

Exemple — Bilan personnalisé

Comprendre ce qui vous distingue et comment vous contribuez

Le bilan personnalisé ne cherche pas à vous faire entrer dans une catégorie.

NOVA et CliftonStrengths fournissent des données de départ. Elles sont mises en relation avec votre parcours, votre réalité professionnelle et ce que vous cherchez à comprendre. La structure demeure; la lecture, elle, devient personnelle.

Une même structure. Des façons de contribuer très différentes.

Pour rendre l'exemple facile à suivre, trois profils seulement sont utilisés du début à la fin. Les prénoms ont été modifiés. Sophie illustre un profil qui mobilise d'abord par les personnes; Thomas, un profil orienté vers l'organisation et l'optimisation; Julien, un profil qui combine relation humaine et résolution technique.

1. Ses talents distinctifs

Qu'est-ce qui me distingue naturellement — et qu'est-ce que cette combinaison produit concrètement?

Sophie

Ce qui ressort	Ce que cela produit concrètement
Création rapide de liens humains	Entrer facilement en relation et créer rapidement de la proximité.
Lecture individualisée	Remarquer les différences entre les personnes et adapter son approche.
Orchestration	Déplacer personnes, ressources et contraintes jusqu'à trouver une configuration qui fonctionne.
Mobilisation positive	Créer de l'adhésion, de l'énergie et l'envie de participer.
Adaptation pragmatique	Privilégier la latitude, les alternatives et l'ajustement plutôt qu'une méthode rigide.
Fiabilité relationnelle	Donner du poids aux engagements et aller au bout de ce qui a été promis.

Ce que cela raconte : moins quelqu'un qui « aime les gens » qu'une personne capable d'entrer dans un système humain, de comprendre les différences individuelles et de créer les connexions qui permettent au collectif d'avancer.

Thomas

Ce qui ressort	Ce que cela produit concrètement
Optimisation	Repérer ce qui peut être amélioré et chercher à amener une situation à un niveau supérieur.
Orchestration des ressources	Recombinaison personnes, ressources et contraintes pour rendre l'ensemble plus efficace.
Prise en charge	Prendre position, décider et assumer une direction lorsque nécessaire.
Stabilité dans l'action	Maintenir le cap et soutenir un résultat dans la durée.
Adaptation pragmatique	Ajuster les méthodes à la réalité du terrain plutôt que suivre une règle sans en voir l'utilité.
Apprentissage appliqué	Comprendre et approfondir les enjeux afin d'améliorer la qualité de la décision.

Ce que la comparaison montre : Sophie et Thomas peuvent tous les deux faire avancer un collectif. Mais l'une tend à créer d'abord les connexions humaines; l'autre tend à comprendre le système, organiser les ressources et chercher le levier d'amélioration.

2. Sa mécanique de contribution

Comment mes talents se mettent-ils en mouvement lorsque je comprends une situation ou que je cherche à la faire avancer?

Sophie — sa mécanique

ENTRER EN RELATION → LIRE LES PERSONNES → CRÉER L'ADHÉSION → ASSEMBLER LES RESSOURCES → AJUSTER → FAIRE AVANCER LE COLLECTIF

Thomas — sa mécanique

COMPRENDRE → IDENTIFIER LE LEVIER → ORGANISER → DÉCIDER → OPTIMISER → AJUSTER → CONSOLIDER

Julien — sa mécanique

ENTRER EN CONTACT → ÉCOUTER LE VÉCU → CLARIFIER LES SYMPTÔMES → TESTER DES PISTES → RÉTABLIR LE SERVICE → EXPLIQUER LA SUITE

Pourquoi cette section compte :

Trois personnes peuvent être compétentes et orientées vers les résultats sans utiliser le même chemin. La mécanique permet de nommer *comment* la personne contribue — pas seulement ce qu'elle sait faire.

3. Ses compétences transférables

Qu'est-ce que j'emporte avec moi si je change de rôle, d'organisation ou de domaine?

Thomas — des compétences qui dépassent un titre de poste

Optimisation des opérations — repérer les écarts et améliorer le fonctionnement.

Priorisation et arbitrage — décider où concentrer les ressources et l'attention.

Coordination des ressources — organiser plusieurs variables simultanément.

Résolution de problèmes terrain — comprendre ce qui bloque et intervenir de façon pragmatique.

Leadership de proximité — prendre en charge, décider et maintenir le mouvement.

Julien — une valeur transférable à l'interface humain-technique

Écoute diagnostique — recueillir les faits sans accentuer le stress.

Vulgarisation technique — transformer une explication complexe en consignes accessibles.

Désamorçage — rassurer et rétablir la collaboration.

Résolution adaptative — tester, observer et modifier rapidement l'approche.

Coordination d'escalade — savoir quand résoudre, documenter ou transférer.

Ce que cela change :

Changer de poste ne signifie pas repartir de zéro. Le bilan aide à distinguer le métier actuel de la façon de contribuer et des compétences qui peuvent être transportées ailleurs.

4. Ce dont la personne a besoin pour être excellente

Dans quelles conditions mes forces ont-elles le plus de chances de bien fonctionner?

Sophie — ce qui semble la nourrir

Beaucoup d'interaction humaine. Les échanges peuvent constituer une véritable source d'énergie.

De la latitude. Un objectif clair avec une liberté réelle sur la manière d'y parvenir peut mieux lui convenir qu'une procédure extrêmement détaillée.

Du mouvement. Nouvelles personnes, projets et changements de configuration peuvent nourrir sa dynamique.

Une dimension utile aux autres. La contribution humaine semble donner du sens au résultat.

Thomas — ce qui semble soutenir sa contribution

Un problème réel à améliorer. Il peut être particulièrement mobilisé lorsqu'un écart existe entre la situation actuelle et ce qu'elle pourrait devenir.

De l'autonomie décisionnelle. Un objectif clair et de la latitude sur la manière de l'atteindre.

Une complexité à organiser. Plusieurs ressources, contraintes ou priorités à coordonner.

La possibilité d'apprendre et de comprendre. Approfondir les enjeux peut soutenir fortement la qualité de ses décisions.

La différence devient concrète : la latitude peut être importante pour les deux, mais elle ne sert pas exactement la même chose. Chez Sophie, elle soutient l'adaptation aux personnes et à la dynamique; chez Thomas, elle soutient la décision, l'organisation et l'amélioration.

5. Ses zones de vigilance

Qu'est-ce qui peut me jouer des tours, même lorsque cela part d'une force?

Julien — quand la souplesse doit être soutenue par la discipline

Sa souplesse et son orientation vers la résolution peuvent devenir moins utiles lorsqu'il **improvise là où une procédure protège, aide au-delà de son périmètre, agit avant de documenter ou accorde trop rapidement sa confiance.**

L'enjeu n'est pas de devenir plus froid ou plus rigide, mais de conserver sa force relationnelle tout en l'appuyant sur une discipline opérationnelle visible.

Thomas — quand l'efficacité peut aller trop loin

Chercher à optimiser ce qui fonctionne déjà suffisamment, prendre trop rapidement la direction, contourner une règle perçue comme peu utile, reprendre ce qui n'avance pas assez vite ou accumuler trop d'information avant de décider peuvent devenir des points de vigilance.

Le bilan ne transforme pas ces tendances en défauts : il montre à quel moment une force a besoin d'être régulée.

Cette section apporte souvent une autre forme de reconnaissance :

« Oui, c'est exactement ce qui m'arrive quand j'en fais trop avec une force qui, normalement, m'aide. »

6. Son environnement optimal

Où cette façon de fonctionner peut-elle prendre sa juste place?

Sophie — un terrain humain et dynamique

Un environnement dans lequel elle peut créer des relations, comprendre les différences individuelles, mobiliser plusieurs acteurs autour d'un objectif et disposer de suffisamment de latitude pour adapter les moyens en cours de route.

Thomas — un terrain opérationnel à améliorer

Un environnement vivant, avec des responsabilités réelles, plusieurs variables à coordonner, des objectifs clairs et suffisamment de latitude pour comprendre les problèmes, décider et améliorer les résultats.

Julien — un terrain où humain et technique se rencontrent

Un contexte où la réussite dépend autant de la qualité du contact que du raisonnement technique : comprendre la personne en difficulté, clarifier le problème, rétablir le service et expliquer la suite de façon accessible.

Ce que cette partie permet :

Au lieu de chercher uniquement un titre de poste, la personne peut commencer à reconnaître les caractéristiques d'un environnement dans lequel sa façon de contribuer a davantage de chances d'être utile et soutenable.

7. Le lien avec votre réalité professionnelle

C'est ici que le bilan devient réellement personnalisé selon ce que vous cherchez à comprendre aujourd'hui.

Sophie — si elle veut mieux se positionner dans son rôle

La lecture peut approfondir la façon dont sa mobilisation, sa lecture des personnes et sa capacité d'orchestration prennent déjà forme dans son travail — et ce qui manque dans son environnement pour qu'elle puisse mieux les utiliser.

Thomas — s'il envisage une autre direction

La lecture peut mettre davantage l'accent sur sa mécanique d'optimisation, ses compétences transférables et les terrains où il pourrait retrouver de la complexité, de l'autonomie décisionnelle et des problèmes réels à améliorer.

Julien — s'il veut comprendre ce qui le distingue dans son domaine

La lecture peut montrer que sa valeur ne repose pas seulement sur la technique : elle peut aussi se situer dans sa capacité à servir d'interface entre une personne en difficulté et un système technique qui doit redevenir compréhensible, fonctionnel et sécuritaire.

Le résultat recherché

Le bilan personnalisé ne remet pas une série d'étiquettes. Il construit une ligne : **ce qui me distingue** → **comment je contribue** → **ce que je peux transporter** → **ce dont j'ai besoin** → **ce qui peut me jouer des tours** → **où cette contribution peut prendre sa place.**

C'est cette ligne qui permet ensuite de regarder une situation professionnelle avec davantage de clarté.

Exemple illustratif — les prénoms ont été modifiés. Le contenu d'un bilan réel varie selon le profil, le parcours, la réalité professionnelle et la question apportée.