

POTENTIEL PREMIUM

Anne Onyme
02-09-2024



Profil

Responsable commercial

ANNE ONYME

Age : 36 à 40 ans

Type de Formation

Filière : Management

Diplôme : MASTER (DEA/DESS)

Activités Professionnelles

Emplois : Directeur régional des ventes/Directrice régionale des ventes

Expérience : 11 à 20 ans

Statut Actuel : Ingénieur - Cadre

PROFIL SCORING



«RESPONSABLE COMMERCIAL»

Le responsable commercial est chargé de la génération de revenus pour le secteur commercial de son entreprise. Il/elle supervise diverses activités commerciales, notamment la définition des objectifs de vente, la coordination du développement des produits, la planification et l'optimisation des stratégies de vente, ainsi que la gestion de l'équipe de vente. De plus, il/elle est responsable de l'analyse du marché pour établir des prix compétitifs et maximiser la rentabilité des produits.

Rapport d'évaluation

Ce rapport est destiné à l'usage d'évaluateurs formés à l'utilisation et l'interprétation des tests et respectant l'éthique liée à tout processus d'évaluation, dans le cas contraire SIGMUND décline toute responsabilité quant aux conséquences de l'utilisation de ce rapport.

Ce rapport a été produit de manière informatisée, il est destiné à fournir une première interprétation sur la signification des critères et la compréhension des résultats.

En remplissant le questionnaire Anne Onyme a fourni des informations décrivant son comportement et ses préférences par rapport à différentes situations professionnelles ou sociales.

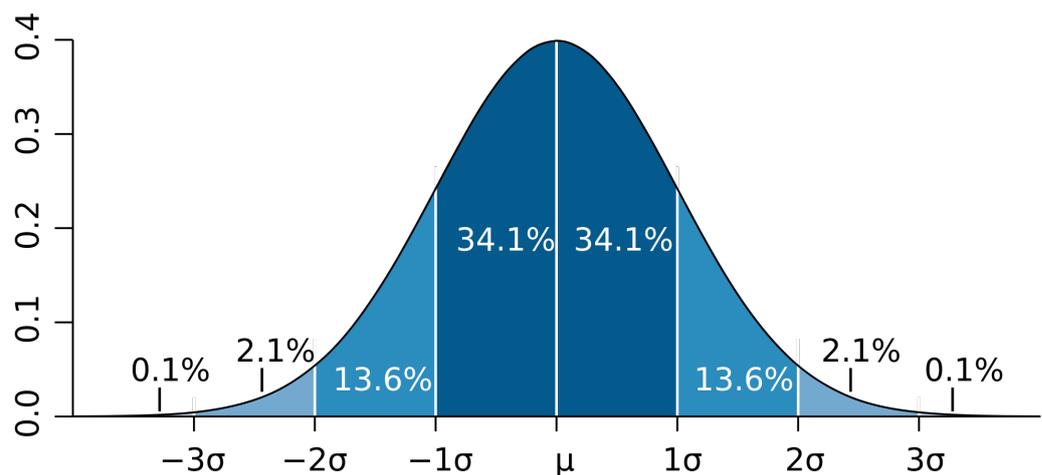
Ces réponses à de nombreuses questions ont été comparées avec celles d'un grand nombre d'autres personnes qui ont répondu au même questionnaire, ce qui a permis de dresser le profil actuel de Anne Onyme.

Ce profil est le reflet de ses réponses et de la manière dont Anne Onyme s'est décrit à chaque question. Ce profil n'est qu'indicatif et l'interprétation de ces données doit tenir compte de la nature subjective de toute évaluation basée sur des questionnaires.

Ce rapport a été produit par SIGMUND et contient une propriété intellectuelle de SIGMUND Distribution. À ce titre, SIGMUND Distribution autorise la reproduction, la distribution et la modification de ce rapport. Tous les autres droits de SIGMUND Distribution sont réservés.

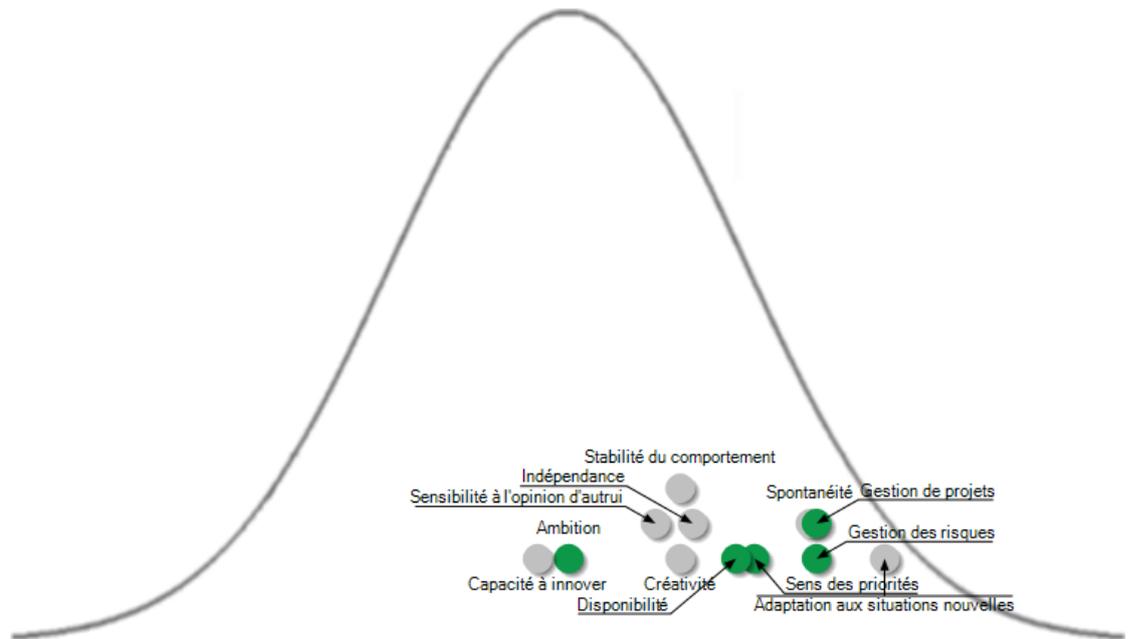
Pour chaque critère évalué la population suit une distribution gaussienne, avec pour moyenne 12 et pour écart-type 2,5.

Ainsi en fonction du score obtenu on peut évaluer le pourcentage de la population qui a un score supérieur ou un score inférieur au score obtenu.



L'interprétation des scores se fait toujours en fonction du contexte. Les scores obtenus ne sont ni « bien » ni « mauvais ». Les résultats obtenus sont à mettre en perspective avec le profil de poste. Ce qui peut être considéré comme un atout dans un emploi peut s'avérer être un handicap dans un autre emploi.

TALENTS POUR L'EMPLOI



● Critères du Profil Type Responsable commercial

Ce sont les traits prépondérants que nous lui trouvons. Ces critères sont ses points forts, les qualités ou compétences les plus importantes de son profil. Ils sont aussi ses atouts qui le ou la distingue des autres et qui font sa valeur ajoutée.

🎯 Critères du Profil Type



Comment Anne Onyme s'adapte-t-elle à de nouvelles situations professionnelles ? Quel est son goût pour le changement et la nouveauté ? Quelle est sa flexibilité pour s'adapter aux imprévus et aux changements dans l'organisation du travail ?

Anne Onyme accepte facilement les changements. En fait, elle les accueille avec plaisir, et va parfois jusqu'à les provoquer afin de sortir de la routine et de rendre son travail plus intéressant. Elle adore ce qui est nouveau et différent, ce qui perturbe les vieilles habitudes. Appréciant particulièrement les innovations, elle motive son équipe en montrant l'exemple de comment surmonter la peur de l'inconnu et de la nouveauté. Sa confiance en elle l'aide à faire face à des changements importants dans son métier ou dans son entreprise, elle peut envisager sa carrière sous un jour nouveau sans que cela ne le perturbe. Anne Onyme regarde chaque problème différemment et fera appel à son expérience et son ingénuité pour le résoudre. Pour elle, les nouveaux problèmes offrent le même genre de challenge que les changements.



Italien



Au regard du QCM de connaissance, Anne Onyme semble avoir un très bon niveau de connaissances en italien et la langue italienne. L'italien est une langue officielle de l'UE.



Gestion des risques



Anne Onyme dit avoir un très bon niveau de connaissances en gestion des risques et le processus d'identification, d'évaluation et de hiérarchisation de tous les types de risques et de leur provenance éventuelle, tels que les causes naturelles, les changements juridiques ou l'incertitude dans un contexte donné, ainsi que les méthodes de gestion efficace de ces risques.



Gestion de projets



Anne Onyme dit avoir un très bon niveau de connaissances en gestion de projets et comprendre la gestion du projet et les activités que comporte ce domaine. Connaître les variables qu'implique la gestion de projets, tels que le temps, les ressources, les exigences, les délais et la réponse à des événements imprévus.



Anne Onyme est-elle quelqu'un de spontané ? A-t-elle tendance à exprimer ses sentiments à extérioriser ses réactions ou est-elle plutôt réservée ?

D'une manière générale, Anne Onyme laisse transparaître ses émotions seulement lorsque le contexte lui semble approprié, en évitant toute exagération. Elle exprime ses préférences dans un ton mesuré. Les commentaires spontanés et le langage corporel permettent néanmoins à ses interlocuteurs de savoir ce qui la touche plus particulièrement. Par ailleurs, lorsque la situation devient problématique, il lui arrive d'être plus affectée et de laisser ses sentiments transparaître au cours de la discussion.



Comment Anne Onyme hiérarchise-t-elle ses responsabilités professionnelles ? Va-t-elle à l'essentiel pour respecter les objectifs ? Quel est son sens des priorités professionnelles ?



Anne Onyme a un bon sens des priorités. Elle est une personne organisée et méthodique. Cette qualité traduit d'une part, une faculté à aller à l'essentiel, à hiérarchiser de façon pertinente les tâches devant être réalisées et d'autre part, celle d'établir un programme cohérent et, par conséquent, de travailler sur le long terme. Anne Onyme ne doit cependant pas privilégier les missions qu'elle préfère exécuter au détriment de missions essentielles à l'entreprise. Son sens des priorités doit toujours être établi en fonction des besoins de l'entreprise.



Quelle est la disponibilité professionnelle de Anne Onyme ? Est-elle capable d'être présente lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige ? Est-elle capable de faire preuve de souplesse dans son organisation afin de s'adapter aux besoins du travail et aux attentes des autres ?

Anne Onyme a une assez bonne capacité à se rendre disponible dans son travail. 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 et collaborateurs. Elle accepte ainsi d'adapter ses habitudes de travail, de modifier ses horaires, changer de milieu afin d'être là pour les autres.



De quelle forme d'indépendance Anne Onyme est-elle le nom ? Comment maintient-elle son indépendance professionnelle ?

Anne Onyme est plutôt indépendante. Elle peut travailler seule pour des durées relativement longues, et n'a pas besoin du contrôle ou du soutien incessant de son supérieur. Sans être un libre penseur, elle est assez détachée des normes sociales et du « qu'en dira-t-on ». Si l'avis des autres compte pour elle, son attitude n'est pas conditionnée par la recherche de leur approbation à tout prix.



Peut-on dire que Anne Onyme a un comportement plutôt stable ? S'épanouit-elle dans le calme, l'ordre et la régularité ?

Tant que l'environnement lui demande de s'adapter de manière raisonnable, Anne Onyme n'est pas en difficulté. Elle parvient également à faire face au stress quotidien sans trop de peine. Ses performances sont assez prévisibles, car elle fait preuve d'une bonne régularité dans l'effort. À l'occasion, expérimenter des évolutions lui permet de garder rester attentive et motivée. D'un naturel plutôt responsable, Anne Onyme peut se montrer patiente et compréhensive. Anne Onyme présente une telle stabilité dans son comportement qu'elle dégage au final peu de vitalité. Pour ses collaborateurs, elle représente plus un repère immuable qu'un instigateur d'évolutions et de changements. Au final, elle n'est guère source de dynamisme au sein des équipes.



Comment la créativité de Anne Onyme au travail se compare-t-elle à celle des autres dans son domaine ? À quel point Anne Onyme est-elle créative ?

Anne Onyme est une personne créative ou tout du moins originale. Elle a une 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. Elle saura faire preuve d'imagination afin de concevoir des solutions originales aux problèmes posés. Elle saura probablement aussi se servir des forces environnantes et plus particulièrement des qualités et des idées de ses collègues afin de faire évoluer sa propre créativité.



Dans quelle mesure Anne Onyme est-elle sensible aux opinions des autres ? Ressent-elle le besoin d'être toujours d'accord avec le groupe ou au contraire est-elle imperméable à l'opinion de celui-ci ?

Anne Onyme est très attaché à l'harmonie au sein des groupes. Elle a ses jugements propres et des points de vue tranchés, mais elle préfère parfois les mettre en sourdine plutôt que d'émettre des avis dissonants. Pour elle, les nécessités de la coopération entre les équipes passent avant la mise en valeur de ses opinions propres.



Qu'est-ce qui a motivé Anne Onyme à réussir professionnellement ? S'agit-il d'un désir de réussite professionnelle, de prestige social ou de richesse ? Ou est-ce une combinaison des trois ?

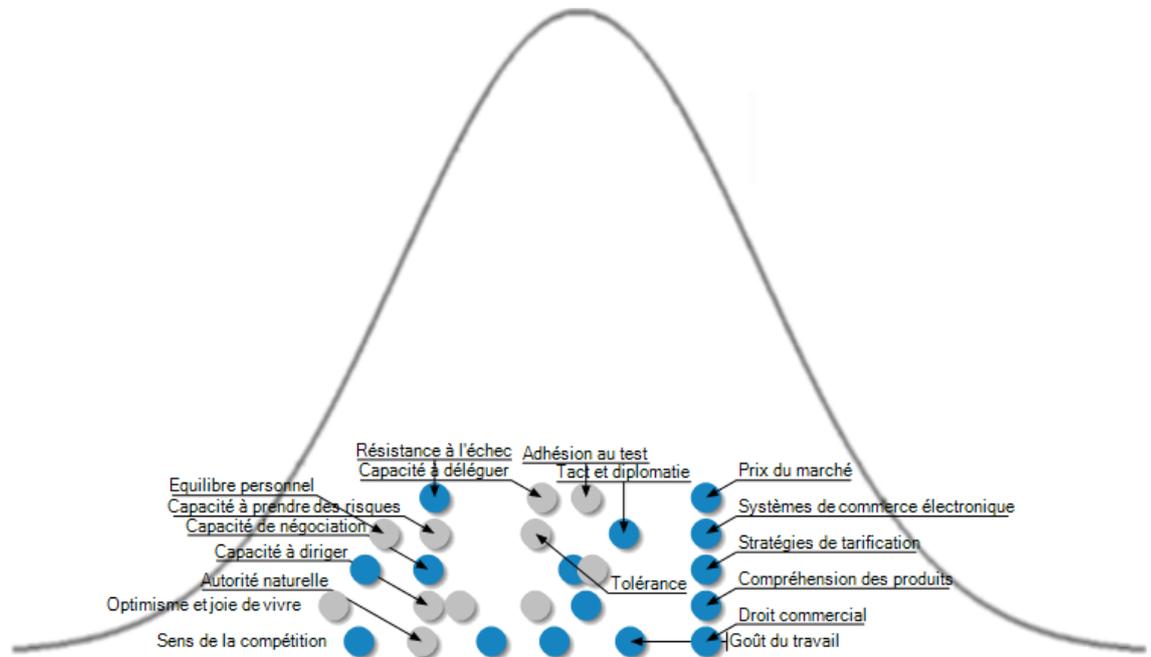
Anne Onyme n'est pas sans porter intérêt à son niveau de salaire et au statut social qu'elle atteint de par sa carrière. Néanmoins, cela n'est pas sa priorité ultime. Elle se satisfait d'objectifs moyennement ambitieux et d'une évolution de carrière lente mais régulière. Anne Onyme est plus attachée à la coopération avec l'équipe, au partage du mérite et de la reconnaissance. L'existence de perspectives de rémunération ne l'amènerait pas à se lancer dans une compétition forcenée avec ses collègues. L'attitude de Anne Onyme est plutôt passive tant pour ce qui concerne sa carrière que pour ses objectifs professionnels. Il semble que la motivation lui manque : au final, son emploi n'est pas sa principale source de satisfaction dans la vie. Il est probable que Anne Onyme trouve son accomplissement personnel ailleurs que dans son travail (par exemple dans des activités extra-professionnelles ou de par sa famille). Apparemment, elle n'est pas motivée ni par la perspective d'ascension sociale ni par les possibilités d'amélioration de sa rémunération.



Qu'est-ce qui fait de Anne Onyme un professionnel si innovant ? Est-ce sa capacité à inventer de nouveaux systèmes à partir de l'expérience acquise ?

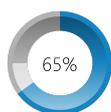
Anne Onyme n'est guère innovante. Elle a du mal à sortir de ses habitudes, et se laisse facilement désarçonner par des problèmes nouveaux. Par suite, elle peut avoir besoin de temps avant de pouvoir présenter aux autres ses idées. Pour trouver comment traiter un problème, Anne Onyme se demande comment on a fait par le passé avant de chercher par elle-même, ce qui n'est pas toujours un désavantage. Anne Onyme est probablement peu innovante car elle a peur du regard que pourraient poser les autres sur elle. Peu confiante en elle, elle n'est pas forcément capable d'assumer ses idées vis-à-vis des autres, d'où le fait qu'elle soit moins dans des dynamiques d'équipes.

CRITÈRES CONFORMES



● Critères du Profil Type Responsable commercial

Dans les limites du profil, ces critères sont dans la norme de ce que l'on peut attendre. Ce ne sont pas ces plus grands atouts professionnels, mais ils devraient parfaitement convenir pour cet emploi.



Droit commercial

● Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en droit commercial et les règlements juridiques qui régissent une activité commerciale déterminée.



Compréhension des produits

● Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en compréhension des produits et les produits, leurs fonctionnalités, leurs propriétés et les exigences légales et réglementaires.



Stratégies de tarification

Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en stratégies de tarification et techniques, théories et stratégies communément admises en matière de prix des biens. La relation entre les stratégies de tarification et les résultats obtenus sur le marché, tels que la maximisation de la rentabilité, la dissuasion des nouveaux entrants ou l'augmentation de la part de marché.



Systèmes de commerce électronique

Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en systèmes de commerce électronique et l'architecture numérique de base et les transactions commerciales pour les produits ou services de négociation réalisés par l'intermédiaire de l'internet, du courrier électronique, des appareils mobiles, des médias sociaux, etc.



Prix du marché

Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en prix du marché et la volatilité des prix en fonction de l'élasticité du marché et des prix, ainsi que les facteurs qui influencent l'évolution des prix et l'évolution du marché à long et à court terme.



Quel attachement Anne Onyme a-t-elle à la valeur travail ? Accorde-t-elle vraiment de l'importance au travail dans sa vie ?

Anne Onyme s'intéresse quelque peu à son emploi. Pour elle, c'est plus qu'une simple source de revenus, mais ce n'est pas non plus sa passion première. Elle n'a pas particulièrement besoin d'obtenir des résultats professionnels transcendants pour se sentir épanouie. Sa vie personnelle compte beaucoup pour elle et elle ne se jette pas corps et âme dans son travail. Sans être détachée de son entreprise, Anne Onyme a un degré d'appartenance à cette dernière plutôt moyen.



Quel niveau de tact et de diplomatie professionnelle Anne Onyme a-t-elle ? Peut-on dire de lui qu'elle est capable de faire preuve de tact dans une discussion et de ménager les susceptibilités ?

Anne Onyme n'est pas particulièrement douée pour lire les comportements de ses interlocuteurs, il lui faut parfois du temps pour décoder leurs motivations ultimes. elle a tendance à aller de l'avant dans ses négociations, ce qui ne laisse pas toujours à son interlocuteur le temps de saisir ses besoins. Il arrive ainsi que ses attentes soient interprétées de travers, ce qui rend les échanges parfois malaisés.



Anne Onyme respecte les coutumes en société et est attaché à certaines normes de vie en groupe ?
Quelle valeur Anne Onyme accorde-t-elle aux usages ?

Anne Onyme n'est pas particulièrement attaché aux us et coutumes. Pour elle, il s'agit de traditions héritées des temps passés, qui n'ont pas forcément vocation à être appliquées et mises en œuvre. Le critère n'est pas la norme sociale mais la justification possible de cette règle : a-t-elle un sens ? Une utilité ? Si oui, autant s'appuyer sur elle, mais dans le cas contraire, mieux vaut ne pas s'en préoccuper.



Anne Onyme est-elle quelqu'un de très motivé ? Possède-t-elle beaucoup de volonté et de détermination ? Fait-elle preuve de persévérance ?

Anne Onyme a le désir de surmonter les petits soucis du quotidien avec bonne volonté. Néanmoins, elle ne fait pas toujours d'efforts pour faire face à des situations qui sortent de l'ordinaire. Bien que la routine et les problèmes familiaux sont gérés de manière autonome, Anne Onyme peut être découragée et/ou déboussolée par des problèmes nouveaux et inconnus. Au final, il semble qu'elle fasse preuve de ténacité de manière sélective : sa persévérance varie selon le type de problème rencontré. N'ayant guère de ténacité, il n'est pas évident pour Anne Onyme de réussir à gérer ses tâches de manière efficace : en effet, elle a tendance à laisser tomber quand les difficultés se présentent. Par suite, il lui est difficile de mener ses missions à leur terme.



Plusieurs réponses de Anne Onyme ne se recoupent pas dans le questionnaire.



Anne Onyme a-t-elle la capacité de gérer et de résoudre efficacement les conflits professionnels ? Va-t-elle plutôt privilégier la négociation ou la confrontation ?

Elle aura des difficultés à analyser la cause d'un conflit, négocier en fonction de son contexte et discuter avec les personnes impliquées. Ce manque de capacité à trouver un consensus est une barrière à l'instauration d'un climat de coopération au sein de l'entreprise. Ses objectifs personnels sont susceptibles d'être placés avant l'intérêt commun. La décision arbitraire pourra ainsi être privilégiée au détriment de la recherche d'une solution consensuelle et acceptable par tous.



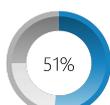
Qu'est-ce qui fait le succès de l'initiative professionnelle de Anne Onyme et de sa capacité à prendre des décisions rapides en premier et seule ? Comment réagit-elle dans des situations inattendues ?

Anne Onyme prend généralement des décisions qui n'ont pas de conséquences brutales ou qui ne tranchent pas radicalement avec le passé. Plutôt circonspecte, elle ne prend pas d'initiative sans avoir un bon nombre d'informations fiables sur les conséquences de sa décision. Elle préfère laisser passer une opportunité alléchante si les pertes potentielles sont importantes. Attachée à l'analyse des répercussions de ses choix, Anne Onyme peut avoir besoin de temps avant d'élaborer une stratégie nouvelle. Si elle se sent en territoire connu, elle pourra généralement prendre des décisions spontanées, pourvu qu'elles n'aillent pas contre les règles de l'entreprise et la tradition.



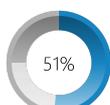
Qu'est-ce que Anne Onyme délègue et qu'est-ce qu'elle ne délègue pas ? Est-elle capable de déléguer efficacement et professionnellement ?

Anne Onyme n'a pas une très bonne capacité à déléguer des tâches et responsabilités professionnelles. Elle aura, par conséquent, plus de difficulté et moins de temps pour se concentrer à ses missions principales. Lorsqu'elle en viendra à déléguer son travail, elle risque de le faire pour de mauvaises raisons, pour se débarrasser de quelque chose qu'elle n'a pas envie de faire par exemple, ou de déléguer dans l'urgence.



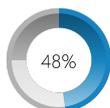
Anne Onyme sait-elle être tolérante dans ses relations aux autres ? Respecte-t-elle les idées et les façons de penser et d'agir des autres ?

Anne Onyme ne se lance dans des discussions philosophiques que lorsqu'elle a l'impression qu'elles peuvent déboucher sur des propos constructifs. elle n'est pas contre le débat, mais a horreur de perdre son temps lorsque chacun reste sur ses positions pour essayer de démontrer à l'autre la justesse de son point de vue. Lorsqu'elle est persuadée d'avoir raison, elle ne verra souvent que peu d'intérêt à entendre les avis des autres sur le sujet. Son attitude est similaire quant aux méthodes de travail à adopter : elle se montre à l'écoute lorsqu'elle s'interroge sur la bonne manière de procéder, et une fois ses repères trouvés, les avis divergents ne l'intéressent plus guère. Habitée à ses modes de fonctionnement propres, il est difficile pour Anne Onyme de s'ajuster aux autres. Par conséquent, le travail en équipe peut s'avérer problématique si les collaborateurs n'adaptent pas eux-mêmes leurs méthodes de travail.



Face à des alternatives est-il facile pour Anne Onyme de décider ? Quelles sont ses forces et faiblesses lorsqu'il s'agit de prendre des décisions professionnelles ? Est-elle capable d'agir rapidement et de se mettre dans la position d'un acteur dès le départ ?

Anne Onyme a parfois du mal à décider ou alors ne ressent t-elle pas le besoin de trancher rapidement au sujet des questions susceptibles de se poser. Elle ne fait pas une bonne analyse préalable des options envisageables afin de répondre au problème survenu et aura donc des difficultés à proposer des solutions de rechange lorsque des imprévus, des obligations nouvelles, remettent en question les projets. Elle refuse peut-être d'assumer les risques attenants à ses choix. Anne Onyme sera plus à son aise à un poste nécessitant de se mettre immédiatement dans l'action, en qualité d'exécutant et non de décideur. Elle se situe beaucoup plus dans le registre du concret et vise le résultat sans se préoccuper des voies lui permettant de l'atteindre.



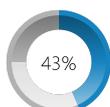
Anne Onyme sait-elle être persuasive et stimuler l'adhésion des autres ? Est-elle douée pour convaincre les gens et les amener à être d'accord avec lui ?

Anne Onyme peut se montrer relativement convaincante dans les débats. Elle répond plutôt bien à ce type de challenge. En général, elle est prête à présenter et défendre ses opinions, mais elle dispose également de capacité d'écoute et de dialogue. Pour convaincre ses collègues, elle fait parfois appel à leurs sentiments afin de les atteindre de manière encore plus effective. Anne Onyme est modérément revendicative quant à ses prises de position. Elle apprécie de pouvoir avoir des échanges à propos des gens et des événements. Parfois, ces discussions lui permettent de faire basculer des situations en sa faveur. Anne Onyme n'utilisera pas une approche structurée ou énumérative afin de mettre en valeur ses principales idées et de convaincre les autres. Lorsqu'elle fait des tentatives, elle s'appuie surtout sur les faits, en espérant que cela sera suffisant (parce que personne ne peut discuter des faits). Anne Onyme n'essaie pas systématiquement de vaincre les résistances et de se battre pour avoir le mot de la fin dans les débats. Il est probable qu'elle n'ait jamais appris formellement les techniques de conviction. Elle s'exprime plutôt rationnellement, en évitant de jouer sur les émotions de l'adversaire, ce qui lui permettrait pourtant de faire plus d'effet. Généralement, Anne Onyme n'a pas à sa disposition l'argument « fatal ». Comme elle ne projette guère d'autorité, elle aura tendance à se replier lorsqu'elle est confrontée à quelqu'un d'agressif ou de déterminé.



Peut-on dire que Anne Onyme a le sens des réalités ? Comment son sens de la réalité affecte-t-il sa capacité à voir la vie telle qu'elle est ? A-t-elle tendance à idéaliser ou à accepter de façon pragmatique ce qu'elle voit ?

Anne Onyme ne garde pas toujours les pieds sur terre. Le concret peut l'ennuyer, et elle s'en évade de temps à autres en adoptant des manières de voir plus créatives. Pour Anne Onyme, trouver du sens à ses actions passe généralement par la poursuite d'idéaux qui lui tiennent à cœur. Le mesurable ne lui paraît pas toujours pertinent dans des démarches innovantes et/ou prospectives. Sans se couper du réel, elle accorde également de l'importance à des éléments moins palpables. Cela lui permet parfois de chercher à se dépasser, y compris lorsque les résultats de sa démarche semblent incertains.



Comment la résistance de Anne Onyme à l'échec l'aide-t-elle à se préserver après un échec ? Comment Anne Onyme gère-t-elle les échecs professionnels ?

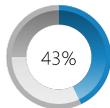
Lorsque Anne Onyme est confrontée à des obstacles prévisibles ou quelque peu plus difficiles qu'à l'accoutumée, elle se débrouille pour les surmonter. Elle se remet rapidement des échecs de faible importance, mais les fortes déceptions peuvent avoir un impact non négligeable sur sa performance ; elle mettra du temps à retrouver pleinement ses capacités. Le soutien de ses supérieurs et le temps lui permettront de retrouver ses marques et son niveau de productivité initial. Toutefois, elle risque de rester plus précautionneuse pour quelques temps, en évitant de démarrer des projets inhabituels ou nouveaux. D'un naturel plutôt modéré dans sa prise de risque, Anne Onyme n'est pas trop impulsive dans ses prises de décisions. Sans épiloguer des heures, elle réfléchit à deux fois avant de se lancer dans l'action. Anne Onyme a besoin de se sentir rassurée et soutenue lorsqu'elle se trouve en difficulté. Le regard de ses collègues et de ses supérieurs lui permet de retrouver sa confiance en elle et sa capacité à aller de l'avant.





Anne Onyme sait-elle gérer la prise de risque ? Peut-elle vraiment s'engager et agir sans garantie absolue de succès ? Peut-elle vraiment gérer une situation de risque et d'incertitude ?

Anne Onyme n'est pas un grand preneur de risque au sens strict du terme, mais elle cherchera à profiter des opportunités si elle est convaincue de l'appui tacite de ses supérieurs. Il s'agit pour elle de savoir qu'elle ne sera pas réprimandée dans le cas où ses prises de risques mèneraient à l'échec. Toutefois, Anne Onyme évitera d'exploiter une opportunité risquée si les pertes potentielles sont élevées. Pour elle, la prise de risque fait partie du job, mais de manière occasionnelle et non systématique. Avant de s'aventurer en terrain inconnu, elle essaie au maximum d'avoir des repères et une bonne évaluation des bénéfices possibles.



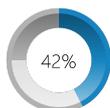
Anne Onyme est-elle habile en négociation ? Anne Onyme peut-elle obtenir ce qu'elle veut par la négociation ?

Anne Onyme est moyennement faite pour les rôles de négociateur. En effet, cette activité requiert de peaufiner avec soin et finesse des stratégies. Dans ces situations, elle s'appuie avant tout sur du concret car il lui faut parer aux besoins les plus pressants, ces derniers l'empêchant d'élaborer des stratégies en cohérence avec ses besoins à moyen et long terme. Anne Onyme peut obtenir des résultats moyens de ses subordonnés, mais quand le niveau d'attente est élevé, elle aura peut-être besoin de l'appui d'une tierce personne pour obtenir satisfaction. Dans les négociations, Anne Onyme a des difficultés à saisir des enjeux qui motivent l'autre partie. Elle a tendance à rester sur la stratégie qu'elle aura établie par avance, sans prendre le temps d'écouter et d'analyser le discours de l'autre partie. N'ayant guère conscience des aspirations et des nécessités de l'autre, il lui arrive d'engager la négociation dans des impasses.



Comment le style de leadership de Anne Onyme se compare-t-il à celui d'autres leaders ? A-t-elle tendance à être plus pragmatique ou à laisser-faire ? Comment gère-t-elle son équipe ? Possède-t-elle les qualités requises pour diriger des personnes ?

Le style de management de Anne Onyme est plutôt participatif. Loin de tout autoritarisme, elle considère tous les membres de son équipe comme des égaux, et cherche à orienter le groupe vers les objectifs communs. Dans son environnement de travail, les contours de l'autorité ne sont pas clairement définis : Anne Onyme a tendance à laisser énormément de latitude à ses collaborateurs.



Comment Anne Onyme établit-elle son autorité ? Comment l'affirme-t-elle auprès des gens avec qui elle travaille ?

Rallier les autres à son opinion ou ses choix n'est pas des plus faciles pour Anne Onyme. Elle doit pour se faire employer de nombreux arguments rationnels car elle ne peut guère s'appuyer sur sa capacité de séduction ou sa personnalité. Anne Onyme n'a pas toujours confiance en elle, et de ce fait il lui est difficile de faire adhérer les autres à ses décisions. Elle est plus à l'aise dans des négociations à l'amiable que dans la confrontation frontale. Néanmoins, Anne Onyme perd rarement la face et sait tout de même s'imposer sur les sujets qui lui tiennent particulièrement à cœur. Anne Onyme cherche à s'imposer de manière discrète : elle n'aime pas que son rôle soit mis en pleine lumière. Lorsqu'elle a besoin que les choses soient faites par les autres, elle n'utilisera pas d'approche très personnelle : Anne Onyme n'aime pas faire usage de son autorité directe, pas plus qu'elle n'apprécie de faire étalage de son ascendance personnelle. Elle ne fait pas partie de ceux qui essaient d'impressionner les autres par leur présence. Il semble que Anne Onyme ne se voit pas comme un leader naturel. En effet, elle ne prend pas en charge les situations spontanément, pas plus qu'elle n'ira prendre le contrôle d'une équipe sans en avoir explicitement la mission. Il peut s'écouler un certain laps de temps avant qu'elle ne trouve une place bien définie car ce n'est guère quelqu'un qui va de l'avant ou qui sert naturellement de guide. Il est probable qu'elle n'ait pas l'habitude de vendre ses idées de manière convaincante ou de mobiliser les énergies collectives de manière effective. Sa capacité à faire usage d'influence morale ne semble pas très étouffée. Il se peut que Anne Onyme rencontre des difficultés à mettre en œuvre des idées nouvelles. Il est probable qu'elle manque d'entraînement en matière de management, ce à quoi un coach pourrait peut-être remédier.



Dans quelle mesure Anne Onyme est-elle capable de maintenir un équilibre personnel dans sa vie ? Contrôle-t-elle ses réactions émotionnelles dans son environnement professionnel ?

Il est difficile à Anne Onyme de conserver le contrôle de lui-même. Très impulsive, elle a du mal à ne pas être dépassé par la complexité des problèmes. Il lui est difficile de prendre sur elle pour ne pas exploser à la moindre tension, sans parler de sa réaction à des oppositions frontales. Les bras de fer lui font facilement perdre tous ses moyens. Anne Onyme vit plutôt mal les rapports de force, dans lesquels elle a des difficultés à prendre de la hauteur. Ses émotions peuvent parfois lui faire perdre tout recul. Il est d'autant plus difficile à Anne Onyme de garder son sang froid qu'elle est très spontanée et accorde beaucoup de crédit à ses émotions.



Quelles sont les compétences professionnelles de Anne Onyme en matière d'art oratoire ? A-t-elle le goût de parler devant un public ? Est-elle capable de parler avec aisance dans un groupe ? A-t-elle le sens de l'improvisation ?



Anne Onyme évitera de s'adresser à des groupes car ce n'est pas sa tasse de thé. elle n'articule pas suffisamment pour s'exprimer avec éloquence, c'est pourquoi à moins que les enjeux soient de taille elle peut rechigner à s'immiscer dans une discussion collective. Dans un groupe, sa répugnance à prendre la parole la fait renoncer à faire valoir son point de vue avec énergie. De plus, il peut lui être difficile de créer une ambiance détendue et ouverte qui serait favorable à la discussion. Il est d'autant plus difficile pour Anne Onyme de prendre la parole qu'elle a souvent du mal à « sentir » son auditoire, à capter la dynamique de groupe à l'œuvre. Il lui est plutôt difficile de saisir les souhaits des personnes face auxquelles elle se trouve, ce qui nuit à la qualité des échanges.



Anne Onyme a-t-elle le sens de la compétition ? Comment trouve-t-elle l'autostimulation et les ressources dans des situations de compétition ?



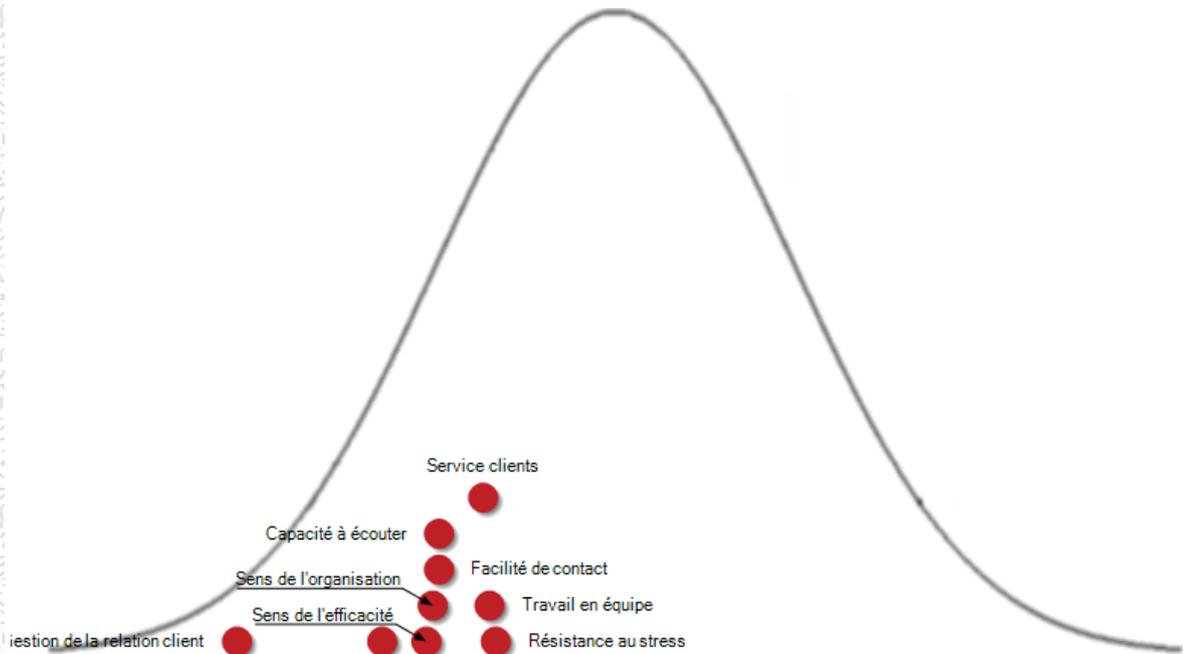
Anne Onyme n'est pas motivée par la compétition. Au contraire, elle travaille indépendamment des facteurs externes. Elle ne se préoccupe guère des résultats de ses collègues, sauf pour s'inspirer de méthodes de travail intéressantes et/ou innovantes. Anne Onyme risque d'être déstabilisée par des climats de concurrence ou de confrontation.



Quelle est la source de l'optimisme et de la joie de vivre professionnelle de Anne Onyme ? A-t-elle vraiment une vision positive de la vie? Prend-elle ce qui lui arrive du bon côté ?

Lorsqu'elle est confrontée à des situations difficiles, Anne Onyme peut devenir pessimiste et se décourager. Sa capacité à rebondir suite à un échec est loin d'être extraordinaire. Son défaitisme se renforce lorsqu'elle a besoin de se réorganiser en dernière minute ou qu'elle ne parvient pas à rejoindre les collègues qui pourraient lui donner un coup de pouce. D'un naturel désabusée, Anne Onyme craint souvent de ne pas être à la hauteur, de se retrouver en situation d'échec, alors qu'au final il lui arrive rarement d'être dépassée. Elle fait face dans la souffrance aux difficultés qu'elle rencontre. Les perturbations et incertitudes quotidiennes risquent de miner son équilibre, car elle vit les changements davantage comme une source de tensions qu'une opportunité potentielle. Dans les situations complexes, Anne Onyme se sent d'autant plus en difficulté qu'elle a l'intime conviction qu'elle ne va pas pouvoir y arriver. Elle a tellement peu confiance en ses compétences qu'elle perd facilement ses moyens et minore ses chances de réussite par rapport à des collègues de même niveau.

AXES DE PROGRÈS



● Critères du Profil Type Responsable commercial

Ce sont les critères les plus en retrait chez cette personne. Ils marquent des limites possibles par rapport aux compétences recherchées, pour peu que ces compétences soient déterminantes pour l'emploi.



Comment Anne Onyme résiste-t-elle au stress ; comment se comporte-t-elle et gère-t-elle des situations stressantes ?

Anne Onyme n'a pas une excellente maîtrise de son stress. Elle ne s'efforce pas réellement de prendre sur soi en évitant de manifester et faire pâtir les autres de ses difficultés. Elle ne sera, par ailleurs, très certainement pas à son aise dans un environnement de travail bruyant et mouvementé.

● Son attention aura tendance à se focaliser sur la difficulté source de stress, l'empêchant à la fois de prendre une décision réfléchi et objective pour résoudre cette difficulté, mais aussi de détourner son attention de cette difficulté, afin de se concentrer sur une autre tâche. Les qualités professionnelles de Anne Onyme seront simplement mieux exploitées et son travail sera facilité dans le cadre d'un poste moins stimulant d'un point de vue émotionnel.



Comment Anne Onyme travaille-t-elle au sein d'une équipe ? Est-elle capable de s'adapter aux règles du travail en équipe et d'éviter les conflits avec les autres membres du groupe ?

Anne Onyme peut s'arranger du travail en équipe. Parfois, les règles lui pèsent, et il peut lui arriver de ne pas respecter une décision du groupe qu'elle jugerait injustifiée voire aberrante. Elle a parfois des difficultés à comprendre que tous ne fonctionnent pas de la même manière que elle, ce qui peut poser des difficultés d'ajustement avec certains collègues. Néanmoins, elle s'acquitte plutôt bien du rôle qu'on lui assigne au sein d'un groupe, en assumant les responsabilités qu'on lui confie.

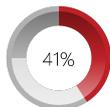


Anne Onyme aime travailler de manière autonome et faire preuve d'initiative personnelle. Elle est capable de résoudre les difficultés qu'elle rencontre seule, mais peut néanmoins s'adapter à un cadre collectif au besoin, en appliquant les décisions prises par le groupe. Elle apprécie que son responsable pose les principales orientations et discute avec elle des principaux problèmes tout en lui laissant une marge d'autonomie conséquente.



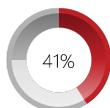
Service clients

Point à vérifier Service clients et processus et principes liés au client, à l'utilisateur de services et aux services à la personne; il peut s'agir de procédures visant à évaluer la satisfaction des utilisateurs ou des utilisateurs de services.



Quelle est la capacité professionnelle de Anne Onyme à écouter les autres, à s'intéresser à ce qu'elles disent et à intégrer leurs motivations ?

Anne Onyme est peu à l'écoute de ses collaborateurs. Elle préfère prendre la parole, s'exprimer plutôt que se mettre à la disposition des autres. Il ne lui est pas aisé de se mettre en retrait et ne pas occuper toute la place dans la discussion. Cela dit, elle ne manque pas d'intérêt pour ce que vivent les autres, c'est simplement qu'elle a du mal à s'effacer pour les laisser s'exprimer. Parfois, les gens se confient à elle, ils peuvent se sentir soutenus par Anne Onyme. Pas toujours préoccupée par les histoires personnelles et les points de vue de ses collègues, Anne Onyme ne prend pas souvent le temps de les écouter pour trouver avec eux des compromis.



Est-il facile pour Anne Onyme de nouer des contacts professionnels et d'établir des relations ? A-t-elle la capacité de créer activement des contacts et d'attirer la sympathie des personnes qui l'entourent ?

Anne Onyme manifeste peu d'intérêt à se retrouver sous les spots ; généralement elle joue plutôt un rôle mineur dans les groupes. Elle préfère agir en coulisse car elle est mal à l'aise à l'idée de se mettre en valeur devant les autres. De même, elle préfère éviter de critiquer ses collègues ou de médire afin de ne pas attirer l'attention. Elle se sent plus à l'aise lorsque les contacts sont déjà établis depuis un moment et qu'elle connaît bien le groupe.





Anne Onyme est-elle organisée ? A-t-elle un bon sens de l'ordre et du classement ? Contrôle-t-elle son organisation ?

Anne Onyme est très méticuleuse dans la réalisation des tâches dont elle a planifié l'exécution auparavant. Cependant, elle ne s'y prend pas systématiquement de cette manière-là. Elle prépare ses rendez-vous et tient la plupart de ses objectifs dans les délais assignés, mais il lui arrive d'oublier en cours de route ceux qui ne seraient pas prioritaires pour ce qui la concerne directement. Par suite, il est généralement nécessaire de vérifier et contrôler ses actions à intervalles réguliers. Anne Onyme est consciente de la nécessité de planification, de respect des délais et de l'importance de ne pas négliger les détails. Le niveau de discipline personnelle de Anne Onyme est dans la norme, ce qui suggère que ses habitudes de travail sont plutôt organisées et presque systématiques, même si elle peine parfois à ne négliger aucun détail. Son responsable hiérarchique aurait intérêt à l'aider à ne pas oublier les éléments importants dont elle doit tenir compte. Le niveau d'efficacité de Anne Onyme n'est guère élevé : en effet, elle a tendance à fixer ses priorités fonction de ces centres d'intérêts et non pas fonction des délais et des directives qui lui sont transmises. C'est pourquoi sa productivité n'est pas toujours des meilleures. Lorsqu'elle parvient à canaliser son énergie de manière constructive, Anne Onyme gagne en rigueur et en constance.



Anne Onyme privilégie-t-elle l'efficacité et l'action à la réflexion ? Comment produit-elle des résultats utiles ? Est-elle efficace dans son activité professionnelle ?

Anne Onyme réalise son travail à son rythme. Elle parvient à s'atteler d'abord aux tâches les plus essentielles et est consciente de la nécessité d'être productive. Si Anne Onyme n'est pas une flèche au quotidien, elle arrive néanmoins à tenir compte des exigences de rendement. Une charge de travail excessive et les situations d'urgence peuvent nuire à l'efficacité de Anne Onyme. Certains considèrent Anne Onyme comme une personne plutôt « dans la lune ». En effet, elle perd parfois de vue les réalités telles qu'elles sont. Au lieu de s'organiser de manière pragmatique pour avancer dans son travail, elle se perd parfois dans ses réflexions. Si celles-ci peuvent parfois faire avancer in fine le travail, elles sont aussi source de pertes de temps qui peuvent être conséquentes.



Jusqu'à quelle limite Anne Onyme est-elle confiance en lui et est-elle assurée dans ses relations aux autres ? Est-elle sûre d'elle et s'affirme-t-elle ainsi ?

Anne Onyme n'a pas tellement confiance en elle. Elle est obnubilée par ses défauts, et a peur du regard des autres. Une chose est sûre, personne ne peut la suspecter d'avoir un complexe de supériorité ! En général, il lui faut du temps avant de s'engager à prendre des responsabilités, et ensuite avant de se sentir à l'aise dans sa mission. Parfois introvertie, il lui arrive de manquer d'assurance. Anne Onyme se soucie beaucoup de l'avis et de la place accordée à ses collaborateurs, elle acceptera plutôt facilement de renoncer à certaines de ses prérogatives si cela peut aider ses collègues et permettre de trouver des compromis.



Gestion de la relation client

Au regard du QCM de connaissance, Anne Onyme semble avoir un niveau très faible de connaissances en gestion de la relation client et l'approche de la gestion axée sur le client et les principes fondamentaux de relations réussies avec le client, qui mettent l'accent sur les interactions avec le client, telles que l'assistance technique, les services à la clientèle, le service après-vente et la communication directe avec le client.



En résumé les points saillants du profil de Anne Onyme

Strengths (Forces): Atouts qui donnent un avantage sur les autres:

Néant

Weaknesses (Faiblesses): Faiblesse qui désavantage par rapport aux autres:

Elle ne réfléchit pas toujours avant d'agir et ne planifie pas bien son emploi du temps. Elle a peu d'autodiscipline et se perd facilement dans les détails. Sous stress, elle devient irritable, fatiguée et a du mal à se concentrer. Elle peut ne pas être capable de faire face à un stress trop important. C'est un introverti et elle n'aime pas les critiques ou les conflits. Elle est indépendante et réceptive aux conseils, elle les utilise pour améliorer sa pratique. Le patron de l'écrivain n'écoute pas les histoires personnelles de ses collègues et ne comprend pas leurs humeurs. Elle n'est pas la première personne vers laquelle ils se tournent pour obtenir du soutien ou des idées. Elle est peu sûre d'elle et a peur du regard des autres. Elle ne veut pas prendre de responsabilités.

Opportunities (Opportunités): Qualités non nécessaires pour le poste et qui pourraient s'avérer intéressantes:

Elle est ouverte d'esprit, accepte les nouveautés et motive son équipe en montrant l'exemple. Elle est confiante, fait face aux changements de poste ou d'activité et résout les problèmes en s'appuyant sur son expérience et son ingéniosité.

Threats (Menaces): Critères non nécessaires pour le poste qui pourraient présenter des problèmes dans ses activités:

Néant

SWOT

Synthèse des comportements probables

Ses principales qualités

- N'est pas facilement déstabilisé par ce qui est nouveau.
- Parle sans toujours réfléchir aux conséquences.
- Fait preuve d'une forte autonomie.
- Accompagne les changements.
- A tendance à être extravertie.
- Laisse les détails inutiles de côté.
- Apprécie de changer de poste ou d'environnement de travail.
- Avance seul.
- Fait très attention à ce que les autres pensent d'elle..
- Préfère dire les choses clairement.
- Se concentre sur l'important.

Ses limites possibles

- N'aime pas être mis sur le devant de la scène.
- A du mal à définir un plan d'action dans l'urgence.
- Préfère assumer tout seule la charge de travail, a du mal à déléguer.
- A du mal à travailler avec des méthodes différentes des siennes.
- Peut perdre son self-control.
- Impose parfois son jugement a priori au lieu d'écouter.
- Ne sait pas gérer le temps attribué à une tâche.
- Se perd dans une multitude de travaux différents.
- N'aime pas les imprévus qui le stress.
- Perd du temps.
- A du mal à prendre les bonnes décisions.

SYNTHÈSE

Hashtags clefs

#souplesse *#instable* *#choix* *#coopération* *#aide* *#préférence*

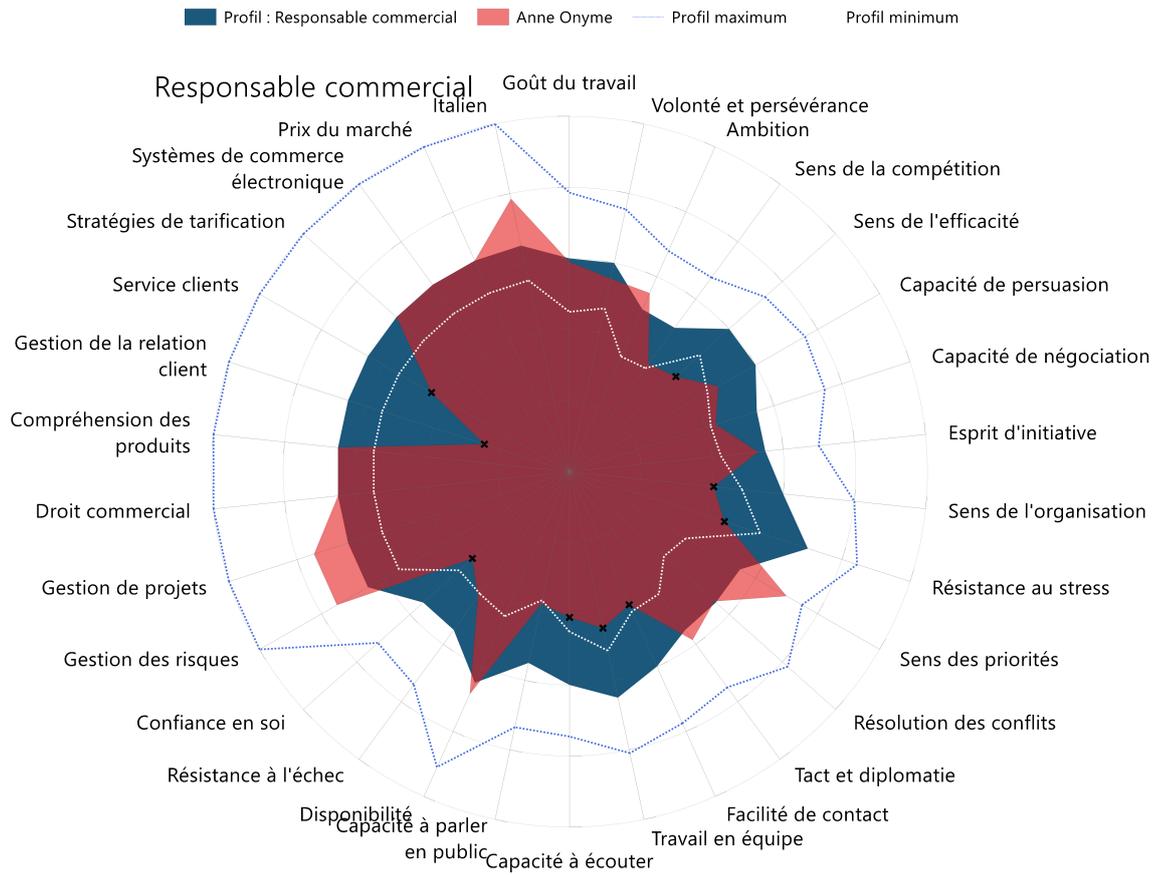
#angoisse *#anxiété* ***#malléabilité*** *#sélection* *#bafouiller*

#flexibilité *#inégal* *#abattement* *#bredouiller* *#maniabilité* *#austérité*

HASHTAGS CLEFS

Responsable commercial

Critères souhaités



CRITÈRES DU PROFIL TYPE

CRITÈRES DU PROFIL TYPE

+ Italien

Au regard du QCM de connaissance, Anne Onyme semble avoir un très bon niveau de connaissances en italien et la langue italienne. L'italien est une langue officielle de l'UE.

+ Gestion des risques

Anne Onyme dit avoir un très bon niveau de connaissances en gestion des risques et le processus d'identification, d'évaluation et de hiérarchisation de tous les types de risques et de leur provenance éventuelle, tels que les causes naturelles, les changements juridiques ou l'incertitude dans un contexte donné, ainsi que les méthodes de gestion efficace de ces risques.

+ Gestion de projets

Anne Onyme dit avoir un très bon niveau de connaissances en gestion de projets et comprendre la gestion du projet et les activités que comporte ce domaine. Connaître les variables qu'implique la gestion de projets, tels que le temps, les ressources, les exigences, les délais et la réponse à des événements imprévus.

+ 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.

+ 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.

Stratégies de tarification

- + Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en stratégies de tarification et techniques, théories et stratégies communément admises en matière de prix des biens. La relation entre les stratégies de tarification et les résultats obtenus sur le marché, tels que la maximisation de la rentabilité, la dissuasion des nouveaux entrants ou l'augmentation de la part de marché.

Systèmes de commerce électronique

- + Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en systèmes de commerce électronique et l'architecture numérique de base et les transactions commerciales pour les produits ou services de négociation réalisés par l'intermédiaire de l'internet, du courrier électronique, des appareils mobiles, des médias sociaux, etc.

Prix du marché

- + Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en prix du marché et la volatilité des prix en fonction de l'élasticité du marché et des prix, ainsi que les facteurs qui influencent l'évolution des prix et l'évolution du marché à long et à court terme.

Droit commercial

- + Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en droit commercial et les règlements juridiques qui régissent une activité commerciale déterminée.

Compréhension des produits

- + Anne Onyme dit avoir un bon niveau de connaissances en compréhension des produits et les produits, leurs fonctionnalités, leurs propriétés et les exigences légales et réglementaires.

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.

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.

Volonté et persévérance

- + Constance, ténacité, opiniâtreté, énergie.
Ce critère dénote un tempérament "accrocheur".

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.

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

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.

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.

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.

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.

Service clients

- Point à vérifier Service clients et processus et principes liés au client, à l'utilisateur de services et aux services à la personne; il peut s'agir de procédures visant à évaluer la satisfaction des utilisateurs ou des utilisateurs de services.

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.

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".

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.

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...

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.

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.

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.

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.

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.

Gestion de la relation client

- Au regard du QCM de connaissance, Anne Onyme semble avoir un niveau très faible de connaissances en gestion de la relation client et l'approche de la gestion axée sur le client et les principes fondamentaux de relations réussies avec le client, qui mettent l'accent sur les interactions avec le client, telles que l'assistance technique, les services à la clientèle, le service après-vente et la communication directe avec le client.

Conclusion

ANNE ONYME

Profil de poste : Responsable commercial

A partir de l'ensemble des informations que nous avons collecté sur cette personne et au regard du profil de poste que vous avez défini, nous émettons l'avis suivant :

Avis très réservé

Cet avis informatif a été produit par un ordinateur avec les limites de ce que peut produire un diagnostic prédictif sur la base unique d'une approche probabiliste à partir de questionnaires. Aucune décision ne doit être prise sur la base unique d'un test. Les résultats du test doivent être complétés par un entretien.

CONCLUSION

Résultats et Bilans

ANNE ONYME	2
Type de Formation	2
Profil Scoring	2
Signalétique	2
Rapport d'évaluation	3
Points forts	4
Points médians	8
Axes de progrès	16
Synthèse	20
Synthèse des comportements probables	20
Hashtags clefs	21
Profil Radar Responsable commercial : Critères souhaités	22
Critères du Profil Type	23
SWOT	19