



Profil Type « **RESPONSABLE COMMERCIAL** »

Accord entre le l'auto-évaluation du candidat et SIGMUND: **86%** Questions non répondues: **00**

Durée de passation : **15 minutes**

Bonne adhésion : 11,1/20

DIMENSION PROFESSIONNELLE

Critères	Évaluée		Profil de poste		
	Scores	Autoévaluation	minimum	moyenne	maximum
Sens des priorités	14,0	13	7,5	11,3	15,0
Créativité	12,8	13	7,3	11,9	16,4
Goût du travail	11,8	13	9,0	12,4	15,7
Volonté et persévérance	11,1	13	9,4	12,3	15,1
Ambition	11,0	11	7,1	10,4	13,6
Esprit d'initiative	10,6	13	8,5	11,3	14,0
Capacité à innover	10,5	13	5,3	9,9	14,4
Prise de décision	10,3	13	7,6	11,4	15,1
Capacité de persuasion	9,6	11	8,9	12,1	15,2
! Résistance au stress	9,1	13	11,2	14,1	16,9
Capacité à prendre des risques	8,7	13	5,8	9,9	13,9
Capacité de négociation	8,6	13	8,3	11,7	15,0
Capacité à diriger	8,6	13	7,0	11,4	15,7
Autorité naturelle	8,5	13	5,9	11,0	16,0
! Sens de l'organisation	8,1	13	9,7	12,9	16,0
! Sens de l'efficacité	8,0	13	9,8	12,3	14,7
Sens de la compétition	7,5	13	7,2	10,4	13,5

DIMENSION SOCIALE

	Adaptation aux situations nouvelles	16,1	13	8,5	11,5	14,4
	Disponibilité	13,7	13	8,9	13,6	18,2
	Sensibilité à l'opinion d'autrui	12,4	11	7,0	10,8	14,5
	Tact et diplomatie	11,7	13	8,5	11,8	15,0
	Respect des usages	11,2	13	6,9	11,6	16,2
	Résolution des conflits	10,9	13	7,1	11,8	16,4
	Capacité à déléguer	10,4	13	6,3	11,1	15,8
	Tolérance	10,3	11	6,8	11,9	16,9
	Travail en équipe	9,0	13	10,3	13,3	16,2
	Capacité à écouter	8,2	13	9,0	12,0	14,9
	Facilité de contact	8,2	13	8,6	12,1	15,5
	Capacité à parler en public	7,6	13	7,4	11,1	14,7
	Optimisme et joie de vivre	7,1	13	6,2	10,9	15,5

DIMENSION PERSONNELLE

	Spontanéité	14,9	13	5,6	10,5	15,3
	Indépendance	13,0	13	6,6	10,2	13,7
	Stabilité du comportement	12,8	13	6,4	11,4	16,3
	Sens des réalités	9,1	13	7,8	11,5	15,1
	Résistance à l'échec	8,7	13	8,5	11,7	14,8
	Equilibre personnel	7,9	13	7,7	11,5	15,2
	Confiance en soi	7,3	13	8,3	11,4	14,4

EXPERTISES

 Italien	15,7	15	11,0	13,0	20,0
 Service clients	8,9	13	11,0	13,0	20,0
 Gestion de la relation client	5,0	13	11,0	13,0	20,0
Stratégies de tarification		13	11,0	13,0	20,0
Systemes de commerce électronique		13	11,0	13,0	20,0
Prix du marché		13	11,0	13,0	20,0
Gestion des risques		15	11,0	13,0	20,0
Gestion de projets		15	11,0	13,0	20,0
Droit commercial		13	11,0	13,0	20,0
Compréhension des produits		13	11,0	13,0	20,0

⚠ Point à vérifier

! Point critique

? Point de vigilance

Critères = pondération

Autoévaluation :



🟡 Critères du Profil Type

○ Ecart scores / autoévaluations

123 Scores hors du Profil Type

📄 Expertises (autoévaluation)

Expertises :



L'erreur que vous rencontrez indique un problème d'authentification lors de la tentative d'accéder à la base de données "sigmund2_fr". Voici quelques étapes que vous pouvez suivre pour résoudre ce problème :

1. ****Vérifiez les identifiants**** : Assurez-vous que le nom de l'utilisateur et le mot de passe utilisés pour vous connecter à la base de données sont corrects.
2. ****Vérifiez les autorisations**** : Assurez-vous que l'utilisateur a les autorisations nécessaires pour accéder à la base de données "sigmund2_fr". Vous pouvez le faire en vérifiant dans votre système de gestion de base de données (SGBD).
3. ****Paramètres de connexion**** : Vérifiez que la chaîne de connexion utilisée pour vous connecter à la base de données est bien configurée. Cela inclut le nom du serveur, le nom de la base de données, et les paramètres de sécurité.
4. ****État de la base de données**** : Assurez-vous que la base de données "sigmund2_fr" est en ligne et accessible. Si elle est en mode de récupération, cela pourrait causer des problèmes de connexion.
5. ****Firewall et réseau**** : Vérifiez qu'il n'y a pas de problèmes de réseau ou de firewall qui empêcheraient l'accès à la base de données.
6. ****Log d'erreurs**** : Consultez les logs d'erreurs de votre SGBD pour obtenir plus de détails sur la nature de l'échec de connexion.

Si après avoir vérifié tous ces points vous ne parvenez toujours pas à vous connecter, envisagez de contacter votre administrateur de base de données pour obtenir de l'aide.



Potentiel Premium

Goût du travail

Attachement au travail comme à une source d'activité et de réalisation. Conception du travail comme une des valeurs fondamentales de la vie.

Ce critère traduit un certain sens de l'action. Il dénote une tendance nette à l'implication, dans son entreprise ou plus largement dans des projets professionnels. Il contient également la valorisation de la notion d'objectifs et de résultats professionnels, tendance à mettre tout en oeuvre pour y parvenir. Il mesure aussi la capacité à ne pas tracer de frontières rigides entre vie professionnelle et vie privée et à vivre les deux dans un bon équilibre. Plus largement, il traduit la capacité à nourrir et optimiser son travail par une ouverture sur l'extérieur.

- Le critère avantage généralement les personnes appartenant à la famille commerciale. Il a aussi tendance à augmenter avec le niveau de diplôme et le poids des responsabilités. - Une personne très fortement démotivée dans son dernier emploi ou ayant subi récemment un choc psychologique peut avoir une note faible. - Vérifier en entretien l'investissement dans le travail, à partir de l'intérêt et la motivation pour son contenu.

Créativité

Tendance à faire preuve d'originalité. Capacité à avoir l'esprit en alerte pour repérer tout ce qui sort de l'ordinaire et remet en question les modes de pensée habituels. C'est la volonté d'avancer à son tour des idées nouvelles, proposer des produits, des solutions qui expriment une manière de voir particulière. Plus que des capacités de création artistique proprement dites, c'est une ouverture d'esprit, une bonne curiosité naturelle avec la volonté d'en extraire et faire partager tout ce qui peut s'avérer novateur.

Volonté et persévérance

Constance, ténacité, opiniâtreté, énergie.

Ce critère dénote un tempérament "accrocheur".
Une note très haute est signe d'un certain "entêtement".

Ambition

Sensibilité à la réussite professionnelle, au prestige social, à la fortune. Valorisation du statut social et de l'ascension hiérarchique.

Ce critère mesure l'ambition de carrière lié au paraître social et à la valeur argent. C'est notamment un critère de motivation puissant chez les commerciaux.

- Le critère avantage les personnes qui veulent faire "carrière". Inversement, il a tendance à baisser avec l'âge et l'expérience. - L'ambition mesurée étant plus matérielle qu'intellectuelle, il convient de vérifier en entretien le désir de "professionalisme" de la personne.

Sens de la compétition

Recherche de la performance en milieu professionnel. Auto-stimulation par les situations de concurrence.

Ce critère mesure le goût du challenge. Il traduit aussi l'affirmation de soi et la volonté de réussite.

Il s'agit d'un dépassement de soi, lié à la volonté de s'affirmer comme le "meilleur". Il convient donc de vérifier l'ensemble de la dimension sociale, et notamment le critère "Travail en Equipe", afin de mesurer la volonté de collaboration en entreprise.

Sens de l'efficacité

Tendance à valoriser l'action sur la réflexion, à produire des résultats utiles, à être "opérationnel". Valorisation et recherche des résultats immédiats.

Ce critère mesure le goût pour l'action et l'efficacité.

- Le critère défavorise les personnes sans expérience professionnelle. - Il privilégie le terrain par rapport aux concepteurs, fonctionnels ou chargés d'étude. - Lié au "Sens des Réalités", il est signe d'un certain pragmatisme.

Autorité naturelle

Charisme, aptitude à la séduction morale, capacité à inspirer naturellement le respect et à influencer son entourage.

Ce critère détecte les personnalités charismatiques.

Le critère avantage les personnes se trouvant effectivement en situation de direction, et de niveau de diplôme élevé.

Prise de décision

Aptitude à se mettre facilement dans l'action, à réagir vite, à se mettre d'emblée en position d'acteur. La personne se situe dans le registre du concret et vise le résultat. Soucieuse d'efficacité, du respect des délais, elle a besoin que les choses avancent, tout en assumant les risques. D'où la volonté de trouver rapidement des solutions de rechange lorsque des imprévus, des obligations nouvelles, remettent en question les projets. La personne est en prise avec le réel, a besoin d'y répondre. Elle avance avec son propre jugement en évitant autant que possible, toutes formes d'atermoiements. Attention, une note élevée peut être le fait d'un électron libre.

Capacité à diriger

Capacité à imposer ses idées, à mobiliser les énergies et à stimuler l'action des autres.

Ce critère détecte les leaders, mais ici, l'autorité repose davantage sur la méthode de management que sur l'autorité charismatique.

- Lié à un bon "Travail en Equipe", il met en relief un type de management plus "participatif".

Capacité de persuasion

Capacité à stimuler l'adhésion de l'autre par la répartie et la capacité à improviser des arguments percutants, voire brillants.

Ce critère mesure la capacité à convaincre, essentiellement basée sur la séduction et l'affect.

Dans un cadre commercial, le critère dénote une aptitude à conclure correspondant assez bien à la traditionnelle "empathie" du vendeur.

Capacité de négociation

Capacité à prendre en compte les freins, attentes, motivations de son interlocuteur, et à trouver le meilleur consensus possible dans une transaction. Sens de la discussion, de la diplomatie. Maîtrise de soi en situation de rapport de force.

Ce critère dénote un mode de fonctionnement plus "rationnel" que le critère de "Persuasion".

Le critère doit toujours être analysé en rapport avec d'autres critères, notamment ceux de la dimension sociale, afin de pouvoir préciser de quel type de négociation il s'agit.

Capacité à prendre des risques

Capacité à s'engager et à agir sans garantie absolue de succès. Aptitude à gérer une situation de risque et d'incertitude.

Ce critère traduit chez la personne un certain sens de l'action, de l'initiative, ainsi qu'un goût du challenge.

- Ce critère a tendance à baisser avec l'âge. - Avantage les chefs d'entreprise. - Une note élevée, liée à une faible "Stabilité du Comportement" peut traduire un réel "goût" du risque.

Esprit d'initiative

Capacité à prendre le premier, et seul, des décisions rapides. Capacité à agir en situation imprévue.

Ce critère mesure une certaine forme d'autonomie.

Le critère se trouve souvent en opposition avec le « Sens de la Hiérarchie ». Une personne travaillant au sein d'une grosse structure, ne peut pas, le plus souvent, prendre de décision seule. Il est donc important de vérifier dans quel type de structure fonctionne cette personne.

Capacité à innover

Tendance à inventer de nouveaux systèmes à partir de l'expérience acquise.

Ce critère mesure la capacité d'une personne à être une "force de proposition".

Plus que la "créativité" d'une personne, le critère mesure plutôt un certain sens pratique.

Sens de l'organisation

Sens de l'ordre et du classement. Goût pour la vérification.

Ce critère mesure la méticulosité d'une personne. Il convient particulièrement aux fonctions de secrétariat, de comptabilité ou d'informatique.

Il convient de vérifier la capacité de la personne à gérer son temps, à respecter objectifs et délais et à maîtriser une méthode de travail efficace. Vérifier notamment son "Sens de l'Efficacité".

Résistance au stress

Capacité à gérer les situations stressantes, à ne pas se laisser déborder par la charge émotionnelle que ces situations déclenchent. Qu'il s'agisse de stress lié au rythme du travail lui-même, aux changements de rythme, aux changements de programme de dernière minute. Capacité également à supporter l'environnement de travail : bruit, agitation, contraintes physiques. Stress lié aux relations humaines : exigences de la clientèle, relation avec les collègues, les subordonnés. La personne s'efforce de prendre sur soi en évitant de manifester et de faire pâtir les autres de ses difficultés.

Sens des priorités

Volonté, besoin d'aller à l'essentiel en respectant un programme cohérent. La personne a le souci de hiérarchiser ses tâches en termes de priorités et de s'y tenir. Elle fait en sorte de ne pas se laisser déborder par des éléments qui pourraient ensuite parasiter et ralentir son planning. Ce critère traduit une disposition à réagir vite, à aller à l'essentiel, quitte à faire des choix tranchés. A l'excès, ce critère peut être la marque d'une personnalité qui aborde les choses, les événements, de façon un peu individualiste, sans trop s'embarrasser de conseils ou des détails.

Résolution des conflits

Tendance naturelle à privilégier la négociation à la confrontation. La personne a le souci de mettre en place toute forme de dialogue dès que se présentent des tensions. C'est la volonté d'aborder les problèmes de face, objectivement, mais en souplesse, afin de trouver le meilleur dénominateur commun. Autrement dit, volonté de jouer la carte de l'apaisement mais sur la base de solutions, de compromis, librement débattus et consentis. Ce critère est donc le fait d'une personne qui ne fuit pas ses responsabilités, n'esquive pas les questions, les situations qui dérangent, mais se donne le temps des explications pour aboutir à une solution acceptable de part et d'autre

Respect des usages

Attachement à certaines normes de la vie en société. Conformisme social.

Ce critère mesure l'aspect formel des usages. Il va souvent de pair avec un certain "Sens de la Hiérarchie".

De par le contenu assez formel du critère, il peut être utile de vérifier en entretien les fondements de cette conformité aux règles (respect de l'autre...).

Tact et diplomatie

Capacité à faire preuve de tact dans une discussion, à ménager les susceptibilités. Tendance au compromis, à la diplomatie et au respect des autres. Sens de la dédramatisation des situations conflictuelles.

Ce critère mesure un certain sens des relations publiques, ainsi que la sensibilité aux avis des autres.

- La famille commerciale n'obtient pas, en général, de bons résultats sur le critère, de même que les personnes en position de management. - Inversement, une note très haute accompagne souvent une "Réserve" élevée et des critères de management ("Autorité Naturelle", "Capacité à Diriger") plus faibles.

Facilité de contact

Aptitude à créer des contacts de façon active, à séduire. Souci de se rendre sympathique.

Ce critère correspond aussi à un souci de se mettre en avant en société : la personne aime parler en public, animer des débats...

- Il va souvent à l'encontre de critères comme "Tact et Diplomatie" ou "Réserve".

Optimisme et joie de vivre

Disposition à prendre la vie du bon côté. Confiance dans l'avenir.

Ce critère traduit une bonne "Confiance en soi", permettant d'agir et de "positiver" en situation difficile.

Une note très haute peut dénoter une forme d'insouciance.

Travail en équipe

Capacité à s'adapter aux règles du travail en équipe et à éviter les conflits dans un groupe.

Ce critère mesure la tolérance et le respect des règles du groupe.

Il convient de rapprocher le critère de l'ensemble des autres critères. En effet, il peut s'agir du besoin d'être « rassuré » par le groupe, ou, inversement, d'aptitude à être leader dans un groupe.

Tolérance

Aptitude à respecter les idées et manières de penser et d'agir des autres. Ouverture d'esprit.

Ce critère traduit aussi une certaine facilité pour travailler avec les autres, et un bon fonctionnement psychologique.

Les personnes ayant un système de valeurs très identifié ont parfois des notes plus faibles.

Capacité à déléguer

Ce critère exprime la capacité à "lâcher prise" au niveau de ses prérogatives en acceptant de ne pas vouloir tout contrôler. Il s'agit pour le sujet de faire confiance aux autres en les laissant faire ce qu'il pourrait faire lui-même, malgré les risques d'erreur que cette délégation comporte. C'est une manière de renoncer à son pouvoir, d'accepter l'imprévu, les impondérables et de faire avec. En renonçant à avoir toutes les cartes en main, en confiant à d'autres certaines tâches, certaines missions, en autorisant les initiatives, le sujet accepte par la même occasion d'être remis en question, permettant ainsi des échanges et un fonctionnement plus souples

Sensibilité à l'opinion d'autrui

Souci d'être en accord avec le groupe. Influençabilité.

Développé, ce critère implique la recherche d'harmonie, de consensus, du regard de l'autre. Peu développé, ce critère privilégie une approche rationnelle, objective. Il reflète aussi le sens critique de la personne qui peut aller jusqu'à l'entêtement.

- Une note très haute est signe d'influençabilité. - Inversement, une note très faible peut dénoter une certaine rigidité psychologique. - Le critère s'oppose le plus souvent aux critères de management, et fonctionne en général à l'inverse du critère "Indépendance".

Capacité à écouter

Aptitude à s'intéresser et se concentrer sur ce que les autres disent. Capacité à intégrer les motivations de l'interlocuteur.

Le critère mesure la disponibilité à l'autre.

- Une note très haute est signe d'influençabilité. - Inversement, une note très faible peut dénoter une certaine rigidité psychologique. - Le critère s'oppose le plus souvent aux critères de management, et fonctionne en général à l'inverse du critère "Indépendance".

Capacité à parler en public

Goût pour s'exprimer devant un auditoire et capacité à prendre la parole avec aisance dans un groupe. Sens de l'improvisation et de la séduction verbale.

Ce critère traduit l'affirmation de soi et le goût de convaincre.

- Une note très haute est signe d'influçabilité. - Inversement, une note très faible peut dénoter une certaine rigidité psychologique. - Le critère s'oppose le plus souvent aux critères de management, et fonctionne en général à l'inverse du critère "Indépendance".

Adaptation aux situations nouvelles

Goût pour le changement et la nouveauté. Souplesse d'adaptation à l'imprévu et aux changements d'organisation dans le travail.

Ce critère traduit la capacité de l'individu à faire face aux modifications répétées dans son environnement au sens général du terme et à les appréhender

Le critère peut dénoter une capacité quasi "commerciale" à s'adapter à des milieux changeants et mouvants. Et même à y prendre plaisir.

Disponibilité

Mesure la capacité à être là, à répondre présent, lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le demande. Ce critère évalue la capacité à se montrer souple dans son organisation afin de s'adapter aux nécessités du poste, à l'obligation de résultat, aux attentes des partenaires. La personne accepte ainsi de casser ses habitudes de travail, de modifier ses horaires, changer de milieu afin d'assurer la continuité du service. C'est aussi accepter momentanément de nouvelles tâches, lorsqu'il faut faire face à l'imprévu. Une bonne note à ce critère est le fait d'une personne qui joue le jeu, pense l'entreprise en terme collectif et non sur un mode purement individuel.

Equilibre personnel

Pondération, maîtrise de sa vie émotionnelle, capacité à adapter ses réactions en milieu professionnel.

Ce critère traduit la capacité de l'individu à prendre un certain recul par rapport aux événements.

Le critère ne s'intéresse pas à l'équilibre psycho-affectif d'une personne.

Stabilité du comportement

Goût pour le calme, l'ordre, la régularité.

Ce critère traduit la capacité de l'individu à rester cohérent dans sa manière d'agir et de voir les choses et les événements.

Il s'agit d'un critère de non-réactivité, qui peut devenir, en cas de note très haute un "anti-critère" : il peut en effet s'agir dans ce cas de manque de dynamisme et d'initiative, voire même d'une certaine sclérose.

Spontanéité

Tendance à exprimer ses sentiments et à extérioriser ses réactions.

Ce critère mesure une certaine extraversion, un naturel enthousiaste.

- Le critère peut être faible chez les personnes qui privilégient la réflexion, et il diminue généralement avec le niveau d'études. - Inversement, une note très haute peut dénoter une forme de "jeunesse", assortie d'une certaine maladresse dans les rapports sociaux.

Résistance à l'échec

Aptitude à ne pas se décourager et à persévérer après un échec.

Ce critère indique l'affirmation de soi, le sens de l'initiative, la volonté d'aller de l'avant et de se dépasser. Il est fondamental chez les commerciaux.

Couplé avec une forte "Volonté et persévérance", le critère peut être signe d'entêtement. Il convient alors de vérifier en entretien la capacité de la personne à "analyser" l'échec.

Indépendance

Indépendance d'idées, liberté d'esprit. Aptitude à n'avoir pas besoin du regard de l'autre et de l'approbation extérieure pour avancer.

Ce critère traduit une indépendance face au groupe et une capacité à agir seul, voire même sans autre moteur que sa propre satisfaction. Il peut également traduire la confiance en soi.

Vérifier la capacité à tenir compte du groupe: critères "Travail en Equipe" ou "Capacité à Ecouter".

Confiance en soi

Assurance. Affirmation de soi.

Ce critère dénote une certaine tendance à s'imposer, liée à un sentiment de supériorité. Il peut également mesurer un goût du challenge et l'aisance en situation de commandement.

- Le critère réagit aux difficultés conjoncturelles que peut rencontrer une personne, tant dans sa vie professionnelle que dans sa vie sociale. En cas de note basse, vérifier la présence d'un événement déstabilisant récent. - Inversement, en cas de note très haute, vérifier l'ensemble de la dimension sociale, et la présence de mécanismes de défense très forts, cachant une éventuelle fragilité de fond. - Le critère avantage les commerciaux, mais donne un handicap aux jeunes sans expérience.

Sens des réalités

Disposition à voir la vie telle qu'elle est sans chercher à l'idéaliser. Esprit pratique et pragmatique. Tendance à la lucidité, au réalisme, à la rationalité.

Ce critère indique la capacité de l'individu à voir la vie telle qu'elle est sans chercher à l'idéaliser.

- Lié à un bon "Sens de l'Efficacité", le critère est signe d'un certain sens du terrain. - Il fonctionne bien sur les populations d'ingénieurs et de techniciens.

Adhésion au test

Sincérité dans les réponses faites aux questions du test. Connaissance de soi.

Ce critère indique la capacité de l'individu à jouer le jeu du système (questionnaire) et à se montrer tel qu'il est. Il démontre aussi souvent une bonne connaissance de soi et une ouverture au dialogue. Il indique aussi un niveau de spontanéité, voire d'impulsivité.

- Une note haute dénote une bonne assurance personnelle, et une capacité à établir des relations de confiance avec l'entreprise. - Une note inférieure à 12 nécessite de contrôler en entretien l'implication de la personne dans l'évaluation. - Une note inférieure à 8 fausse les résultats du test. Dans tous les cas, il est indispensable de vérifier en entretien si la personne a "joué le jeu" de l'évaluation.