

PXT Select™

Commercial : Rapport pour la sélection

Oliver Chase

CONFIDENTIEL

Évaluation prise: 22.03.17 Imprimé: 09.05.22

FOURNI PAR
Fit First® Technologies
www.FitFirstTech.com
Dartmouth, NS B3B 1X2
1-800-513-7277



INTRODUCTION

Ce rapport vous permet de choisir le(s) participant(s) qui pourrait(ent) convenir le mieux au poste de **** Sample Sales Position for PXT Select ****. Le Modèle de Performance pour ce poste reflète les attributs typiques des personnes les plus performantes dans cette fonction. Les informations personnalisées de **Oliver Chase** seront comparées au Modèle de Performance, ce qui vous permettra de comprendre en détail dans quelle mesure il peut être bien adapté à ce poste.

Que contient ce rapport?

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Résultats de l'évaluation du candidat par rapport au Modèle de Performance

COMPORTEMENTS CLÉS POUR LA VENTE

Approfondissement des pratiques liées à la vente avec l'interprétation des résultats du participant

QUESTIONS POUR L'ENTRETIEN

Série de questions personnalisées en fonction de la correspondance du participant au Modèle de Performance

Qu'est ce qu'un Modèle de Performance?

Le Modèle de Performance pour le poste de **** Sample Sales Position for PXT Select **** fournit l'éventail des compétences et des comportements recommandés pour le poste. Ce rapport compare les résultats de l'évaluation de Oliver Chase à une zone de résultats pour montrer dans quelle mesure il pourrait convenir au poste. Le Modèle de Performance comprend :

MODE DE PENSÉE

- Le Mode de Pensée est la capacité à traiter les informations.
- Cela comprend la résolution de problèmes, la communication, l'interaction et les capacités d'apprentissage.
- Les résultats sont illustrés sur des échelles allant de 1 à 10.
- Un score plus élevé n'est pas nécessairement le meilleur indicateur de performance pour un poste donné.

TRAITS DU COMPORTEMENT

- Les Traits du Comportement sont des actions couramment observées qui aident à définir l'individu.
- Chaque échelle est définie par deux points opposés, mais de valeur égale.
- Un côté de l'échelle bornée n'est pas meilleur que l'autre.

INTÉRÊTS

- Cette section peut indiquer la motivation d'une personne et sa satisfaction potentielle par rapport à différents postes.
- Ils sont classés par ordre d'importance, de l'intérêt le plus haut à l'intérêt le plus bas.

Aucune distorsion n'a été détectée dans ce rapport. Qu'est-ce que cela signifie ?

Certains participants peuvent répondre d'une manière socialement souhaitable ou pour être mieux perçus, plutôt que de répondre franchement et risquer d'être désapprouvés. Sur la base des résultats de son évaluation, il semble que **Oliver ait répondu de manière franche.**

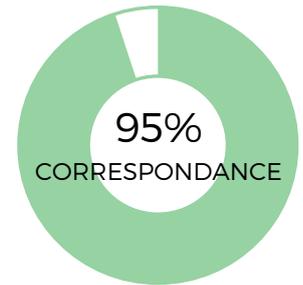
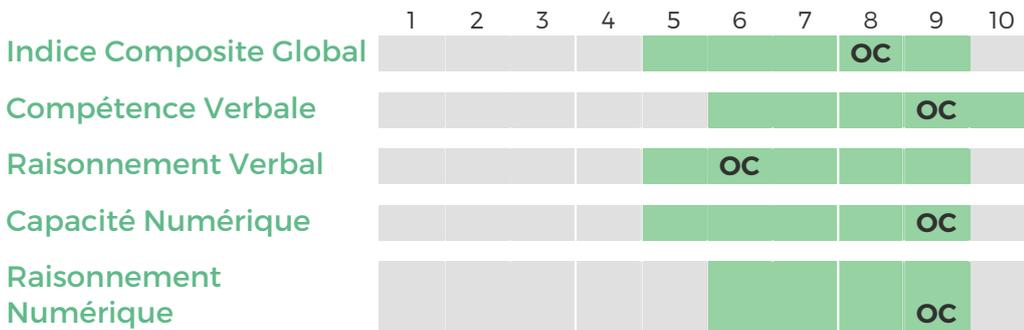
** SAMPLE SALES POSITION FOR PXT SELECT **

Oliver Chase

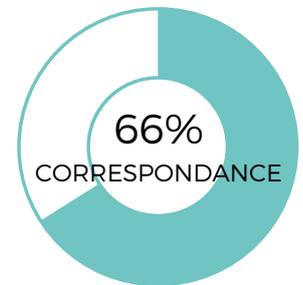
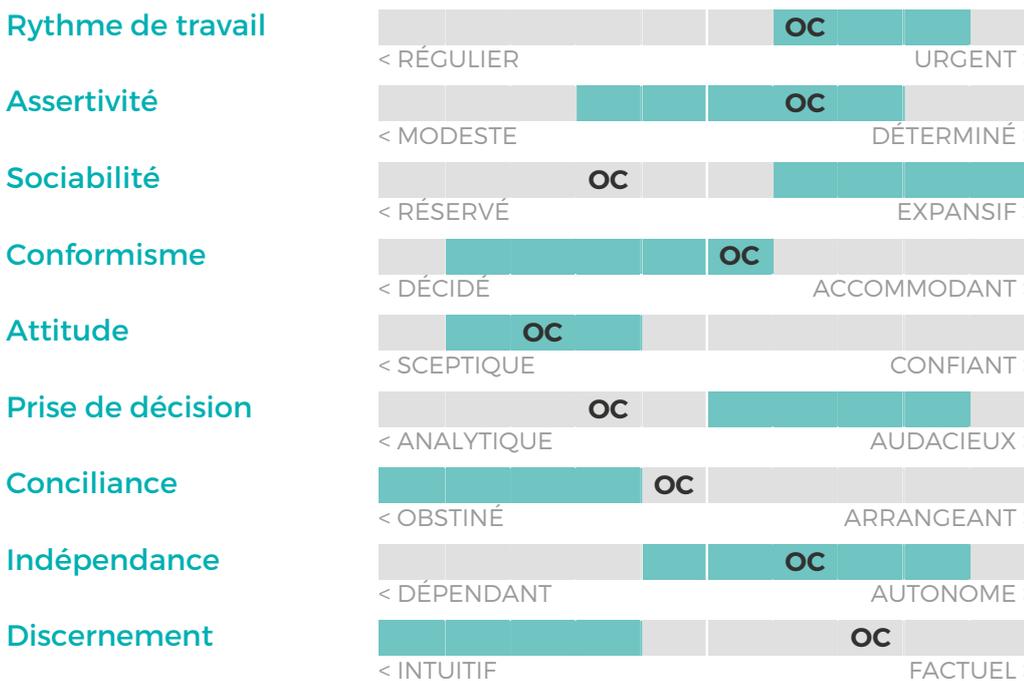


Modèle de Performance = cases surlignées; le positionnement de Oliver = ses initiales

MODE DE PENSÉE



TRAITS DU COMPORTEMENT



INTÉRÊTS

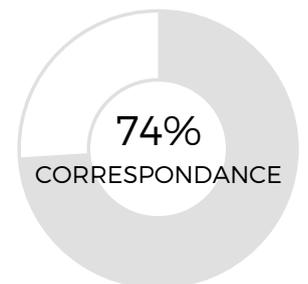
OLIVER
par ordre de classement

- TECHNIQUE
- CRÉATIVITÉ
- FINANCES/ADMINISTRATION
- ENTREPRENANT
- AIDE AUX PERSONNES
- MÉCANIQUE

EN LIEN

MODÈLE DE PERFORMANCE
par ordre de classement

- ENTREPRENANT
- AIDE AUX PERSONNES
- CRÉATIVITÉ



MODÈLE DE PERFORMANCE

Pour le poste de ** Sample Sales Position for PXT Select **

Les cases en surlignées représentent le Modèle de Performance pour le poste de ** Sample Sales Position for PXT Select **, reflétant les exigences spécifiques de ce poste. Le positionnement de Oliver est indiqué par ses initiales.

MODE DE PENSÉE

Indice Composite Global

Une réflexion sur le potentiel global d'apprentissage, de raisonnement et de résolution de problèmes

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							OC		
1-3			4-7				8-10		
Utilise au mieux les concepts les plus simples du poste			Accueille les informations de la même manière que la plupart des personnes				Profite de la plupart des opportunités de développement		

Candidat idéal : Commercial qui assimile les informations avec un minimum de confusion et peut facilement assimiler de nouveaux concepts et techniques de vente.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

Compétence Verbale

Mesure la compétence verbale à travers la connaissance du vocabulaire

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							OC		
1-3			4-7				8-10		
Communique en utilisant un langage de base dans la plupart des situations			Communique avec aisance des informations plus complexes				Capable de communiquer avec un vocabulaire varié		

Candidat idéal : Commercial qui peut traiter un langage complexe et utiliser un large vocabulaire pour expliquer et commercialiser un produit à un client.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

Raisonnement Verbal

L'utilisation du vocabulaire comme base de raisonnement et de la résolution des problèmes

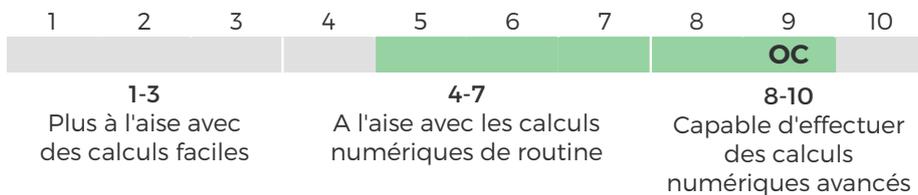
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					OC				
1-3			4-7				8-10		
Préfère une communication facile à interpréter			Interprète efficacement la communication de routine				Tire des conclusions précises à partir d'informations orales		

Candidat idéal : Commercial qui interprète efficacement les communications de routine avec une capacité d'analyse des interactions verbales plus complexes.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

Capacité Numérique

Mesure l'aptitude en matière de calcul

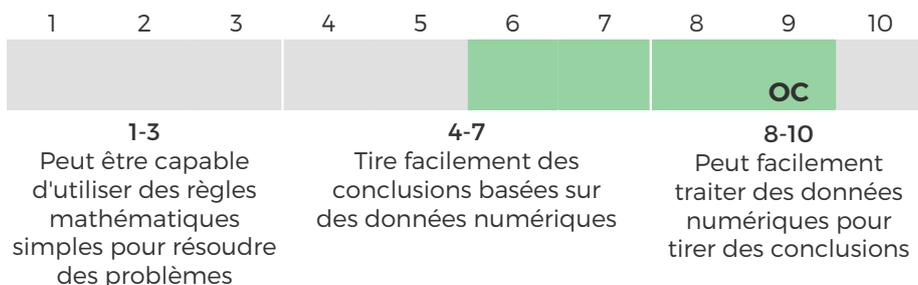


Candidat idéal : Commercial qui maîtrise les équations numériques de base et peut être capable d'effectuer certains calculs complexes liés aux ventes.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

Raisonnement Numérique

Mesure l'utilisation des chiffres comme base de raisonnement et de résolution des problèmes



Candidat idéal : Commercial capable d'analyser les données numériques même les plus complexes pour arriver à des conclusions sophistiquées et peut utiliser ces données pendant des présentations commerciales.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

TRAITS DU COMPORTEMENT

Rythme de travail

Taux global d'accomplissement des tâches



Candidat idéal : Commercial qui peut jongler avec les exigences de plusieurs tâches à la fois et qui travaille généralement à un rythme soutenu.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

Assertivité

Exprimer des opinions et besoin de contrôler



Candidat idéal : Commercial qui aime une approche directe de la vente mais qui apprécie aussi les aspects plus subtils de la négociation commerciale.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

Sociabilité

Désir d'interaction avec les autres



Candidat idéal : Commercial sociable et motivé par l'opportunité de présenter ses idées et ses produits à de nouveaux prospects.

Oliver: Préfère probablement un peu moins d'interaction avec les autres qu'il n'en faut généralement pour réussir dans ce type de poste.

Conformisme

Attitude à l'égard des directives et du contrôle



Candidat idéal : Commercial efficace sans supervision directe, mais qui est prêt à accepter une certaine structure et supervision en cas de besoin.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

Attitude

Anticipation des résultats et des motivations

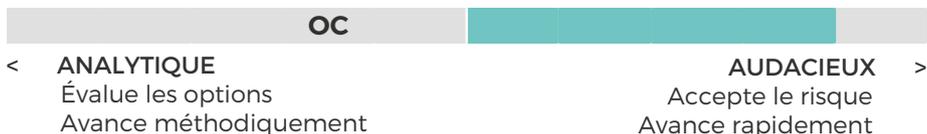


Candidat idéal : Commercial qui garde un oeil ouvert sur les éventuels problèmes et challenges tout au long du processus de vente.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

Prise de décision

Utilisation de la rapidité et de la prudence pour prendre des décisions

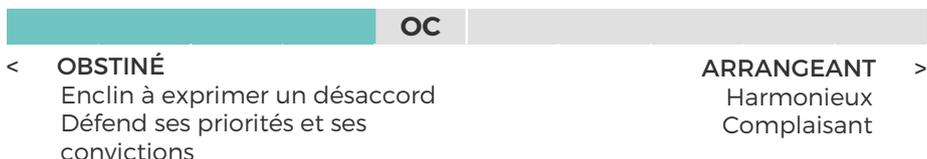


Candidat idéal : Commercial qui prend des décisions rapides et opportunes et qui est généralement prêt à prendre des risques afin de remporter la vente.

Oliver: Peut avoir plus de difficultés à prendre des mesures décisives lorsqu'il est soumis à la pression de clients ayant rythme rapide.

Conciliation

Inclination à s'occuper des besoins et des idées des autres



Candidat idéal : Commercial qui campe sur ses opinions lorsqu'il travaille avec des clients et des prospects.

Oliver: A tendance à hésiter au moment de contester ou d'être direct avec les clients, ce qui pourrait être problématique dans ce type de poste.

Indépendance

Niveau de préférence vis-à-vis des instructions et orientations



Candidat idéal : Commercial qui fonctionne mieux lorsqu'il est autorisé à travailler indépendamment de la direction et des conseils, mais qui sait aussi quand compter sur le soutien et les conseils des autres.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.

Discernement

Base pour former des opinions et la prendre des décisions



Candidat idéal : Commercial qui réussit le mieux lorsqu'on l'encourage à se fier à son intuition pour se faire une opinion et prendre des décisions concernant les clients et les prospects.

Oliver: Pourrait négliger la valeur potentielle de l'instinct lors de la prise de décision.

INTÉRÊTS

L'évaluation mesure six intérêts possibles, qui apparaissent ci-dessous de l'intérêt le plus haut à l'intérêt le plus bas de Oliver. Les **trois intérêts préférentiels pour le Modèle de Performance** sont indiqués. Des liens entre deux voire trois intérêts sont indiqués s'ils sont présents.

Cette liste d'intérêts n'est évidemment pas exhaustive, et comme les intérêts peuvent être souvent satisfaits en dehors du cadre du travail, ils ne représentent que 20 % de la note globale de correspondance au poste du participant (le Mode de Pensée et les Traits du Comportement représentent chacun 40 % de la note globale). Néanmoins, les intérêts d'une personne peuvent parfois donner une idée de la facilité avec laquelle elle sera motivée pour différentes tâches et du plaisir qu'elle peut trouver au sein d'un rôle spécifique.

LE CLASSEMENT DES INTÉRÊTS DE OLIVER

- Classement de ses Intérêts, du plus haut au plus bas
- Les Centres d'intérêt du Modèle de Performance pour le poste de ** Sample Sales Position for PXT Select ** sont indiqués
- Des liens sont indiqués s'ils sont présents

Technique

Un intérêt Technique suggère le plaisir d'assimiler du contenu technique, d'interpréter des informations complexes et de résoudre des problèmes abstraits. Les commerciaux ayant cet intérêt peuvent apprécier de promouvoir les améliorations techniques et les gadgets de haute technologie.

Créativité [CENTRE D'INTÉRÊT DU MODÈLE DE PERFORMANCE]

Un intérêt créatif suggère le plaisir d'activités imaginatives et artistiques. Les commerciaux ayant cet intérêt peuvent apprécier les activités de vente ou les présentations qui impliquent une réflexion innovante, une expression personnelle et un attrait pour le produit.

Finances/Administration

Un intérêt pour les finances et l'administratif suggère le plaisir de travailler avec des chiffres et d'organiser les informations relatives aux ventes afin de rendre le processus de vente plus efficace. Il peut également indiquer un souci du détail et une volonté de précision.

Entreprenant [CENTRE D'INTÉRÊT DU MODÈLE DE PERFORMANCE]

Un intérêt Entreprenant suggère le plaisir de diriger, de présenter des idées et d'utiliser la persuasion. Les commerciaux ayant cet intérêt peuvent être motivés par des objectifs de vente compétitifs et faire preuve d'initiative, d'ambition et d'ingéniosité.

Aide aux personnes [CENTRE D'INTÉRÊT DU MODÈLE DE PERFORMANCE]

L'intérêt Aide aux personnes suggère le plaisir de la collaboration, du compromis et de l'aide aux autres. Il peut indiquer un commercial qui recherche des activités commerciales impliquant d'aider et de travailler avec les autres, qu'il s'agisse de membres de l'équipe ou de clients.

Mécanique

Un intérêt pour la mécanique suggère le plaisir de construire et de réparer des choses et de travailler avec des machines ou des outils. Les commerciaux ayant cet intérêt peuvent rechercher des activités commerciales qui impliquent des objectifs pratiques et l'utilité du produit.

EN
LIEU

COMPORTEMENTS CLÉS POUR LA VENTE

Oliver Chase & ** Sample Sales Position for PXT Select **

Cette section décrit huit comportements clés pour la vente, dérivés directement des échelles de comportement, et indique de quelle manière Oliver pourrait les pratiquer (si cela est pertinent pour le poste de ** Sample Sales Position for PXT Select **).

Prospecter

Élaborer des stratégies, rechercher et créer des opportunités d'engagement avec des clients potentiels.

- Il sera probablement plus efficace dans la prospection lorsque celle-ci se fera sur de brèves périodes d'activité plutôt que sur une longue période de temps.
- Oliver pourrait être plutôt prudent dans sa détermination de ce qui peut constituer un lead solide.
- Oliver pourrait ne pas être disposé à identifier les principaux clients potentiels s'il ne dispose pas de suffisamment de données.
- Comme Oliver est assez sceptique, il est plus susceptible de mettre en doute la faisabilité des clients potentiels, en évaluant peut-être l'opportunité avec un œil plus critique.

Établir un premier contact

Réaliser les étapes nécessaires pour se présenter auprès d'un nouveau client.

- Oliver peut être enclin à prendre les choses en main pour obtenir la victoire et atteindre un objectif, alors il montrera probablement peu de réticence à approcher les prospects.
- Bien qu'il évite généralement les échanges de banalités, il peut être capable de sortir de sa bulle afin d'établir le contact avec un nouveau client.
- Lorsqu'il s'agit de nouer de nouveaux contacts, Oliver peut préférer un processus qui soit systématique et fasse sens pour lui.
- Avec une forte volonté de faire avancer les choses, Oliver décrochera probablement de nouveaux clients dans les délais, tout en équilibrant l'importance d'être stratégique par rapport au premier point de contact.

Établir et Maintenir des Relations

Créer et établir une connexion avec un client, qui se développe en répondant à ses besoins.

- Bien que Oliver puisse avoir des conversations avec les autres, il n'est pas très expansif et peut donc parfois sembler un peu distant avec les clients.
- Correctement ou non, Oliver peut parfois être sceptique quant à la capacité des clients à tenir leur parole.
- Bien que Oliver soit assez assertif, il est peu susceptible de donner l'impression d'être si déterminé ou obstiné pour que les clients se sentent rejetés.
- Comme Oliver est logique et concentré sur les faits, il fera probablement appel à des clients qui partagent ses idées.

Finaliser la vente

Réaliser la transition entre discuter des besoins du client et valider l'ensemble de la transaction.

- D'un point de vue interpersonnel, Oliver est très assertif, et donc il peut montrer peu de réticence à pousser un client vers une finalisation.
- Comme Oliver est un peu plus prudent qu'audacieux, il pourra vouloir assurer ses arrières avant de finaliser la mission.
- Oliver n'ira probablement de l'avant pour conclure une transaction que lorsque celle-ci aura un sens logique et que les faits seront là pour soutenir la finalisation de la vente.
- Oliver peut parfois être sceptique quant au fait qu'un client donnera suite à ses intentions déclarées au moment de la finalisation de la vente.

Faire preuve de proactivité

Prendre l'initiative d'identifier personnellement et d'entreprendre le travail nécessaire pour obtenir des résultats.

- Oliver veut faire avancer les choses, mais peut être patient en s'assurant que les choses sont bien organisées afin d'atteindre les objectifs.
- Oliver va probablement régler les détails des tâches à faire par lui-même, mais il demandera de l'aide et des conseils si nécessaire lorsqu'il entreprendra un nouveau projet.
- Oliver préfère probablement suivre les directives des autres lorsqu'il s'agit d'aller de l'avant avec de nouvelles choses, mais il sait comment remettre en question la pensée conventionnelle lorsque c'est nécessaire.
- Oliver peut trouver un équilibre entre la volonté de prendre des risques et la nécessité de réfléchir méthodiquement avant de prendre une décision pour se lancer.

Faire preuve d'ingéniosité

Identifier et élaborer des stratégies pour optimiser les ressources disponibles afin d'atteindre des objectifs spécifiques.

- Oliver a peu de mal à prendre les choses en main pour faire avancer les choses, mais il demandera de l'aide si nécessaire.
- Oliver peut être plus attiré par les approches logiques ou théoriques de la résolution des problèmes, et se fie moins à ses intuitions.
- Oliver sait comment travailler selon les directives établies, ce qui est avantageux pour lui lorsque des processus efficaces sont en place.
- Comme Oliver a une approche sceptique, il peut parfois se concentrer davantage sur les inconvénients potentiels des différentes ressources plutôt que sur leurs avantages.

Capacité d'apprentissage

Une volonté d'améliorer ou d'adapter les compétences existantes afin d'exceller ou d'atteindre des performances de pointe.

- Comme Oliver est un peu plus sceptique par nature, il peut être plus ouvert au feedback lorsqu'il est accompagné de nombreuses preuves.
- Oliver peut être plus réceptif aux réactions qui s'appuient sur la logique et les données.
- Comme Oliver réagit généralement bien à la structure établie par les autres, il est généralement disposé à suivre les conseils des autres.
- Comme Oliver peut être lent à demander de l'aide et aime faire les choses par lui-même, il peut être lent à chercher des conseils lorsqu'il est bloqué.

Travailler en équipe

Travailler collectivement et en coopération pour atteindre un objectif commun.

- Il est possible que son scepticisme puisse, par de petites choses, contribuer à plus de cynisme au sein de l'équipe.
- D'une manière générale, Oliver s'en tiendra probablement à ses opinions, mais sera également prêt à se plier lorsque c'est pour le bien de l'équipe.
- Oliver peut être plus enclin à suivre sa propre voie ; cependant, il est habituellement capable de travailler avec les autres pour atteindre un objectif si nécessaire.
- Oliver est probablement capable d'adapter son rythme de travail à celui de l'équipe, ce qui facilite grandement le travail d'équipe.

QUESTIONS POUR L'ENTRETIEN

Oliver Chase et ** Sample Sales Position for PXT Select **

DOMAINES AMÉLIORATION POUR CETTE CORRESPONDANCE AU POSTE

Vous trouverez ci-dessous ce qui pourrait constituer les principaux challenges de Oliver par rapport à ce poste. La sélection est basée sur les résultats obtenus par Oliver lors de l'évaluation par rapport aux exigences spécifiques au poste de ** Sample Sales Position for PXT Select **.

Discernement

PLUS FACTUEL QUE LE MODÈLE DE PERFORMANCE

Il peut fonder ses décisions principalement sur des comportements et des données observables.

→ **Soyez attentif à sa capacité à prendre des décisions compte tenu des informations disponibles, même si elles ne sont pas fondées sur des faits.**

1. Selon votre expérience, quels sont les avantages de baser ses décisions seulement sur les faits ? Dans quels cas cette approche pourrait-elle poser problème ?
2. Si vous devez prendre une décision sans disposer d'autant d'informations factuelles ou de preuves tangibles que vous le souhaitez, comment procédez-vous ?

Sociabilité

PLUS RÉSERVÉ QUE LE MODÈLE DE PERFORMANCE

Il a tendance à être assez introverti et peut souvent garder des choses pour lui.

→ **Soyez attentif à quel point il est prêt à socialiser et à s'engager lorsqu'une tâche ou un client l'exige.**

3. Quelles sont certaines des pratiques que vous avez utilisées pour développer et maintenir des relations solides avec vos clients ?
4. Parlez-moi d'une situation qui vous a demandé d'être très expansif lorsque vous travailliez avec un client. Qu'est-ce qui a représenté un challenge et qu'est-ce qui vous a plu dans cette expérience ?

Prise de décision

PLUS ANALYTIQUE QUE LE MODÈLE DE PERFORMANCE

Il peut préférer analyser et prendre des décisions en connaissance de cause, mais il est également capable de réagir en temps utile.

→ **Soyez attentif à sa capacité à prendre des décisions plus rapidement lorsque les circonstances le justifient.**

5. Décrivez une période où vous avez attendu trop longtemps pour prendre une décision. Quelles en ont été les conséquences ? Que feriez-vous différemment ?
6. Décrieriez-vous votre style de prise de décision comme étant audacieux ou prudent ? Donnez un exemple de cas où il aurait été préférable d'adopter l'approche inverse.

POINTS FORTS POUR CETTE CORRESPONDANCE AU POSTE

Vous découvrirez ensuite quels pourraient être les principaux atouts de Oliver pour ce poste. La sélection est basée sur les résultats obtenus par Oliver lors de l'évaluation par rapport aux exigences spécifiques au poste de ** Sample Sales Position for PXT Select **.

Attitude	CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE
-----------------	--

Il a tendance à être assez sceptique et cherche souvent des preuves pour appuyer une allégation.

→ **Soyez attentif s'il réfléchit de façon critique aux idées des autres sans les rejeter prématurément ou les accepter trop facilement.**

7. Lorsque vous examinez les idées des autres, quelles mesures prenez-vous pour évaluer ces idées ? Donnez quelques exemples précis.
8. Quelles répercussions avez-vous constatées du manque de confiance sur le lieu de travail ? Quels avantages avez-vous constatés lorsque la confiance est élevée ? Donnez quelques exemples de chaque scénario.

Indépendance	CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE
---------------------	--

→ **Soyez attentif au niveau d'orientation qu'il préfère et s'il a été satisfait de son encadrement par le passé.**

9. Pour le travail que vous avez effectué dans le passé, quand le fait de suivre une procédure très structurée a-t-il été bénéfique ? Quand a-t-il été préférable de développer votre propre approche ?
10. Décrivez un exemple du niveau idéal d'orientation que vous aimeriez recevoir d'un responsable des ventes avant de commencer à travailler avec un nouveau client.

Compétence Verbale	CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE
---------------------------	--

Il communique à un niveau élevé et peut facilement comprendre des instructions complexes.

→ **Soyez attentif à la façon dont il se met en relation avec d'autres personnes qui ont différents niveaux de compétences verbales.**

11. Lorsque vous travaillez avec des clients, comment décidez-vous quand il est approprié d'utiliser un langage avancé, technique ou spécifique au lieu de communiquer de manière plus informelle ou simple ?
12. Que faites-vous pour vous assurer que vos rapports écrits, vos courriels ou autres communications sont corrects, clairs et faciles à comprendre pour vos clients ?

QUESTIONS POUR LES ÉCHELLES RESTANTES

Vous trouverez ci-dessous des suggestions de questions d'entretien pour les autres échelles.

Raisonnement Verbal	CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE
----------------------------	--

→ **Soyez attentif à la façon dont il évalue et applique les informations pour différents contextes, tâches et clients.**

13. Décrivez une situation dans laquelle vous avez reçu d'un client des informations qui semblaient manquer d'éléments clés. Qu'avez-vous fait pour corriger la situation et vous assurer que vous avez bien compris le message transmis ?
14. Parlez-moi d'un moment où vous avez découvert qu'il y avait eu un malentendu entre vous et un client. Comment avez-vous découvert qu'il y avait un problème et qu'avez-vous fait pour le résoudre ?

Capacité Numérique	CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE
---------------------------	--

Il peut effectuer des calculs complexes de manière régulière.

→ **Soyez attentif à son aisance avec les calculs numériques, y compris l'utilisation de nouvelles méthodes de calcul des données.**

15. Décrivez une situation dans laquelle vous avez dû prendre en compte différents types d'informations numériques. Comment vous êtes-vous assuré de comprendre et d'appliquer correctement les aspects les plus importants des données ?
16. Lorsqu'on vous demande d'utiliser des nouveaux procédés mathématiques au travail, tels que la tarification ou les mesures, combien de temps vous faut-il pour vous familiariser avec eux ?

Raisonnement Numérique	CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE
-------------------------------	--

Il peut efficacement fonder ses décisions sur des données numériques.

→ **Soyez attentif à la complexité des techniques numériques de résolution de problèmes utilisées et la facilité avec laquelle il peut expliquer les détails de ces techniques.**

17. Décrivez une situation où il y a eu des changements dans la façon dont vous avez dû travailler avec les données ou les communiquer. Qu'avez-vous fait pour procéder à l'ajustement et pour garantir l'exactitude des données ?
18. Parlez-moi d'un moment où vous utilisiez des données numériques pour trouver une solution à un problème ou pour convaincre les autres de changer leur façon de faire.

Rythme de travail

CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE

☞ **Soyez attentif à quel point il est prêt à adapter à son propre rythme de travail pour répondre aux besoins de ses clients.**

19. Décrivez une occasion où vous travailliez en vue d'une date limite ou d'une date de clôture agressive. Comment avez-vous géré votre charge de travail ?
20. Lorsqu'on vous confie une tâche à accomplir sans délai précis, quels sont les moyens qui vous permettent de rester motivé ?

Assertivité

CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE

☞ **Soyez attentif à comment il réussit à déterminer quand aller de l'avant et quand s'abstenir d'agir.**

21. Décrivez une expérience récente où vous avez dû faire preuve d'assurance envers un client. Comment avez-vous déterminé ce que vous deviez faire pour obtenir ce dont vous aviez besoin ?
22. Lorsque vous travaillez avec un client déterminé ou exigeant, quelle approche adoptez-vous pour maintenir une relation de travail efficace avec cette personne ?

Conformisme

CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE

☞ **Soyez attentif à sa capacité à savoir quand s'opposer et quand se conformer, compte tenu de la situation.**

23. Parlez-moi d'une situation où votre superviseur a pris une décision avec laquelle vous étiez en désaccord. Comment vos collaborateurs décriraient-ils votre réaction à cette situation ?
24. Décrivez une situation où vous avez dû insister à plusieurs reprises pour faire entendre votre opinion. Géreriez-vous la situation différemment aujourd'hui ? Pourquoi ou pourquoi pas ?

Conciliation

PLUS ARRANGEANT QUE LE MODÈLE DE PERFORMANCE

Il a tendance à être assez arrangeant et à vouloir se joindre au groupe.

☞ **Soyez attentif à sa capacité à tenir bon ou à être plus direct avec les clients lorsque la situation l'exige.**

25. Parlez-moi d'une fois où un client a vraiment mis votre patience à l'épreuve. Plus précisément, parlez d'une situation dans laquelle vous étiez en colère ou frustré. Comment avez-vous géré cela ?
26. Décrivez un moment où vous avez été influencé par l'argument d'un collaborateur. Que s'est-il passé lors de cette interaction ?