsky (1993). Il montre comment les individus gèrent les événements de la vie, incluant le changement de carrière. En particulier, il explique que si les personnes comprennent ce qu'elles font et pourquoi elles le font (compréhension), si elles y trouvent un sens personnel (sens), et si elles ont l'impression qu'elles peuvent influencer leur carrière de manière positive (influence), alors elles sont peu susceptibles de souhaiter un changement. Ces individus sont acteurs de leur carrière : ils orientent consciencieusement leurs actions vers leur réussite.

En revanche, si les personnes ont l'impression que leur travail ou leurs missions sont contrôlés par quelqu'un d'autre (manque d'influence), si elles ne comprennent pas pourquoi elles font certaines tâches au travail (manque de compréhension) et si elles ne sont pas responsables de leur évolution professionnelle (manque de sens), alors elles peuvent mettre en place des actions de changement pour rétablir la cohérence dans leur carrière professionnelle. Une réflexion sur les aspects du Sens, de la Compréhension et de l'Influence dans votre situation actuelle peut vous aider à comprendre si vous avez réellement besoin de changement.

# Résilience

Indique :

- L'optimisme avec lequel vous considérez l'avenir (Confiance).
- Comment vous gérez vos objectifs professionnels (Objectifs).
- La façon dont vous gérez les conflits et prenez des décisions (Proactivité).
- Le réalisme avec lequel vous considérez les situations (Attitude face à la réalité).

Votre vision de votre avenir professionnel n'est pas vraiment positive et actuellement vos objectifs professionnels ne semblent pas assez clairs. Sans objectifs clairs, vous ne pouvez pas exercer votre potentiel à plein. Si vous vous écoutez et prenez les décisions qui correspondent à vos attentes et vos valeurs, vous ne prenez pas de risques. Ceci vous permettra de relativiser les problèmes et de commencer à définir clairement ce que vous voulez faire dans l'avenir.

## Confiance

Vous n'avez pas d'attentes particulières vis à vis de votre carrière et de votre avenir professionnel. Vous êtes heureux ou heureuse de ne pas devoir prendre trop de décisions et ne recherchez pas à être sur le devant de la scène. Néanmoins un manque de visibilité peut aussi vouloir dire manque d'influence. Nous vous invitons à réfléchir aux forces et à l'énergie sur lesquels vous pouvez construire votre avenir professionnel et comment les mettre à profit dans votre environnement de travail.

## Objectifs

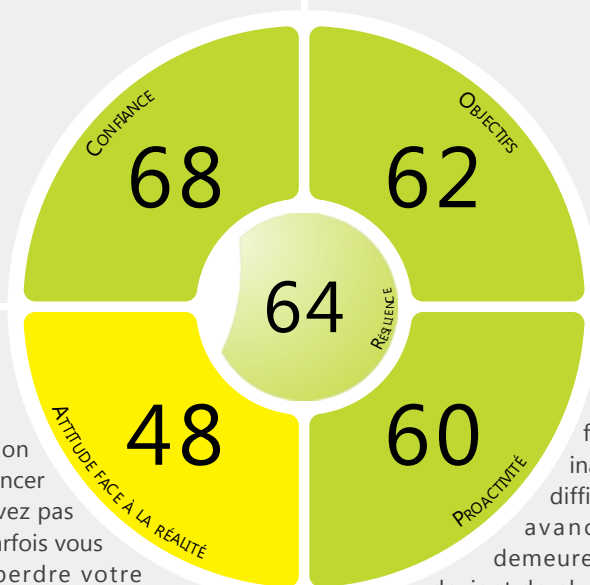
Vous semblez connaître la direction générale de vos objectifs. Tant que cela vous suffit pour évoluer dans votre carrière, c'est positif. Si ce n'est pas le cas, alors nous vous invitons à réfléchir aux situations que vous pouvez influencer de façon positive pour évoluer.

## Attitude face à la réalité

Vous vous forgez votre propre opinion mais pouvez aussi vous laisser influencer par celle de la majorité. Vous n'arrivez pas toujours à prendre de la distance. Parfois vous devez faire attention à ne pas perdre votre équilibre personnel. Nous vous invitons à mieux prendre en compte vos besoins et à rechercher des moyens d'y répondre.

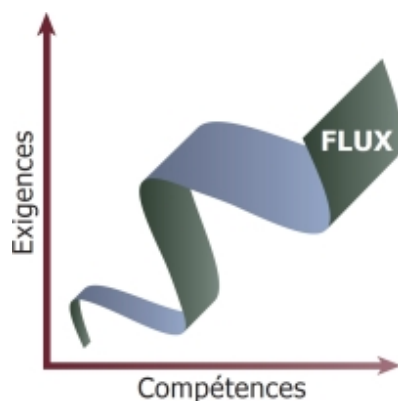
## Proactivité

Vous vous laissez parfois démonter face aux situations difficiles ou inattendues et dans ces cas là il vous est difficile de rester positif et de continuer à avancer. La capacité à rebondir et à demeurer proactif même dans l'incertitude devient de plus en plus importante dans le monde professionnel changeant que nous connaissons. Nous vous invitons à réfléchir à comment démontrer davantage de proactivité et à renforcer votre résilience.



# Ressources

Pour pouvoir changer, il faut disposer de ressources suffisantes. Il est donc évident qu'il faut entretenir sa forme physique et mentale.



Lorsque nous nous sentons en bonne forme, nous pouvons puiser dans nos ressources. Il existe un équilibre entre ce que le marché exige d'un côté et nos compétences de l'autre. Le psychologue Mihaly Csikszentmihalyi appelle cela le flux (Flow).

Si nous ne sommes pas dans le flux, nous ne nous sentons pas bien : lorsque le niveau d'exigence est supérieur à nos compétences, nous sommes stressés. Si cet état se poursuit dans la durée cela peut conduire au burnout. Au contraire, si le niveau d'exigence est inférieur à nos compétences, nous nous sentons sous utilisé, ce n'est pas un état agréable non plus. Cela peut conduire au « bore out », à un ennui profond qui nous démotive. Celui qui ne se sent pas dans le flux doit donc chercher des solutions pour s'y remettre.

# Ressources

Indique :

- Dans quelle forme physique vous vous sentez actuellement (Ressources physiques).
- Quel est votre niveau de stress actuel (Ressources psychologiques).

Visiblement vous vous trouvez dans une situation de forte tension physique et/ou psychique. Vous avez de plus en plus de difficultés à prendre du recul face à ces tensions, ce qui génère du stress et de l'inquiétude. Vous êtes sans doute fatigué-e ou épuisé-e sans raisons évidentes. Votre corps vous envoie des signaux et vous indique que vous avez besoin de détente. Nous vous recommandons de prendre ces signaux au sérieux et de vous accorder du repos physique et mental pour retrouver de l'énergie.

## Ressources psychologiques

Visiblement vous ressentez régulièrement des symptômes qui pèsent sur votre état psychologique. Vous dormez sans doute mal ou vous vous sentez stressé-e et tendu-e. Vous êtes plus irritable que d'habitude et êtes souvent de mauvaise humeur. Vous contrôlez moins bien les choses que vous en avez l'habitude. Nous vous invitons à prendre votre état au sérieux car il peut vous être préjudiciable dans la durée. Si vous ne trouvez pas le moyen de sortir rapidement de cette situation, nous vous recommandons de consulter un spécialiste qui pourra vous accompagner pour retrouver un bon équilibre.

1

RESSOURCES PSYCHOLOGIQUES

## Ressources physiques

Vous ne vous faites pas de soucis pour votre santé. Vous ne vous plaignez pas de maux de tête ou de douleurs inexplicables. Vous ne vous sentez pas épuisé-e sans raison. Votre santé est un trésor sur lequel vous pouvez vous appuyer. Votre corps comme votre esprit ont néanmoins besoin d'exercice. Nous vous invitons à continuer à les entretenir.

89

RESSOURCES PHYSIQUES

18

RESSOURCES

# Stratégie de recherche

Une partie infime seulement des postes qui vont être occupés apparaît sur le marché officiel. C'est la raison pour laquelle de nombreuses personnes – en fonction de la situation sur le marché du travail, de l'attractivité de la fonction et de l'entreprise – postulent alors à ces offres publiées. Et un seul peut gagner au final : La plupart des candidats repartira avec rien. Pourquoi faut-il alors limiter la stratégie de recherche à la recherche classique d'emploi ?

Pour donner de la force à une stratégie de recherche, il est important de savoir comment un poste devient disponible.

La représentation ci-après vous explique ce processus :



à l'origine d'un poste, il y a toujours un **problème ou une exigence** de l'entreprise. Qu'il s'agisse d'une retraite anticipée ou d'un remplacement pendant des congés, de l'ouverture d'une nouvelle filiale ou parce que l'on veut lancer un nouveau produit sur le marché asiatique : La situation est reflétée par les **spécialistes internes**. S'il est possible de trouver une solution en interne, il n'y a aucun poste.

L'embauche d'une personne génère des coûts fixes. Du point de vue de l'entreprise, il est toujours plus facile de résoudre un problème d'abord avec les ressources disponibles en interne, dans la mesure où cela n'implique pas l'approbation d'un **budget** supplémentaire. Si cela n'est pas possible, on discute alors d'un budget pour ce projet. Un budget de projet est constitué de coûts variables. Il est plus facilement accordé qu'un budget fixe pour un poste. C'est également la raison pour laquelle les entreprises trouvent souvent des solutions à leurs exigences à court terme en faisant appel à une assistance externe, par le biais d'une société de conseil ou d'une agence de travail temporaire.

Une fois le budget pour le poste établi, on utilise le **réseau**. Le poste est publié en interne, les collaborateurs en parlent à leur entourage. Un principe qui est toujours valable dans ce cas : une personne recommandée par quelqu'un en interne bénéficie toujours d'un a priori plus favorable qu'une personne qui présente sa candidature en externe. Il y a effectivement un bonus de confiance qu'aucun candidat externe ne peut apporter.

Le **service du personnel**, qui rassemble les candidatures, se trouve à la fin du processus. Avant qu'il n'intervienne, beaucoup de travail préalable a été accompli et beaucoup de temps s'est écoulé.

Vous pouvez donc exploiter ce processus à vos fins. Plus vous intervenez tôt et de manière proactive dans le processus, plus votre chance est grande d'influencer activement dessus en votre faveur et de vous « créer » un poste.

# Stratégie de recherche

Votre stratégie de recherche décrit :

- la manière dont vous organisez actuellement votre recherche d'emploi (méthode de recherche),
- la manière dont votre dossier de candidature est perçu (dossier de candidature) et
- la manière dont vous vous présentez lors de vos entretiens d'embauche (entretien).

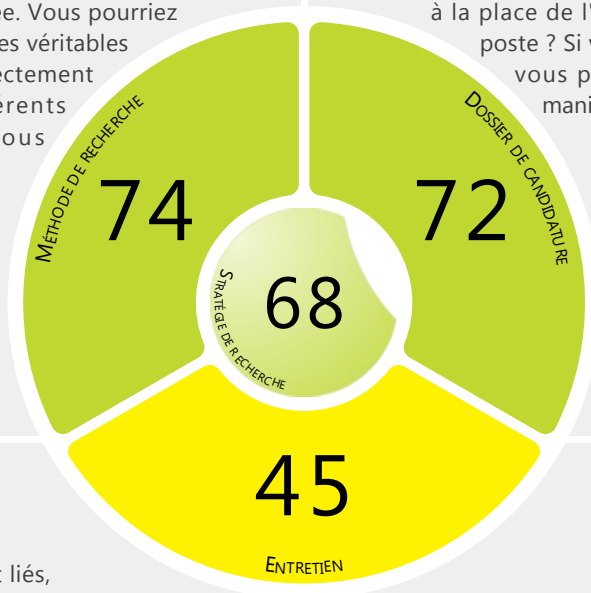
Votre recherche d'emploi est efficace sur certains points – elle pourrait cependant être améliorée. Vous êtes vraisemblablement davantage concentré sur une recherche d'emploi classique, réactive. Vous sous-estimez, à cet effet, encore le potentiel qui se trouve dans l'élaboration proactive d'opportunités. Vous devez donc, pour ce faire, travailler votre dossier de manière encore plus ciblée sur l'avenir et les objectifs. Vous devez encore plus souligner, lors des entretiens d'embauche, vos points forts et la valeur ajoutée que vous êtes en mesure d'apporter à un éventuel employeur. Vous atteindrez encore plus vite votre objectif.

## Méthode de recherche

Vous exploitez pour le moment, avant tout, des méthodes de recherche classiques : Vous répondez à des annonces, vous vous informez sur Internet des postes disponibles, vous vous êtes inscrits à des pools de travail ou vous travaillez avec des intermédiaires. Vous pourriez être encore plus efficace, en approchant activement des sociétés, auxquelles votre profil pourrait apporter une valeur ajoutée. Vous pourriez déterminer quelles sont les exigences véritables d'une entreprise, en discutant directement avec les responsables des différents services de l'entreprise qui vous intéressent.

## Dossier de candidature

Vous obtenez certainement des réactions positives à vos candidatures. Parallèlement vous aimeriez être plus souvent convoqué à un entretien. Vos documents ne sont peut-être pas assez axés sur les exigences des personnes auxquelles vous les adressez. Peut-être que vos lettres de motivation ne laissent pas suffisamment apparaître vos objectifs personnels. Mettez-vous à la place de l'entreprise : pourquoi crée-t-elle le poste ? Si vous adoptez cette autre perspective, vous pourrez formuler vos demandes de manière beaucoup plus ciblée.



## Entretien

Les entretiens de présentation sont liés, pour vous, à une certaine tension. Vous ne pouvez pas toujours vous intégrer pleinement. Il arrive qu'après l'entretien vous ayez des idées supplémentaires à développer, sur la manière dont vous auriez pu mieux faire. Pour vous sentir plus sûr de vous à l'avenir, il peut être judicieux pour vous, de vous entraîner à certaines techniques de communication.

# Plan d'action

Cette évaluation vous montre les points forts sur lesquels vous pouvez personnellement vous appuyer pour avoir du succès, de manière efficace et durable, sur le marché du travail. Elle représente également où se trouvent vos domaines de développement pertinents. Comment pouvez-vous à présent concrétiser cette évaluation en pratique ?

Les questions ci-après peuvent vous aider lors de cette concrétisation. Si vous souhaitez approfondir le sujet, contactez-nous ([www.promovetm.com](http://www.promovetm.com)) : Nous vous mettrons volontiers en contact avec un coach professionnel dans votre région.

SI VOUS METTEZ À PROFIT VOS COMPÉTENCES EXISTANTES, QUELS POURRAIENT ÊTRE VOS OBJECTIFS PROFESSIONNELS LOUABLES POUR LES TROIS PROCHAINES ANNÉES ?

QUE FERIEZ-VOUS ALORS DE PLUS OU DE MOINS ?

QUEL EFFET CELA AURAIT-IL SUR VOUS ET SUR VOTRE ENTOURAGE ?

QUELLES MESURES CONCRÈTES POUVEZ-VOUS PRENDRE DÈS AUJOURD'HUI POUR ÉVOLUER EN CE SENS ?