

Date : 02.06.23

Réf. : FA

ID : D-2.2.00.20.16

Statut : Validé

Rapport Final

Mesure formation

Participant

Nom, Prénom: Affolter Jan

N° personnel : 23745175

Données de la mesure

Organisateur: Experis SA

Personne de contact : Sabrina Dubrunfaut – 022 818 87 88 – sabrina.dubrunfaut@experis.ch

Cours : Bilan DiagnosTIC

N° d'exécution: 682096

Période de la mesure : du 30.01.2026 au 30.01.2026

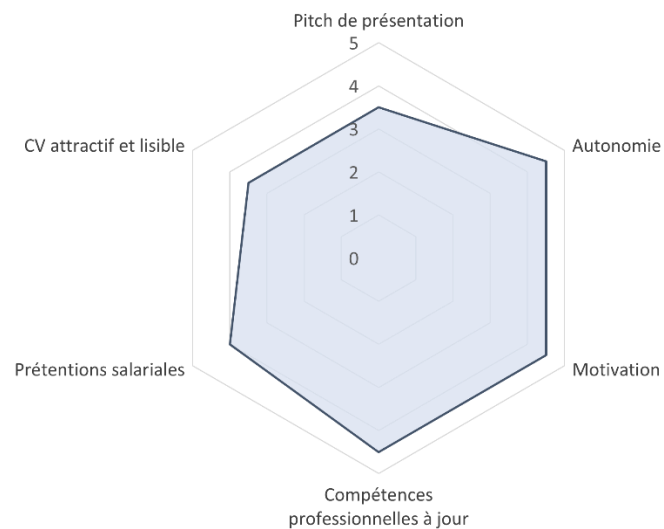
Synthèse générale

Plan d'action recommandé

Dans le cadre du bilan DiagnosTIC effectué et de la situation actuelle pour le profil, voici les principales actions que nous préconisons :

- **Action prioritaire – de suite :**
 - Décliner deux versions de CV : un CV « executive/transformation leader » pour grandes structures et un CV « Product Owner senior » plus accessible, rassurant et orienté delivery
 - Alléger le CV (regrouper les expériences HP/DXC afin de montrer sa stabilité)
 - Travailler la posture en entretien : canaliser le discours, rassurer les recruteurs
- **Action intermédiaire – après 3 mois :**
Aucune action spécifique supplémentaire n'est recommandée à ce stade, sous réserve que les actions prioritaires soient mises en œuvre et que la recherche d'emploi soit menée de manière active et ciblée
- **Action long terme – après 6 mois :**
Renforcer l'orientation missions/consulting stratégique, sur des rôles de transformation ou de reprise de produits complexes

Visualisation du positionnement



(Pour plus de détails concernant l'évaluation de ce Kiviati, veuillez-vous référer au chapitre « Détails du bilan » ci-après.)

Synthèse du profil

Professions recherchées – réf. Plasta :

- Product Owner

Professions recherchées – réf. Marché du travail :

- Product Owner/Product Lead
- Head of Digital Transformation
- Digital Solution Architect/Strategic Product Manager

Éléments clés du profil :

- Plus de 30 ans d'expérience en IT, dont plus de 13 ans en architecture et transformation digitale
- Pilotage de programmes de transformation multicloud à très forte valeur dans des environnements internationaux complexes
- Double compétence rare : vision stratégique produit + expertise technique approfondie (Cloud, DevOps, Data, AI, ITSM)

Qualifications pertinentes :

- Professional Scrum Product Owner (PSPO I)

Soft skills – compétences comportementales :

- Très forte capacité d'analyse et de structuration de problématiques complexes
- Vision stratégique et pensée systémique
- Engagement élevé, exigence personnelle forte, sens des responsabilités

Freins :

- Profil senior et très expert pouvant impressionner, voire inquiéter, certains recruteurs ou managers
- Posture parfois perçue comme trop directe ou très haut niveau en entretien

Langues maîtrisées : Français (natif), Anglais (C2)

Prétentions salariales : CHF 140 000 – CHF 156 000

Cibles :

- Leadership de programmes de transformation digitale complexes
- Rôles de Product Owner sur des produits stratégiques
- Alternative : missions de transformation, consulting ou portage sur des périmètres ciblés

Détails du bilan

Jan Affolter présente un profil senior de leader en transformation digitale et Product Owner stratégique, avec un parcours exceptionnel par sa profondeur technique et son niveau de responsabilité. Il a évolué pendant de nombreuses années au sein de grands groupes internationaux (HP, DXC), sur des périmètres globaux, multiculturels et à très forte valeur ajoutée. Son niveau d'expertise est clairement au-dessus de la moyenne du marché.

Sur le fond, son profil est indiscutable. En revanche, plusieurs éléments expliquent en partie la durée actuelle de sa recherche depuis la restructuration de 2024. Le premier est lié à la perception. Jan dégage une intelligence élevée, une pensée très structurée et une capacité d'anticipation importante. En entretien, cela peut se traduire par un discours très dense, beaucoup de questions et une remise en perspective rapide des choix évoqués. Pour certains interlocuteurs, notamment des managers intermédiaires ou des recruteurs non techniques, cela peut créer un sentiment d'insécurité ou de concurrence implicite.

Sa posture n'est pas inadaptée, mais elle nécessite d'être ajustée. L'enjeu n'est pas de diminuer son niveau, mais de rassurer davantage : montrer qu'il sait s'inscrire dans un cadre existant, qu'il ne remet pas tout en question immédiatement et qu'il est dans une logique de co-construction plutôt que de surplomb.

Le CV reflète la même problématique. Il est riche, structuré, mais trop dense et trop technique pour une première lecture. La multiplication des rôles au sein d'une même structure (HP, DXC) nuit à la lisibilité globale et donne une impression d'instabilité sur le marché alors qu'il a travaillé pour la société HP de nombreuses années. Une synthèse plus resserrée, orientée valeur et résultats, est indispensable pour éviter un effet « profil trop complexe ».

Sur le plan humain, Jan est à l'écoute, engagé et ouvert aux conseils. Il accepte les feedbacks et cherche réellement à s'ajuster. Son exigence élevée vient davantage de sa passion et de son sens du travail bien fait que d'une rigidité. Il s'agit d'un profil qui s'investit pleinement et qui va au bout des sujets, ce qui est devenu relativement rare.

Concernant la recherche d'emploi, l'activation du réseau reste un enjeu. Son réseau est majoritairement international, ce qui limite mécaniquement les opportunités locales en Suisse romande.

Enfin, Jan est lucide sur sa situation. À 57 ans, il est conscient de la concurrence de profils plus jeunes et moins coûteux. Son discours salarial est adaptable, ce qui constitue un vrai point positif.

En synthèse, Jan n'est pas un profil en inadéquation avec le marché, mais un profil très haut niveau qui doit ajuster sa forme, son discours et sa posture. En simplifiant son message, en déclinant intelligemment son positionnement et en



**Direction générale de
l'emploi et du marché
du travail - DGEM**

Direction de l'insertion
professionnelle et du
placement - DIPP
Rue Caroline 11
1014 Lausanne



Experis[®]
ManpowerGroup

rassurant davantage en entretien, ses perspectives restent crédibles et réalistes, en particulier sur des rôles de transformation digitale ou de Product Ownership senior à forte valeur ajoutée.

Toutes recommandations formulées dans le présent rapport doivent s'inscrire et être validées par la stratégie d'insertion dont seul l'ORP est garante. Aucune recommandation n'est contraignante pour l'ORP.

Sur demande du conseiller ORP, les éventuels documents annexes propres à l'organisateur sont à disposition.

Lieu et date : Lausanne, 30.01.2025