

RAPPORT MITORI

Mitori est une méthode de lecture situationnelle conçue pour aider les managers à décider.



Marie Dupont

Développeur Full-Stack Senior

Voici comment ce candidat va se comporter chez vous

85%

Compatibilité



Recommandé

Confiance 87%

Profil solide avec excellent potentiel d'évolution. Prêt pour un entretien approfondi.

Synthèse de l'évaluation

Points forts

Relationnel	92%
Excellent relationnel et collaboration	
Potentiel	90%
Fort potentiel d'évolution	
Style de travail	85%
Stable et adaptable	

Points de vigilance

DevOps avancé	78%
Compétence à renforcer	
→ Formation prévu en onboarding	
Autonomie	76%
Besoin de défis réguliers	
→ Proposer des projets stimulants	

⌚ Lecture terrain : comment elle va réagir

⚠️ Sous pression

Repriorise rapidement et cherche une solution interne avant d'escalader. **Peut absorber la pression seule trop longtemps** sans alerter.

∅ Face à un problème complexe

Prend du recul pour analyser avant d'agir. Approche méthodique, **préfère comprendre le contexte** plutôt que foncer tête baissée.

⌚ En situation d'incertitude

S'adapte avec flexibilité. Besoin d'un **cadre minimal mais clair**. Peut proposer des solutions si on lui laisse l'espace.

⌚ Les 7 dimensions d'évaluation



Style de travail

85%

Faible risque

Moyenne secteur : 72%

Top 15%

Marie présente un profil équilibré avec une forte conscience professionnelle et une stabilité émotionnelle solide. Elle fait preuve de rigueur dans son travail tout en conservant la flexibilité nécessaire pour s'adapter aux changements. Son ouverture d'esprit favorise l'apprentissage continu.

CE QUE ÇA CHANGE POUR VOUS

Intégration rapide dans l'équipe, capacité à gérer les situations de stress sans perte de productivité. Fiabilité dans les délais.

SUR QUOI ON SE BASE

- Forte conscience professionnelle observée dans ses réponses sur l'organisation
- Gestion du stress validée sur 3 mises en situation (conflit, deadline, changement)
- Cohérence des réponses : 94% - indicateur de sincérité et d'authenticité

▢ CITATION DU CANDIDAT

« Je préfère anticiper les problèmes plutôt que les subir. Quand une situation devient tendue, je prends du recul pour analyser avant d'agir. »

QUESTION D'ENTRETIEN
SUGGÉRÉE

"Décrivez une situation récente où vous avez dû vous adapter rapidement à un changement majeur dans votre projet.

Comment avez-vous géré vos émotions et celles de l'équipe ?"

RECOMMANDATION MANAGER

Profil fiable qui peut être sollicité sur des projets critiques. Lui confier des responsabilités progressives pour maintenir son engagement.



Technique

78%

Risque moyen

Moyenne secteur : 71% Top 35%

Marie maîtrise solidement les fondamentaux du développement full-stack (React, Node.js, PostgreSQL). Elle démontre une bonne capacité de résolution de problèmes et une compréhension architecturale correcte. Cependant, des lacunes ont été identifiées sur les outils DevOps avancés (Kubernetes, CI/CD complexe) qui nécessiteront un accompagnement.

CE QUE ÇA CHANGE POUR VOUS

Opérationnelle sur les tâches courantes dès J+15. Autonomie complète estimée à 2-3 mois avec accompagnement sur DevOps.

SUR QUOI ON SE BASE

- Score technique global : 8/10 aux questions de code et architecture
- Points forts : React (9/10), Node.js (8/10), SQL (8/10)
- Points à renforcer : Kubernetes (5/10), Terraform (4/10), Monitoring (6/10)

CITATION DU CANDIDAT

« Je suis très à l'aise sur le développement applicatif, mais je reconnais que l'infrastructure cloud est un domaine où je dois encore progresser. J'apprends vite. »

QUESTION D'ENTRETIEN
□ SUGGÉRÉE

"Pouvez-vous nous montrer un exemple concret de projet où vous avez mis en place une pipeline CI/CD ? Quels outils avez-vous utilisés et quelles difficultés avez-vous rencontrées ?"

↳ RECOMMANDATION MANAGER

Prévoir une formation DevOps de 2 semaines en onboarding.
Assigner un buddy technique senior pour les 3 premiers mois.
Éviter de la mettre seule sur des sujets infra critiques initialement.



Interpersonnel

92%

Faible risque

Moyenne secteur : **68%** Top 5%

Marie excelle dans les interactions professionnelles. Elle fait preuve d'une empathie naturelle (94/100) et d'une communication assertive qui lui permet de s'exprimer clairement tout en respectant les points de vue des autres. Elle sait gérer les désaccords de manière constructive et favorise un climat de collaboration.

CE QUE ÇA CHANGE POUR VOUS

Facilite la collaboration inter-équipes, réduit les risques de conflits. Potentiel de médiation dans les situations tendues.

SUR QUOI ON SE BASE

- ✓ Score empathie : 94/100 - Capacité exceptionnelle à comprendre les perspectives des autres
- ✓ Communication assertive confirmée sur 4 scénarios de conflit
- ✓ Feedback 360° simulé : appréciation unanime sur la qualité d'écoute

CITATION DU CANDIDAT

« Pour moi, une bonne équipe c'est d'abord des gens qui se respectent et s'écoutent. Les meilleurs codes sont écrits quand tout le monde peut s'exprimer librement. »

QUESTION D'ENTRETIEN
SUGGÉRÉE

"Racontez-nous un désaccord technique que vous avez eu avec un collègue. Comment l'avez-vous résolu et qu'avez-vous appris de cette expérience ?"

RECOMMANDATION MANAGER

Capitaliser sur ce talent naturel : l'impliquer dans les revues de code collectives, les rituels d'équipe, et potentiellement le mentorat de juniors après sa période d'intégration.



Culture

88%

Faible risque

Moyenne secteur : **65%**

Top 10%

Les valeurs de Marie sont fortement alignées avec celles de l'entreprise. Elle partage la vision produit et adhère naturellement à la culture d'innovation et d'excellence technique. Son attachement à l'autonomie et à l'impact correspond bien à l'environnement proposé.

CE QUE ÇA CHANGE POUR VOUS

Adhésion naturelle aux valeurs, faible risque de friction culturelle. Potentiel ambassadeur de la culture d'entreprise.

SUR QUOI ON SE BASE

- ✓ 5/6 valeurs fondamentales partagées (Innovation, Excellence, Autonomie, Impact, Collaboration)
- ✓ Vision produit alignée : même conception de la qualité et de l'expérience utilisateur
- ✓ Sensibilité RSE compatible avec les engagements de l'entreprise

CITATION DU CANDIDAT

« *Ce qui m'attire chez vous, c'est cette culture où on peut vraiment avoir de l'impact. J'ai besoin de sentir que mon travail sert à quelque chose de concret.* »

QUESTION D'ENTRETIEN SUGGÉRÉE

"Qu'est-ce qui vous a le plus attiré dans notre culture d'entreprise ? Y a-t-il des aspects qui vous ont fait hésiter ?"

RECOMMANDATION MANAGER

L'intégrer rapidement aux rituels culturels (all-hands, tech talks). Valoriser ses contributions pour renforcer son sentiment d'appartenance.



Motivation

76%

Risque moyen

Moyenne secteur : 70% Top 40%

Marie est principalement motivée par l'autonomie, les défis techniques et la possibilité d'avoir un impact visible. Elle a besoin de projets stimulants pour rester engagée. Attention : un environnement trop cadré ou des tâches répétitives pourraient générer de la frustration à moyen terme.

CE QUE ÇA CHANGE POUR VOUS

Performante si on lui propose des défis réguliers. Risque de désengagement si cantonnée à des tâches de maintenance.

SUR QUOI ON SE BASE

- Motivateurs identifiés : Autonomie (95%), Impact visible (90%), Apprentissage (85%)
- Démotivateurs : Micro-management, tâches répétitives, manque de visibilité sur les résultats
- Projet professionnel cohérent sur 5 ans avec évolution vers des rôles à plus forte responsabilité

CITATION DU CANDIDAT

« J'ai besoin de sentir que je progresse. Les projets où je fais toujours la même chose finissent par m'ennuyer, même si je les fais bien. »

QUESTION D'ENTRETIEN
SUGGÉRÉE

"Où vous voyez-vous dans 3 ans ? Quels types de projets vous stimulent le plus et lesquels vous ennuient ?"

RECOMMANDATION MANAGER

Prévoir une roadmap de défis croissants dès l'onboarding.
Planifier des points réguliers sur son niveau de stimulation. Éviter de la cantonner longtemps sur de la maintenance.



Style travail

84%

Faible risque

Moyenne secteur : 75%

Top 25%

Marie fonctionne de manière optimale dans un environnement hybride structuré (2-3 jours de télétravail par semaine). Elle est plus productive le matin et préfère les blocs de travail concentré aux interruptions fréquentes. Elle apprécie les rituels d'équipe mais a besoin de temps de focus individuel.

CE QUE ÇA CHANGE POUR VOUS

Compatible avec l'organisation actuelle. Productivité optimale si on respecte ses préférences de rythme.

SUR QUOI ON SE BASE

- Préférence télétravail : 2-3 jours/semaine (compatible avec politique actuelle)
- Pics de productivité : 8h-12h pour le travail de fond, après-midi pour les réunions
- Besoin de blocs de 2h minimum sans interruption pour les tâches complexes

▢ CITATION DU CANDIDAT

« Je suis efficace en télétravail pour le code, mais j'aime venir au bureau pour les brainstorms et garder le lien avec l'équipe. L'équilibre est important. »

▢ QUESTION D'ENTRETIEN SUGGÉRÉE

"Comment organisez-vous votre semaine type en télétravail ? Quelles sont vos stratégies pour rester productive et connectée à l'équipe ?"

↳ RECOMMANDATION MANAGER

Respecter ses préférences de rythme (matin = focus, après-midi = collaboratif). Éviter les réunions avant 10h si possible. Prévoir des jours de présence alignés avec les rituels d'équipe.



Marie présente un potentiel d'évolution remarquable. Sa courbe d'apprentissage est 40% supérieure à la moyenne du secteur, et des signaux de leadership émergent sont détectés dans ses réponses. Elle a la capacité d'évoluer vers un rôle de tech lead ou de management en 18-24 mois.

CE QUE ÇA CHANGE POUR VOUS

Investissement rentable à moyen terme. Évolution vers lead technique ou management possible en 18-24 mois.

SUR QUOI ON SE BASE

- ✓ Courbe d'apprentissage : +40% vs moyenne du secteur (basé sur progression déclarée)
- ✓ Leadership émergent détecté : prise d'initiative, capacité à fédérer, vision stratégique
- ✓ Expérience de mentorat informel de juniors dans ses postes précédents

CITATION DU CANDIDAT

« J'aime transmettre ce que j'ai appris. Dans mon équipe actuelle, je prends naturellement les nouveaux sous mon aile, même si ce n'est pas officiellement mon rôle. »

QUESTION D'ENTRETIEN
□ SUGGÉRÉE

"Avez-vous déjà encadré des juniors ou mené des projets transverses ? Comment vous êtes-vous retrouvée dans ce rôle et qu'avez-vous appris ?"

↳ RECOMMANDATION MANAGER

Identifier rapidement des opportunités de leadership (tech lead d'un petit projet, mentorat officiel). Inclure dans les programmes de développement des talents. Prévoir un entretien de carrière à 6 mois.

💡 Comment travailler avec elle

En résumé

Profil **méthodique et autonome** qui excelle dans les environnements structurés. Crédibilité technique forte, communication directe et factuelle. **Attention à son besoin d'autonomie et sa tendance à résoudre seul(e) les problèmes.**

💼 Comment la manager

- ✓ Donner des **objectifs clairs** plutôt que des tâches
- ✓ Laisser de l'**autonomie** sur l'exécution
- ✓ Feedbacks **factuels et réguliers**
- ⚠ Vérifier proactivement si elle rencontre des blocages

⚡ Ce qui la motive

Autonomie Défis techniques
Impact visible Apprentissage

Démotivants : Micro-management, tâches répétitives, manque de visibilité

📅 Sa première semaine

Jour 1-2

Observation

Prendra le temps de comprendre le contexte avant d'agir

Jour 3-4

Questions ciblées

Posera des questions techniques précises à l'équipe

Jour 5

Première contribution

Cherchera une quick win pour prouver sa valeur

👤 Avec l'équipe

Style de collaboration

Relation directe et factuelle.
Crédibilité construite par la compétence technique. Fonctionne bien avec profils autonomes.

Profils compatibles

Excellente avec développeurs seniors et profils analytiques. Peut challenger les juniors positivement.

⚡ Plan d'action recommandé

❑ Prochaines étapes

1

Entretien technique
Valider compétences DevOps

2

Rencontre manager
Discuter motivation

3

Proposition
Si entretiens concluants

❑ Guide d'entretien

Questions recommandées

1. "Quel framework maîtrisez-vous le mieux ? Montrez-nous un exemple concret."
2. "Décrivez une situation où vous avez dû demander de l'aide. Comment l'avez-vous géré ?"
3. "Où vous voyez-vous dans 3 ans ? Quels types de projets vous stimulent ?"

⌚ Points à observer

- Réaction face aux questions sur les lacunes DevOps
- Niveau de détail dans les réponses techniques
- Capacité à reconnaître ses limites

📅 Plan d'intégration 30/60/90 jours



Résumé pour le comité de recrutement

Marie Dupont - Score 85% - **Recommandé**

Forces : Excellent relationnel (92%), haut potentiel (90%), fit culturel (88%)

Vigilances : DevOps à renforcer (78%), besoin de défis (76%)

Recommandation : Procéder à l'entretien technique puis rencontre manager.
Si concluants, proposition avec plan de formation DevOps inclus.

Rapport Mitori • 28 décembre 2025