



ProfileS Vente

Confidentiel

**Rapport pour le Responsable :
Correspondance au Poste**

pour

Laurent D.

**Profile Seeker
24 Rue Caumartin
75009 - Paris,
01.78.09.59.60**

Récapitulatif de ProfilesVente

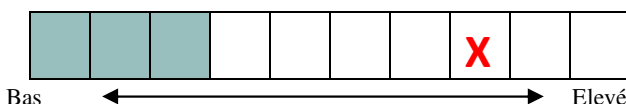
Modèle d'Aptitudes Professionnelles : **COMMERCIAL TERRAIN**

Pourcentage de Correspondance au poste



Compétitivité

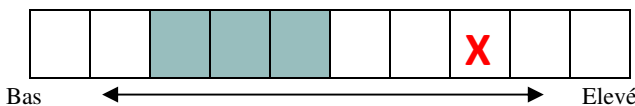
- Réserve
- Evite les confrontations
- Coopératif



- Persuasif
- Confiant
- Affirmé

Autonomie

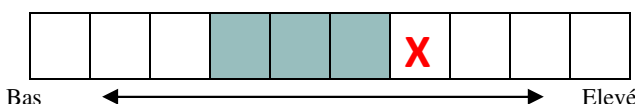
- Apprécie de recevoir de l'aide
- Apprécie le besoin des procédures



- Indépendant
- Individualiste

Persistance

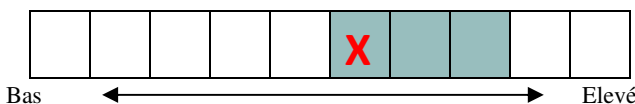
- S'adapte facilement
- A une bonne sensibilité
- Capacité limitée à suivre une action jusqu'au bout



- Persévère
- Inébranlable
- Ne se laisse pas guider par ses émotions

Energie

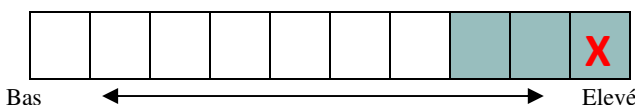
- Méthodique
- A un rythme régulier
- Patient



- Grande résistance
- Spontané
- A un rythme rapide

Orientation Pour La Vente

- Détendu
- Modeste
- Concentré sur les procédures



- Orienté vers le succès
- Concentré sur les résultats
- Motivé

Les zones ombrées représentent l'ensemble des caractéristiques fournies par votre entreprise pour ce modèle de poste.

Les "X" indiquent le score de cette personne.

L'Echelle de Distorsion estime le degré de franchise de la personne interrogée lorsqu'elle a effectué la présente évaluation.

Cette échelle s'étend de 1 à 9, les scores les plus élevés suggérant la plus grande franchise.

Le score indiqué par l'Echelle de Distorsion pour cette évaluation est de 9

Qualités pour Réussir dans la Vente

Cette partie détaille plus précisément les résultats concernant M. D.. Pour chaque qualité, vous verrez le modèle de poste correspondant ainsi que le score obtenu. Suivant cela, une liste de points émanant du rapport individuel est affichée, avec des commentaires à l'intention du supérieur hiérarchique. Si le score ne correspond pas au modèle de poste, des commentaires supplémentaires sont apportés.

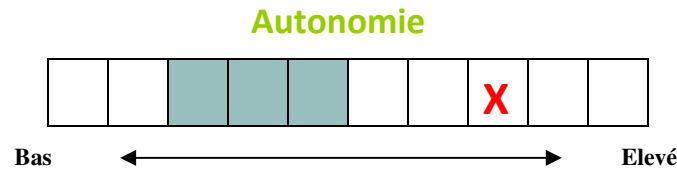


Sur l'échelle de la compétitivité, M. D. est au-dessus du profil requis pour ce poste. Cela suggère que sa volonté d'influencer les autres et son désir de gagner sont plus importants que ce que le poste exige typiquement pour réussir. Les discussions avec lui devraient inclure l'éventualité que le poste puisse ne pas satisfaire son besoin d'influencer et d'être en compétition, ceci entraînant une baisse de son intérêt et/ou de son niveau de performance.

- Son assurance et son esprit de compétition naturels conviennent bien à la confiance nécessaire dans les activités de vente. Il devrait bien s'exprimer avec les clients, si ce n'est, dans certains cas rares, avec trop de force.
- Il est souvent l'un des premiers à accepter un rôle de leader, et peut même trouver cela fastidieux de suivre les autres. Il peut être bon de le mettre de temps à autres dans une position de subordination, pour l'aider à être tolérant quant au leadership des autres.
- Il trouve rarement difficile d'exprimer ses idées ou de défendre ses opinions vis à vis des autres. Votre médiation pourra toutefois être nécessaire lorsque ses opinions seront assénées avec trop de force.
- Il semble apprécier l'opportunité d'exercer de l'influence sur un groupe. Sa force de persuasion sera probablement l'une des caractéristiques habituelles de son travail.

Les zones ombrées représentent l'ensemble des caractéristiques fournies par votre entreprise pour ce modèle de poste.

Les "X" indiquent le score de cette personne.

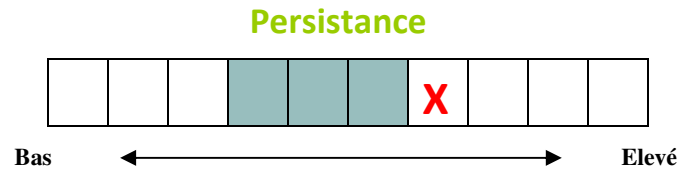


Sur l'échelle de l'Autonomie, M. D. est au-dessus du profil requis pour ce poste. Cela suggère que son autonomie est supérieure à ce que le poste exige typiquement, et qu'il peut être frustré par le niveau de surveillance de la part de ses superviseurs, caractéristique à ce poste. Profitez de l'entretien avec lui pour évoquer la possibilité que le poste puisse être trop structuré pour maintenir sa motivation et/ou son niveau de performance.

- Il est du genre à avoir confiance en sa capacité à gérer les situations avec une aide minimale de la part des autres. Il se peut que vous trouviez par moments qu'il contrarie trop les instructions des autres sur la manière dont il doit réaliser ses objectifs.
- Il fait rarement appel à un autre vendeur pour lui demander conseil lorsqu'il rencontre un problème particulier dans son travail. Il se peut que vous vouliez encourager une plus grande collaboration, selon l'effet que cela a sur la cohésion de votre équipe.
- Il obtient certainement de meilleurs résultats lorsqu'il peut établir ses moyens "d'arriver au but" de manière indépendante. Dans de rares cas, il pourra-être utile que vous fassiez attention à son approche.
- Si, dans son travail, on attend de lui trop de structure ou un trop grand respect des procédures, il peut avoir tendance à résister au maximum, préférant essayer ses propres méthodes pour atteindre les objectifs. Vous pouvez éviter les malentendus en utilisant une approche de management consultatif.

Les zones ombrées représentent l'ensemble des caractéristiques fournies par votre entreprise pour ce modèle de poste.

Les "X" indiquent le score de cette personne.



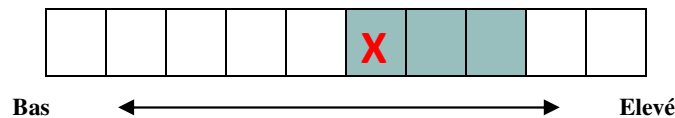
Sur l'échelle de la persistance, M. D. a un score comparable à celui de la majorité des personnes, néanmoins, son score est au-dessus du profil défini pour ce poste spécifique. Cela suggère que sa ténacité est supérieure à ce que le poste exige typiquement, mais qu'il ne devrait avoir aucun problème pour travailler dans un environnement quelque peu ouvert aux changements et à l'adaptabilité. Lors de l'entretien posez des questions qui permettent d'évoquer la possibilité que la nature de ce poste puisse ne pas être suffisamment pragmatique pour maintenir son intérêt et/ou son niveau de performance.

- Face à une charge de travail inhabituelle, il fait face avec une détermination raisonnable. Il peut avoir besoin de souffler dans les situations les plus extrêmes, mais devrait se reprendre assez rapidement.
- La pression du temps ou les petites déconvenues affectent parfois sa ténacité, mais pour l'essentiel, il semble résolu. Il peut, à de rares occasions, avoir besoin de votre soutien pour rester motivé, mais devrait faire le travail qu'on attend de lui dans la plupart des situations.
- Il est prêt à accepter un défi, mais s'il peut résulter en un échec, il accepte de considérer la prise de risque nécessaire. Il ne se laisse pas abattre ni décourager facilement, et n'a besoin d'être soutenu qu'occasionnellement compte tenu de son bon niveau de persévérance.
- Il y a des moments où il est prêt à continuer à travailler vers un objectif, même au-delà des heures de travail normales. Sa résistance a bien sûr des limites, et il peut avoir besoin d'être encouragé à prendre en compte ses besoins personnels quand cela s'avère nécessaire, pour éviter l'épuisement.

Les zones ombrées représentent l'ensemble des caractéristiques fournies par votre entreprise pour ce modèle de poste.

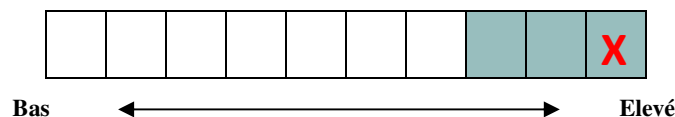
Les "X" indiquent le score de cette personne.

Energie



- Il accepte généralement avec intérêt de pouvoir alterner les périodes d'enthousiasme et de travail régulier dans ses activités quotidiennes. Trop de l'un ou de l'autre peut déséquilibrer son niveau d'énergie.
- Faire face à de nombreuses responsabilités en même temps peut constituer un défi raisonnable pour lui.
- Son niveau raisonnable de détermination et d'enthousiasme peut être motivant pour les autres, cependant il est tout aussi capable de se tourner vers les autres pour ses propres besoins de motivation. En d'autres termes, il devrait être disposé à travailler étroitement avec les autres, pour créer et partager enthousiasme et encouragement.
- Il peut parfois trouver ennuyeux de travailler derrière un bureau, avec peu ou pas de changement dans la routine. Sa capacité à réagir avec enthousiasme peut être encouragée en lui fixant spontanément des objectifs et en improvisant des séances de brainstorming avec vous ou des membres de l'équipe.

Orientation Pour La Vente



- Pour lui, la réussite justifie généralement les moyens utilisés pour parvenir à un but. Ceci ne devrait pas impliquer de complicité de sa part, mais il est clair qu'il ressent davantage de fierté du résultat obtenu (le succès), que de la procédure employée.
- Bien que le service qu'il procure aux clients soit essentiel, le fait de faire une vente réussie est sa vraie récompense dans cette profession.
- Réussir est sa motivation première dans la plupart des situations. Si certains membres de l'équipe ne partagent pas cette attitude positive concernant l'envie de gagner, certaines formes de compréhension pourront être nécessaires. Mettre l'accent sur les différences entre les acteurs et sur la force que la diversité procure à l'équipe peut être la solution.
- Il est capable de prendre des décisions impopulaires lorsque cela est nécessaire, voulant obtenir de force des résultats dans des conditions conflictuelles.

Les zones ombrées représentent l'ensemble des caractéristiques fournies par votre entreprise pour ce modèle de poste.

Les "X" indiquent le score de cette personne.

Comportements Importants pour la Vente

Cette partie présente sept comportements de vente, établis à partir d'une combinaison des qualités pour réussir dans la vente. Ils sont typiquement considérés comme importants pour réussir dans la plupart des situations de vente. Il est souhaitable que vous teniez compte des commentaires fournis lorsque vous travaillerez avec M. D.

PROSPECTION

M. D. poursuivra généralement les prospects jusqu'à ce qu'il ait défini leur potentiel. Le plus souvent, il a l'énergie pour se mettre à la recherche d'opportunités. Il a aussi tendance à apprécier une grande indépendance et une grande flexibilité dans son approche pour établir une liste de prospects.

CONCLUSION DES VENTES

En général, M. D est désireux d'évoluer vers une conclusion dès le tout début de sa présentation. Sa confiance et son esprit de compétition sont tout à fait élevés. Il devrait constamment faire preuve de la motivation nécessaire pour présenter son produit sous son jour le plus favorable, utilisant toute une variété d'approches afin d'aider le prospect à se rendre compte qu'il a besoin du produit. Laurent consent également à adapter son approche de la conclusion d'une vente à la situation, faisant preuve d'une bonne persévérance dans la nécessité de remporter la vente.

CONTACTS TELEPHONIQUES

La réticence pour les rendez-vous commerciaux ne sera typiquement qu'un obstacle occasionnel pour M. D, plutôt qu'un réel problème. En raison de sa résistance aux refus, M. D devrait faire preuve d'un niveau de confiance constant lorsqu'il prend des rendez-vous commerciaux. Il devrait consentir à poursuivre sa vente jusqu'à la fin de manière uniforme. Son fort dynamisme commercial l'aidera à surmonter les périodes de doute qui pourraient survenir.

INITIATIVE PERSONNELLE

Si l'opportunité lui est donnée d'ajouter de l'excitation à son quotidien, M. D accepte avec intérêt. L'animation et la tension lui procurent une grande motivation. Très énergique et porté à l'action, M. D devrait s'avérer être quelqu'un qui prend des initiatives, fait avancer les choses pendant les périodes d'accalmie et utilise les ressources pour maximiser ses actions. M. D définira par lui-même et en détail la manière dont il accomplira sa tâche, et acceptera vraisemblablement des défis supplémentaires afin de satisfaire son dynamisme et son énergie. Son autonomie et son individualisme sont plus élevés que la moyenne, ce qui le porte à fixer et réaliser des objectifs particuliers. M. D sait se motiver lui-même, prenant parfois un rôle de leader comme source d'encouragement pour les autres. Il peut avoir besoin de défis concurrentiels plus importants pour entretenir sa satisfaction dans ce qu'il fait.

TRAVAIL EN EQUIPE

Il est souvent facile pour M. D de diriger les autres et d'orienter le cours des choses. Lorsque la concurrence apparaît, il est souvent prêt pour le défi et probablement intéressé par le fait de diriger les autres vers un objectif concurrentiel. Son autonomie et son individualisme assez élevés justifient son esprit de compétition élevé et sa grande indépendance ; ceci peut éclipser sa volonté de coordonner l'équipe et d'encourager les efforts de collaboration. Il peut préférer fixer sa propre direction et mettre en place des méthodes personnelles, plutôt que de procéder par consensus. M. D sait se motiver lui-même, prenant un rôle de leader comme source d'encouragement pour les autres.

CREATION ET ENTRETIEN DES RELATIONS

Etablir et entretenir des relations avec les clients devrait être relativement facile pour M. D, puisqu'il a généralement l'énergie et la persévérance d'être toujours en action. Si l'opportunité lui est donnée d'ajouter de la spontanéité dans ses relations avec les autres, M. D accepte généralement avec intérêt. M. D est hautement autonome, il peut donc obtenir de meilleurs résultats quand un superviseur l'autorise à aborder son travail indépendamment. Dans la plupart des cas, il s'avère qu'il est capable d'établir un plan seul et de le poursuivre jusqu'au bout avec le minimum de soutien.

PREFERENCE DE REMUNERATION

Lorsque la concurrence apparaît, il est souvent prêt pour le défi. M. D est en premier lieu motivé par le fait de gagner ainsi que par le déroulement d'une vente réussie. Il a un dynamisme commercial hautement développé et se concentre sur le fait d'obtenir des résultats. Il a une forte autonomie, qui viendra s'ajouter à sa motivation et à ses besoins de rémunération. M. D sait se motiver lui-même, prenant occasionnellement un rôle de leader comme source d'encouragement pour les autres. Bien que le service qu'il fournit à la clientèle soit essentiel, l'aspect gagnant des ventes réussies est sa plus grande récompense.

REMARQUE : Ce Modèle de Correspondance au Poste se doit de refléter vos attentes et/ou la façon dont vos meilleurs éléments ont répondu à ProfilesVente. Le rapport indique les résultats du participant comparativement au modèle de poste. Il est important de continuellement réviser l'impact et l'efficacité de ce modèle de poste, afin de s'assurer qu'il reflète les besoins et la culture de votre entreprise.

Lorsque vous utiliserez le présent rapport pour prendre des décisions, il est souhaitable que son contenu ne serve pas de base à plus d'un tiers de toute décision. ProfilesInternational n'est responsable que du contenu du présent rapport, et n'est pas responsable d'une éventuelle divulgation illégale ni d'un éventuel mauvais usage des informations qu'il contient.