



Profileur de Compétences

Nom de la fonction
Conseiller HFM

Client
HFMtalentindex

Créé sur
01-03-2021

Profil de compétences Conseiller HFM

Pour la fonction Conseiller HFM, les personnes ci-dessous ont été invitées à participer à la session de profilage en ligne :

Nom	Relation avec la fonction	Terminé ?
Marie Exemple	Remplit lui/elle-même la fonction	Oui
Jean-Claude Exemple	Collabore avec cette fonction (collègue)	Oui

Pour la fonction Conseiller HFM, les compétences suivantes ont été sélectionnées comme étant les plus caractéristiques. L'ordre des compétences illustre le niveau de concordance entre les personnes concernées. La compétence se trouvant en haut de la liste correspond à la compétence la plus sélectionnée.

Analyse et faculté de jugement	Faire en sorte que les choses soient analysées méthodiquement.
Capacité sociale	Être capable d'établir efficacement le contact avec autrui.
Susciter des appuis	S'imaginer comment les autres voient et vivent les choses et les impliquer dans les changements.
Orientation client	Identifier les souhaits et besoins du client et y adapter ses démarches.
Orientation qualité	Avoir de hautes exigences envers la qualité des produits et services et agir en conséquence.
Entrepreneuriat	Voir ou créer de nouvelles possibilités dans les cadres de référence existants ou nouveaux.
Orientation résultat	Être axé sur la réalisation d'objectifs et de résultats, se montrer persévérant en cas de contretemps.



Information sur la fonction

Résultats qu'un(e) Conseiller HFM est supposé(e) obtenir :

- Nous connaissons toutes les personnes de contact importantes chez le client et ils connaissent les notres.
- Les relations de clientèle durables.
- Le client est satisfait du travail réalisé.
- Être partenaire de combat pour les questions du client concernant le contenu.
- Une relation exclusive avec le client pour les produits / services que nous proposons.
- Pour tous les clients, nous avons un plan de considération.

Tâches exécutées par un(e) Conseiller HFM :

- Accompagner une évaluation, au minimum le niveau d'un interlocuteur Ressources Humaines.
- Offrir une formation produit.
- Diriger un projet de façon autonome.
- Offrir au client un conseil professionnel sur des personnes.
- Conseiller professionnellement le client sur la manière dont il peut acquérir et structurer de la connaissance sur les personnes pour son organisation et aider le client à implémenter celle-ci.
- Conseiller professionnellement le candidat sur lui-même.
- Tous nos produits sont utilisés chez le client.

Connaissance et expérience dont a besoin un(e) Conseiller HFM :

- Plus de cinq ans d'expériences dans la prestation de services professionnels dans un rôle associé.
- Connaît l'offre et les avantages des produits.
- Connaît les procédés Ressources Humaines principaux et le rôle, la place et les implications des produits associés.
- Sait appliquer et implémenter les produits.
- Connaît le concurrent, leur gamme d'instruments et leurs produits uniques par rapport à la propre offre.
- A terminé des études en Psychologie, de préférence avec la spécialisation Psychologie du travail et de l'organisation.



Compétences choisies, exemples et objectifs de comportement

Analyse et faculté de jugement

Faire en sorte que les choses soient analysées méthodiquement.

Exemples de comportements

- Examine un problème avant de tirer une conclusion.
- Reconnaît les causes des événements.
- Trouve rapidement la source d'un problème.
- Tire des conclusions logiques.

Objectifs de comportement

- Le conseiller effectue une analyse détaillée et forme son jugement à partir de l'information récoltée.
- Le conseiller n'est pas seulement intelligent, mais recherche avec un œil critique quelles sont les questions, les besoins et souhaits du client.

Capacité sociale

Être capable d'établir efficacement le contact avec autrui.

Exemples de comportements

- S'adresse spontanément à des inconnus.
- Est très à l'aise dans des environnements sociaux.
- S'entend bien avec différents types de personnes.
- Porte de l'intérêt aux gens.
- Entre en contact avec les gens de manière agréable.

Objectifs de comportement

- De par sa facilité à établir le contact, le conseiller décroche facilement le téléphone et il bâtit facilement un réseau social. Le client apprécie de voir venir le conseiller.
- Le conseiller établit facilement le contact avec les clients et les candidats et se raccorde facilement à différentes personnes de différents niveaux.

Susciter des appuis

S'imaginer comment les autres voient et vivent les choses et les impliquer dans les changements.

Exemples de comportements

- Parle des affaires avec toutes les personnes concernées.
- Se montre compréhensif envers les objections, sans pour autant abandonner la stratégie convenue.
- Explique le choix d'une certaine approche.
- Implique d'autres personnes dans le développement et dans la mise en œuvre de plans.

Objectifs de comportement

- Le conseiller sait motiver, stimuler et diriger les gens dans toutes sortes de situations, de façon à atteindre les objectifs.
- Le conseiller sait quelles personnes doivent être impliquées pour pouvoir mener à bon terme les activités dans l'organisation. Il est conscient de leurs intérêts, motifs et considérations et se met en action pour impliquer et / ou influencer ces personnes.

Orientation client

Identifier les souhaits et besoins du client et y adapter ses démarches.

Exemples de comportements

- Est amical envers les clients.
- Se montre concerné par le problème du client.
- Offre un accueil sympathique aux clients.
- S'attache à répondre au client avec une mentalité « yes, we can ».

Objectifs de comportement

- Cela signifie que le conseiller recherche la meilleure solution à partir des souhaits et besoins du client, tout en tenant compte des intérêts de sa propre entreprise.
- Le conseiller souhaite signifier quelque chose pour le client et cherche à aider celui-ci le mieux possible.



Orientation qualité

Avoir de hautes exigences envers la qualité des produits et services et agir en conséquence.

Exemples de comportements

- Est exigeant envers la qualité du travail des autres.
- Est exigeant envers la qualité de son propre travail.
- Fournit la qualité qui est prévue et attendue par autrui.
- Voit et utilise des possibilités d'améliorer le travail fourni.

Objectifs de comportement

- Le conseiller ne se satisfait pas d'un résultat moyen, mais souhaite accomplir d'excellentes performances.
- Le conseiller cherche constamment à fournir un produit ou service optimal.

Entrepreneuriat

Voir ou créer de nouvelles possibilités dans les cadres de référence existants ou nouveaux.

Exemples de comportements

- A la motivation d'être toujours meilleur que le concurrent.
- Rend enthousiaste le monde extérieur pour l'organisation.
- Se sent le responsable final pour les résultats de son propre département de l'organisation.
- Unit personnes et moyens pour créer ensemble de nouvelles affaires et obtenir des résultats.
- Cherche de nouvelles possibilités pour sa propre organisation.

Objectifs de comportement

- L'approche du conseiller est proactive : il n'attend pas que les choses se passent, mais prend lui-même les initiatives.
- Le conseiller crée et reconnaît les opportunités et se met en action pour convertir ces opportunités en espèces.

Orientation résultat

Être axé sur la réalisation d'objectifs et de résultats, se montrer persévérant en cas de contretemps.

Exemples de comportements

- Passe des accords concrets avec d'autres personnes sur le résultat à atteindre.
- Reste axé sur le résultat lorsque des tâches supplémentaires s'insèrent entre-temps.
- Fait des efforts pour réaliser les objectifs.
- A un objectif précis en tête.
- Recherche une solution lorsque l'objectif risque de ne pas être atteint.
- Achève les tâches à temps.

Objectifs de comportement

- Le conseiller ne reste pas à la phase des projets, mais fournit des résultats concrets et visibles.
- Pour le client, le conseiller est un fournisseur fiable, qui fournit ses produits ou services à temps et tel que convenu.



Autres compétences choisies

Le rapport du Profileur de Compétences est basé sur les huit compétences ayant été sélectionnées par le plus grand nombre de participants. Ci-dessous vous trouverez les compétences restantes choisies par au moins un participant. Ici encore, l'ordre des compétences illustre le niveau de concordance. La compétence se trouvant en haut de la liste a été la plus sélectionnée.

