



## Index de Potentiel de Vente

Participant  
Jean-Claude Exemple

Client  
HFMtalentindex

Créé sur  
02-03-2021

## Introduction

L'Index de Potentiel de Vente (« SPI ») donne une indication de la prédisposition et du comportement de Jean-Claude Exemple concernant des compétences cruciales pour la vente. Les scores dans ce rapport sont basés sur ses réponses à la Mesure de la personnalité HFMtalentindex. Il s'agit un questionnaire spécialement développé pour l'étude des traits de personnalité pertinents. Les traits de personnalité mesurés reflètent les traits de caractère déterminants dans le comportement de Jean-Claude Exemple. Ainsi, nous pouvons faire une estimation du comportement qu'il adoptera en tant que vendeur et de sa prédisposition à s'améliorer dans cette fonction.

Lors de l'utilisation de ce rapport, il est important de garder à l'esprit les points suivants :

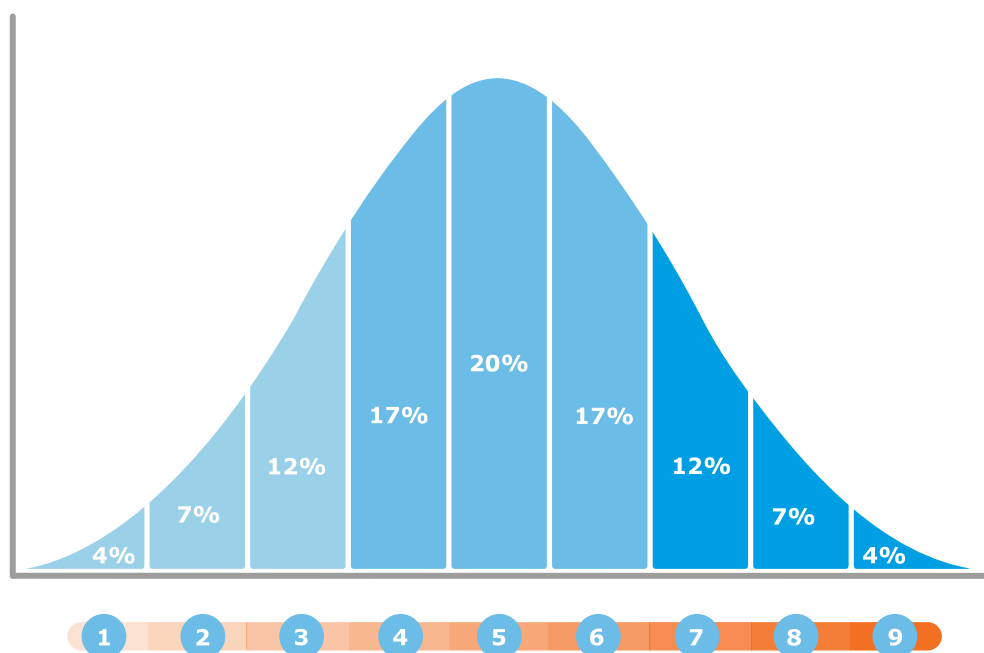
1. Le rapport se base sur le système expert automatisé HFMtalentindex. Cela signifie que la mesure est effectuée de façon particulièrement objective et précise. Le système génère des résultats basés sur une combinaison entre l'expertise de psychologues du travail expérimentés et une recherche scientifique de grande envergure.
2. Les scores du rapport ont été établis en comparant le modèle de réponses de Jean-Claude Exemple à celui d'un large groupe de référence issu de divers secteurs et fonctions. Dans le rapport il est indiqué quel score Jean-Claude Exemple obtient par rapport à la moyenne du groupe de référence.
3. Le rapport repose sur les réponses que Jean-Claude Exemple s'est lui-même attribuées. Cela signifie que la mesure se base sur l'image personnelle de Jean-Claude Exemple. C'est pourquoi il est important de comparer les résultats du rapport avec d'autres informations, comme des expériences de travail ou résultats (précédents), un entretien avec Jean-Claude Exemple, son CV et d'éventuelles références.



## Structure du rapport

Dans ce rapport, vous pouvez voir les résultats de Jean-Claude Exemple par rapport à la population de référence sélectionnée. Les scores de Jean-Claude Exemple sont affichés sur une échelle de neuf points. Chaque point de l'échelle correspond à une tranche d'une distribution normale (un « stanine ») qui indique la fréquence à laquelle ces résultats apparaissent dans la population normale. Plus le score est extrême, moins il est fréquent.

La majorité des personnes (54 %) obtiennent un score moyen (stanines 4, 5 et 6 ensemble). Les stanines 4, 5 et 6 peuvent être considérés comme des scores légèrement inférieurs à la moyenne, moyens et légèrement supérieurs à la moyenne. Un peu moins d'un quart des personnes (23 %) obtiennent un score élevé (stanines 7, 8 et 9 ensemble). Ces scores peuvent être considérés comme des scores bien supérieurs à la moyenne, nettement supérieurs à la moyenne et très hauts. Un peu moins d'un quart des personnes obtiennent de même un score faible. Les stanines 1, 2 et 3 peuvent être considérés comme des scores très faibles, nettement inférieurs à la moyenne et bien inférieurs à la moyenne.



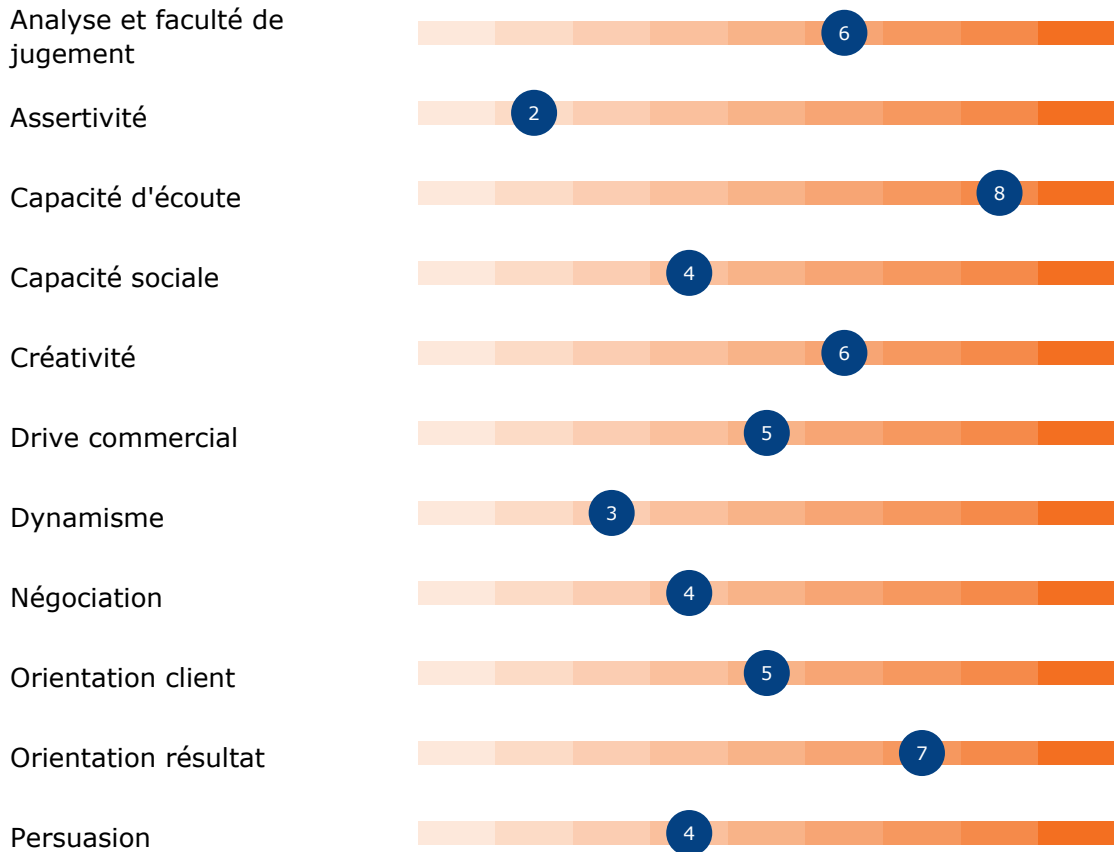
# 1. Aperçu complet

Jean-Claude Exemple a une prédisposition un peu inférieure à la moyenne pour une fonction dans la vente.



## 1.1 Scores des compétences

Ci-dessous, vous trouverez les scores aux compétences principales pour la vente.



## 2. Caractéristiques notables

	Faible	Neutre	Fort
Capacité sociale		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sélectif</li> <li>Assez énergique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chaleureux</li> </ul>
Orientation client	<ul style="list-style-type: none"> <li>Focalisé sur les problèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besoin que le courant passe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chaleureux</li> </ul>
Capacité d'écoute			<ul style="list-style-type: none"> <li>À l'écoute</li> <li>Nombreux centres d'intérêt</li> <li>Impliqué</li> </ul>
Persuasion	<ul style="list-style-type: none"> <li>Invogue des problèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Original</li> </ul>
Négociation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évite les conflits</li> <li>Hésitant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peut se montrer tactique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Souhaite gagner</li> </ul>
Orientation résultat		<ul style="list-style-type: none"> <li>Assez discipliné</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Très motivé</li> <li>Se laisse rarement distraire</li> </ul>
Assertivité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Timide</li> <li>Facilement influençable</li> <li>Peu sûr de lui</li> </ul>		
Drive commercial		<ul style="list-style-type: none"> <li>Moyennement extraverti</li> <li>Répète les activités</li> <li>Assez prudent</li> </ul>	
Dynamisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prudent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dynamique par moments</li> <li>Disposé au changement</li> </ul>	
Analyse et faculté de jugement		<ul style="list-style-type: none"> <li>Assez analytique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explorateur</li> </ul>
Créativité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conventionnel</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Beaucoup de centres d'intérêt</li> <li>Grande imagination</li> </ul>



### 3. Description des compétences

#### **Analyse et faculté de jugement** **Légèrement supérieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple apprécie parfois d'approfondir des sujets et de s'occuper de choses abstraites, mais il accorde autant d'importance à l'aspect pratique des choses. De plus, cela lui plaît d'imaginer les différentes possibilités qu'induit une situation.

#### **Assertivité** **Nettement inférieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple a relativement peu confiance en lui et est donc souvent peu sûr de ses propos. De plus, il éprouve des difficultés à défendre ses propres idées et se laisse parfois trop facilement persuader par les autres. C'est surtout en compagnie inconnue que Jean-Claude Exemple peut avoir du mal à s'affirmer parce qu'il se sent rapidement mal à l'aise.

#### **Capacité d'écoute** **Nettement supérieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple apprécie de bâtir des relations sérieuses avec les gens, et aura donc tendance à leur prêter une attention particulière. De plus, ses centres d'intérêts sont variés et il arrive donc à établir des liens avec les gens sans trop de difficulté. Jean-Claude Exemple se sent assez fort concerné par la vie des autres et c'est pourquoi il est en général rapidement intéressé par ce que les gens ont à raconter.

#### **Capacité sociale** **Légèrement inférieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple trouve important de fréquenter les gens de manière chaleureuse et amicale. De plus, il apprécie le contact avec les gens, mais ne le recherche pas constamment. Il a suffisamment d'énergie pour susciter l'intérêt des autres. L'attitude de Jean-Claude Exemple n'est pas toujours aussi positive et ceci peut parfois garder les gens à une certaine distance.

#### **Créativité** **Légèrement supérieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple aime réfléchir et s'éloigner parfois des cadres de référence existants. Il est de nature plutôt précise et déteste le désordre et peut donc avoir du mal à donner de l'espace à la créativité dans ses tâches. La créativité de Jean-Claude Exemple peut, de par ses centres d'intérêt relativement nombreux, s'orienter vers des sujets variés et il est se laisse en général facilement inspirer.

#### **Drive commercial** **Moyen**

Jean-Claude Exemple a un style relativement extraverti. À certains égards, sa dynamique se prête au champ commercial, mais il ne sera probablement pas constamment motivé pour ce domaine. Il apprécie d'avoir une certaine variation dans son travail, mais recherchera aussi dans une fonction commerciale les situations reconnaissables. Jean-Claude Exemple est quelque peu modeste par nature, mais part tout de même du principe que son opinion a parfois de la valeur. Dans le domaine commercial, il pourrait se montrer plus résolu.

#### **Dynamisme** **Bien inférieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple n'est pas tellement énergique de nature, mais il ne traîne pas pour autant les pieds. Il aime s'accorder assez de temps de réflexion. Enfin, Jean-Claude Exemple n'aime pas se trouver trop longtemps dans la même situation, mais il sait aussi se passer pendant un certain temps de changement dans son travail et dans sa vie.



**Négociation****Légèrement inférieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple peut parfois se sentir peu sûr de lui dans les négociations. De plus, il souhaite atteindre de bons résultats et être satisfait de sa propre prestation dans une négociation. Lors des négociations, Jean-Claude Exemple évitera les confrontations. De ce fait, il passera régulièrement des compromis aux dépens de ses propres intérêts. Il apprécie de se montrer ouvert, mais ne dévoilera pas systématiquement tout son jeu lors des négociations.

**Orientation client****Moyen**

Jean-Claude Exemple se montrera généralement amical et intéressé envers les clients. De plus, il prend plaisir à être en contact avec les clients, mais il souhaite aussi régulièrement avoir le temps d'élaborer des affaires personnellement. Jean-Claude Exemple essaiera d'imaginer des solutions réalistes pour le client, mais il court ainsi parfois le risque de mettre trop l'accent sur les difficultés.

**Orientation résultat****Bien supérieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple est déterminé à accomplir des performances. De plus, il a parfois des difficultés à se mettre au travail, mais une fois qu'il s'y est mis, il finit en général le travail nécessaire pour atteindre le résultat espéré. S'il a un certain résultat en tête, il ne se laisse pas rapidement distraire par des affaires qui arrivent entre-temps.

**Persuasion****Légèrement inférieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple ne trouve pas important d'être toujours sur le devant de la scène, mais il souhaite tout de même que son opinion soit prise au sérieux et fera de son mieux pour convaincre les autres dans les moments qui lui sont importants. Il a tendance à aborder parfois les choses négativement. Il peut donc avoir des difficultés à enthousiasmer son entourage. De plus, Jean-Claude Exemple possède largement assez d'imagination et il éclairera aisément ses arguments à l'aide d'exemples.



## 4. Questions d'entrevue

Pour une utilisation optimale du SPI, quelques questions d'entrevue ont été mises ci-dessous. Les questions s'orientent spécifiquement sur les réponses qu'a données Jean-Claude Exemple à la Mesure de la personnalité HFMTalentindex. Les questions ci-dessous aident à évaluer les conclusions concernant la prédisposition de Jean-Claude Exemple.

### Conseils pour poser de bonnes questions

- Évitez l'utilisation de *questions théoriques* (« comment feriez-vous... ? »). Celles-ci invitent à la spéculation et aux réponses désirables. Vous n'obtiendriez alors pas une idée exacte de ce que ferait le candidat.
- Demandez des *exemples concrets de comportement récent*. Les gens changent. Un comportement récent a la meilleure valeur prédictive.
- Évitez l'utilisation de *questions fermées* (questions pouvant être répondues par « oui » ou « non »). Commencez plutôt vos questions par des mots tels que « comment », « que » et « pourquoi ».
- Posez *plusieurs questions* concernant la même compétence.

### Analyse et faculté de jugement

- Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous avez délibérément choisi d'approfondir des choses avant de s'y atteler concrètement ? Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous vous êtes délibérément penché sur l'aspect pratique de la situation, sans approfondir le sujet auparavant ? Quelles sont pour vous les principales différences entre ces situations ?

### Assertivité

- Cela vous est-il arrivé que votre opinion soit mise de côté lorsque vous étiez en compagnie d'autres personnes ? Quelle en était la raison ? Comment avez-vous réagi ? Quel en a été le résultat ? Comment aborderiez-vous une situation similaire aujourd'hui ?
- Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle votre opinion n'a pas été entendue ? Quelle en était la raison ? Comment avez-vous réagi ? Comment aborderiez-vous une telle situation aujourd'hui ?
- Cela vous arrive-t-il de douter de vous-même ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Cela vous est-il déjà arrivé d'avoir le sentiment que les choses que vous disiez n'étaient pas exactes ? Quelle en était la raison ? Qu'avez-vous alors fait ? Quel en a été le résultat ?

### Capacité sociale

- Appréciez-vous d'être souvent en contact avec des gens dans votre travail ? En quoi cela se reflète-t-il ?
- Comment faites-vous pour essayer d'enthousiasmer les gens à propos de vos idées et de vos activités ?
- Comment vous assurez-vous, dans le contact avec les gens, d'être sur la même longueur d'onde ? Pouvez-vous illustrer votre approche à l'aide d'une situation servant d'exemple ? Quel a été le résultat de votre approche ?

### Créativité

- Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle les choses se sont déroulées autrement que prévu ? Qu'avez-vous pensé de cette situation ? Comment l'avez-vous gérée ?





### Drive commercial

- Appréciez-vous de faire des activités commerciales ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Appréciez-vous qu'il y ait de la variation dans votre travail ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Pouvez-vous décrire une situation commerciale dans laquelle vous étiez très à l'aise ? Pouvez-vous décrire une situation commerciale dans laquelle vous n'étiez pas très à l'aise ? En quoi ces situations étaient-elles différentes ?
- Pouvez-vous décrire une situation commerciale dans laquelle vous trouviez que votre opinion apportait une valeur supplémentaire ? Comment vous êtes-vous comporté dans cette situation ? Quel a été le résultat de vos actions, aussi bien pour vous-même que pour le client ?

### Dynamisme

- Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle vous fonctionniez en tant que moteur d'un certain projet ? Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle vous aviez un rôle plus secondaire ? Quelle était la différence entre ces situations ?
- Pouvez-vous donner l'exemple d'un changement que vous ayez vécu positivement ? Pouvez-vous donner l'exemple d'un changement que vous ayez vécu négativement ? Quelles sont, selon vous, les différences majeures entre ces deux situations ?
- Cela vous est-il arrivé d'avoir réfléchi tellement longtemps à une chose que les opportunités vous étaient alors passées sous le nez ? Pouvez-vous décrire cette situation ?

### Négociation

- Cela vous est-il déjà arrivé, lors d'une négociation, d'être gêné par le fait de ne pas vous comporter de façon franche ? Quelle était la situation ? Comment l'avez-vous gérée ? Qu'en a été le résultat ?
- Comment vous comportez-vous face à des conflits d'intérêts ? Pouvez-vous donner un exemple ? Quel a été le résultat de votre approche ? Étiez-vous satisfait de ce résultat ?
- Cela vous est-il arrivé de vous sentir assez mal à l'aise lors d'une négociation ? Quel effet cela vous a-t-il fait ? Comment avez-vous géré cette situation ? Quel a été le résultat final ?

### Orientation client

- Est-ce avec plaisir que vous travaillez avec des clients ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Cela vous est-il arrivé de recevoir le commentaire de mettre trop l'accent sur les risques et les difficultés lors d'une présentation ? Pouvez-vous donner un exemple ?

### Orientation résultat

- Votre force se trouve-t-elle plutôt dans le démarrage ou dans l'achèvement de projets ? Comment expliquez-vous cela ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Avez-vous atteint vos objectifs de l'année passée ? Si oui, comment vous y êtes-vous pris ? Si non, quelle en est la raison ?



## Persuasion

- Dans quelle mesure jugez-vous important que votre opinion soit entendue ? Pouvez-vous l'illustrer à l'aide d'un exemple ?
- Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous avez convaincu un(e) collègue ou employé(e) de votre point de vue ? Comment avez-vous abordé cette situation ? Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous avez choisi de ne pas faire usage de votre force de persuasion ? Pourquoi avez-vous fait ce choix dans cette situation ? Quelles sont selon vous différences principales entre ces deux situations ?
- Pourriez-vous donner un exemple qui illustre que vous êtes en mesure d'enthousiasmer les autres et de les convaincre de vos idées ?



## Utilité sociale

Dans la Mesure de la personnalité HFMTalentindex, nous contrôlons l'usage de schémas types de réponses socialement désirables à l'aide de questions de contrôle. Nous distinguons ici deux formes de réponses socialement désirables, que nous avons décrites ci-après.

### Déformation de l'image de soi

Un haut score (2 ou 3) dans la catégorie déformation de l'image de soi indique que le participant surestime inconsciemment l'efficacité de ses actions et de sa façon de penser. Le participant risque de se surestimer et peut dans certains domaines manquer d'une notion réaliste de l'efficacité de ses actions. Les participants qui obtiennent un haut score dans la catégorie déformation de l'image de soi, ont souvent des difficultés à nommer leurs propres points faibles.

#### Conseils pour la discussion du rapport

Dans la discussion de ce rapport, il est conseillé aux participants de demander le feedback qu'ils ont possiblement reçu par leur entourage. Le fait de tester l'opinion de l'entourage permet de prendre du recul par rapport à la vision potentiellement déformée du participant. Faites ceci en demandant des exemples concrets. Pour ce faire, vous pouvez par exemple poser les questions suivantes : Quels points forts vous attribue votre supérieur(e) ? Quels points d'amélioration vous attribue-t-il ? Quelles qualités vos collègues apprécient-ils chez vous ? Sur quels points avez-vous parfois des accrochages avec vos collègues ? Quels points positifs vos subordonnés voient-ils chez vous ? A quels points vous demandent-ils de faire attention ?

### Gestion de l'impression

Un haut score (2 ou 3) en gestion de l'impression indique que le participant rapporte délibérément un comportement socialement désirable et qu'il passe sous silence un comportement indésirable. Il s'agit dans ce cas de la forme d'utilité sociale la plus manifeste et délibérée. Le participant dépeint de façon ciblée une image un peu trop colorée de lui-même. Il existe un risque que ces participants se soient livrés à une recherche des « bonnes réponses » pendant le remplissage du questionnaire.

#### Conseils pour la discussion du rapport

Lors de la discussion du rapport, il est conseillé d'interroger la personne sur les points forts évoqués dans le rapport. Ici aussi, il est conseillé de faire cela à l'aide d'exemples concrets. Le fait de laisser le participant dépeindre une situation s'étant bien passée et une situation comparable s'étant moins bien passée aide souvent à une bonne illustration. En quoi ces situations sont-elles différentes ? Soyez attentif à des soi-disant « points faibles positifs », par exemple : « on me trouve parfois trop fanatique ».

Un haut score sur l'une des échelles d'utilité sociale, ou même sur les deux, n'altère pas la valeur du rapport. Cela vous indique seulement qu'il faut être vigilant sur de possibles déformations de l'image que le participant donne de lui-même. Les explications et conseils ci-dessus peuvent vous aider à évaluer cette image.

