
Chloé Dubois

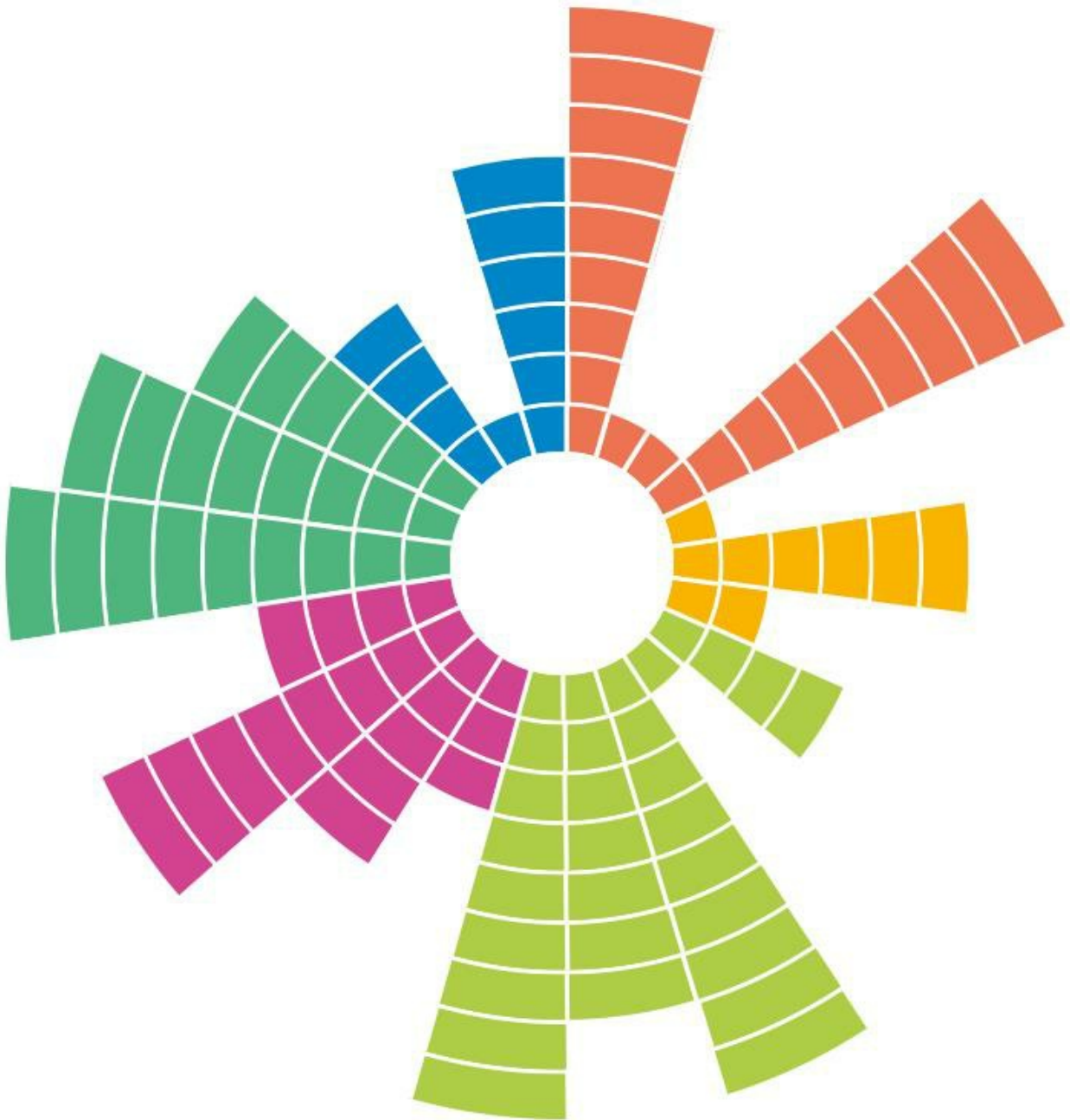


Table des matières

Match de compétence	3
Commercial	5
Sensibilité aux autres	6
Capacité d'innovation	7
Orientation vers le client	8
Écoute	9
Aptitudes orales	10
Conscience de l'organisation	11

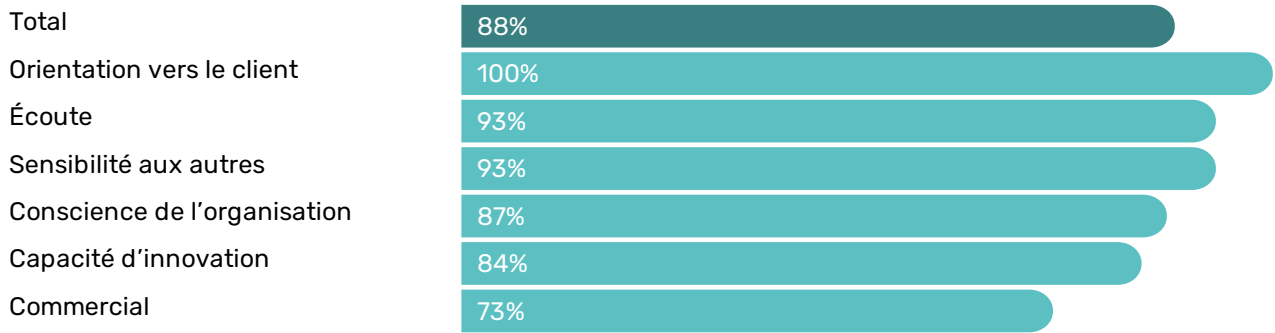
Match de compétence

TMA évaluation de talents prépare un rapport sur 22 motifs indépendants et 44 talents. La personnalité d'un candidat n'est jamais décrite comme positive ou négative; Les rapports TMA ne donnent pas de jugement final concernant le candidat. Bien sûr, dans certaines circonstances et pour un certain emploi ou la culture des talents particuliers culturels et des traits de personnalité sont plus ou moins souhaitables.

Les résultats, les graphiques et les descriptions de personnalité de plusieurs rapports TMA sont destinés à être des conseils. Les rapports TMA servent instrument de conseil et de suggestion et vous prenez la décision finale. TMA est une méthode qui transforme les procédures de sélection, d'évaluation, d'encadrement et d'évaluation en processus plus structurés, approfondis et ciblés.

The Competency Match report converts the talent scores from the talent assessment into the indication scores on a competency level. Behavioral interview questions will be displayed per competency and it will be clarified based on what drive scores the match rate is built up.

Profile Account Manager



Description

Agir à partir des opportunités du marché et estimer celles-ci à leur juste valeur commerciale; agir par rapport au client et contracter les bonnes relations.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage	Talent 1	Talent 2	Talent 3
Commercial	●●●○	5.5 Ambition et défi	2 Sociabilité et contact	9

Questions de l'entretien

- Les clients ont aussi bien des souhaits explicites que des souhaits masqués. Il est difficile de rendre explicites les souhaits masqués. Décrivez la dernière conversation au cours de laquelle vous avez cherché à discerner les souhaits et les besoins d'un client. Comment cela s'est-il passé ? Quels résultats ont pu émerger ?
- Décrivez une situation récente dans laquelle vous avez réussi à convaincre les autres de votre point de vue malgré leur résistance. Quels étaient les points de vue et les intérêts contradictoires et comment avez-vous fait face à eux ?
- Quand est-ce que vous avez dû convaincre quelqu'un pour la dernière fois ? Qu'avez-vous fait exactement ?
- Pouvez-vous donner un exemple d'une négociation dans laquelle vous avez estimé les motivations, les désirs et les sentiments de l'autre partie incorrectement ? D'après vous, quelles sont les facultés dont doit disposer un bon vendeur ? Pourquoi pensez-vous cela ? Quelles sont les facultés dont vous disposez et quelles sont celles dont vous ne disposez pas ?

Description

Avoir conscience de l'attitude, des sentiments et des circonstances des autres, ainsi que de l'influence de son propre comportement sur son entourage.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage	Talent 1	Talent 2	Talent 3
Sensibilité aux autres	●●●●	7	Empathie sociale	7

Questions de l'entretien

- Pouvez-vous citer un exemple de situation récente dans laquelle vous vous êtes entretenu avec un collaborateur ayant un problème ? Qui avait pris l'initiative de cet entretien ? Qu'avez-vous fait pour tenter de trouver une solution à ce problème ?
- Quelle est la dernière fois où vous avez eu affaire à un collègue émotif ? Comment avez-vous réagi ? Agiriez-vous différemment si cela se reproduisait ?
- Citez un exemple de situation récente où quelqu'un réagissait tout autrement que vous ne l'auriez fait face à un problème donné. Comment y avez-vous réagi ?
- À quelle occasion faites-vous des compliments à vos collaborateurs ?
- Avez-vous eu une situation quand un collègue vous a demandé quelque chose à laquelle vous n'étiez pas obligé(e)s - ce qui est très décevant pour lui ?

Description

Être axé sur les innovations futures des stratégies, des produits, des services et des marchés avec un esprit curieux et ouvert.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage		Talent 1		Talent 2		Talent 3	
Capacité d'innovation	●●●○	6.33	Autonomie de pensée et d'action	8	Énergie et action	5	Pragmatisme	6

Questions de l'entretien

- Quelles idées innovantes avez-vous personnellement apportées dans votre travail au cours de l'année écoulée ?
- Dans le cadre de votre travail, de quelle manière faites-vous en sorte de vous distinguer des autres ? Donnez un exemple récent.
- Vous est-il déjà arrivé de développer de nouveaux services ou produits ? Dans quelle mesure leur lancement sur le marché a-t-il été une réussite ?
- Parmi vos produits, lesquels considérez-vous à ce jour comme le plus innovant ?
- Croyez-vous que vous soyez un penseur créatif? Comment est-ce ce trait se montre ?

Description

Analyser les souhaits et les besoins des clients et y répondre, tout en tenant compte du rapport coûts-avantages pour l'entreprise.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage		Talent 1		Talent 2		Talent 3	
Orientation vers le client	●●●●	8.33	Sociabilité et contact	9	Empathie sociale	7	Serviabilité	9

Questions de l'entretien

- Parlez-nous d'un client difficile à qui vous avez eu affaire récemment. Pourquoi le trouviez-vous difficile ? Qu'avez-vous fait en fin de compte pour contenter le client ?
- Il arrive que des clients aient des exigences peu raisonnables. Quand cela s'est-il produit pour la dernière fois ? Pour quelle raison le trouviez-vous déraisonnable ? Qu'avez-vous fait finalement ?
- À vos yeux, quelles sont les qualités nécessaires à une bonne entente avec la clientèle ? Dans quelle mesure répondez-vous à ces exigences ? Dans quelle mesure vous est-il possible de vous perfectionner sur ce plan ?
- Pouvez-vous me décrire une situation dans laquelle vous avez agi de manière moins efficace vis-à-vis d'un client ?
- Quelle critique votre entourage vous a-t-il déjà adressée sur la manière dont vous abordez la clientèle ? Pourquoi cette critique ? Quelle a été votre réaction à ce sujet ?

Description

Percevoir et comprendre les messages (non) verbaux, questionner la personne en cas de doute ou d'ambiguïté.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage	Talent 1	Talent 2	Talent 3
Écoute	●●●●	7	Empathie sociale	7

Questions de l'entretien

- Pouvez-vous citer une situation de laquelle il ressort que vous avez bien été à l'écoute d'autrui ? Comment cela se manifestait-il ?
- Pouvez-vous citer une situation dans laquelle vous avez obtenu des informations en écoutant très attentivement - les informations quelles quelqu'un d'autre aurait pu manquer ?
- Pouvez-vous mentionner une situation de laquelle il ressort que votre bonne écoute vous a permis d'être mieux informé qu'autrui ?
- Pouvez-vous citer un exemple de conversation au cours de laquelle vous n'avez pas réussi à obtenir l'information désirée ?

Aptitudes orales

Description

S'exprimer de façon intelligible. Adapter son niveau de langage à celui des interlocuteurs ou du public.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Cette compétence n'a aucune relation avec des moteurs TMA.

Questions de l'entretien

- Avez-vous déjà reçu des remarques sur la manière dont vous vous exprimez ? Citez des exemples.
- Avez-vous déjà remarqué qu'un collaborateur n'ait pas compris une mission que vous lui aviez confiée oralement ? Comment son incompréhension s'est-elle manifestée ? Quelle a été votre réaction ?
- Vous est-il déjà arrivé de faire une présentation ou un discours ? Pourriez-vous donner un exemple récent ?
- Quelle est votre réputation en tant qu' 'orateur' ? Citez un exemple.
- Décrivez une situation dans laquelle la communication orale était très importante pour vous. Quel était votre rôle? Comment l'avez-vous fait?

Description

Se montrer conscient des effets de ses choix, décisions et/ou activités sur l'entreprise dans son ensemble et les parties qui la composent.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage		Talent 1		Talent 2		Talent 3
Conscience de l'organisation	●●●●	6.5	Sociabilité et contact	9	Conformisme	4	

Questions de l'entretien

- Au cours des derniers mois, de quelle manière vous êtes-vous informé de ce qui se passait au sein de votre organisation ou de votre département ?
- Quels sont les intérêts contradictoires que vous percevez au sein de votre organisation ?
- Dans le passé, quelles sont les difficultés auxquelles votre département a dû faire face ? Comment avez-vous réagi ? Que feriez-vous autrement si cela se reproduisait ?
- Quelles sont les normes et valeurs les plus importantes au sein de votre organisation et comment vous y prenez-vous concrètement en situation réelle ?
- Avec quels départements êtes-vous fréquemment en contact ? Quand ?