



## Narjisse XXX

25 juin 2021

Rapport AI: - Attribute Index - Vente

L'Attribute Index d'Innermetrix est l'interprétation moderne de l'Axiologie formelle du Dr. Robert S. Hartman, une science qui nous aide à comprendre comment nous raisonnons et prenons des décisions. Les six dimensions examinées ici jouent un rôle fondamental dans la façon dont nous voyons le monde et y répondons. L'Attribute Index vous aidera à comprendre comment vous pensez, jugez les choses et comment vous prenez des décisions.



Plus de cinquante années de recherches scientifiques ont révélé qu'il existe trois styles différents de prise de décision. Chacun de nous peut prendre des décisions selon ces trois manières, mais nous avons tendance à développer une préférence pour l'une d'elles par rapport aux deux autres. Cette préférence devient une force subconsciente qui affecte les décisions que nous prenons quotidiennement et qui façonne notre perception du monde et de nous-mêmes.

Ces trois styles de décision sont : le style personnel, le style pratique et le style analytique. Ces dimensions peuvent être examinées sous la forme de modèles fondés sur deux facteurs uniques et distincts selon l'axiologie. Le Dr. Mefford a établi un système de modèles basé sur deux facteurs distincts propres à l'axiologie. Ce sont ces recherches que nous avons développées ici.

**Le Style Personnel (Intrinsèque = I) :** Les personnes ayant une préférence intuitive pour ce style de prise de décisions ont tendance à voir le monde d'un point de vue personnel, en se préoccupant des individus impliqués. Elles voient les gens en tant qu'individus uniques et elles se soucient plus des autres que des résultats et de la théorie. Cela implique un engagement personnel avec une focalisation ou un investissement sur les personnes. Pour les personnes utilisant ce mode de pensée, le monde est rempli d'êtres humains qui ont besoin d'être compris.

**Le Style Pratique (Extrinsèque = E) :** Les personnes ayant une préférence intuitive pour ce style de prise de décisions ont tendance à voir les choses de manière très pratique, réelle, pragmatique et orientée vers la tâche. Elles se préoccupent plus des résultats que des autres et de la théorie. Elles perçoivent les personnes en fonction de leurs rapports avec les autres. Pour les personnes utilisant ce mode de pensée, le monde est un objectif à atteindre.

**Le Style Analytique (Systémique = S) :** Les personnes ayant une préférence intuitive pour ce style de prise de décisions ont tendance à voir le monde depuis une perspective théorique, de manière plus abstraite que concrète. Elles voient les personnes comme les parties d'un système et ont tendance à penser de manière manichéenne et très contrastée. Elles s'attachent plus à la réflexion et à l'analyse qu'aux résultats réels ou à la situation et soucis personnels des autres. Pour les personnes utilisant ce mode de pensée, le monde est un problème à étudier et à résoudre.



Nous sommes tous, dans une certaine mesure, capables de prendre les trois types de décisions, mais nous avons tendance à avoir une préférence pour l'un d'eux, au détriment des deux autres. Voici un exemple simple pour expliquer ces trois styles les uns par rapport aux autres :

Trois personnes sont assises autour d'une table, chacune d'un type dominant différent. Ces trois personnes essaient de prendre une décision dans un cadre professionnel.

Alors que celle du Style Personnel se concentre sur les besoins des personnes impliquées et sur la façon d'utiliser au mieux leurs talents, celle du Style Pratique ne s'intéresse pas vraiment aux besoins personnels, ou de savoir si le travail est bien fait, elle veut seulement que cela soit fait. Enfin, la personne du Style Analytique, elle, ne se préoccupe ni des personnes, ni de si le travail est fait, mais du fait qu'il doit être fait correctement.

Nous utilisons tous ces trois styles à différents niveaux ; c'est ce qui rend nos prises de décisions et nos actions différentes de celles des autres. Ces modes de prises de décision et la façon dont nous les utilisons, sont constitutifs de notre personnalité. Ils sont à l'origine de nos préférences, de nos forces, et de nos faiblesses. Dans les pages suivantes, vous trouverez une liste des capacités qui est le résultat de votre combinaison unique de ces trois styles décisionnels. C'est cette compréhension de vos forces et faiblesses personnelles qui vous permettra d'apporter des changements dans votre vie et d'atteindre une plus grande réussite personnelle. C'est seulement si nous comprenons une chose que nous pourrons ensuite être en mesure de la changer.



## Résumé du Modèle Externe de Prise de Décision

La "Scission" dans un titre du Modèle signifie une séparation extrême entre les maximiseurs (points forts) et les minimiseurs (points faibles) d'une personne. La différence entre les deux peut être très profonde et très visible.

Votre modèle de clarté externe indique que vous êtes une personne qui se concentre beaucoup sur l'efficacité et les résultats d'une situation. Mais en ce qui concerne les gens, ceux-ci vous déroutent et vous êtes confus(e) par rapport à la façon si claire dont vous voyez l'objectif et ce qu'il faut faire pour l'atteindre. Vous êtes motivé(e) pour réussir dans n'importe quelle entreprise ou tâche que vous menez et vous avez une très bonne, voire une excellente capacité d'imaginer le chemin à prendre et le meilleur moyen d'y arriver. Vous portez le plus d'attention à l'efficacité de l'organisation et à la réalisation des objectifs et de votre travail, et c'est aussi dans ces domaines que vous possédez le plus de talent. Les besoins ou les valeurs personnels individuels ont moins d'importance pour vous. Vous êtes très doué(e) pour percevoir la vision d'ensemble des situations (la planifier) et pour mener des opérations de terrain (les exécuter). Vous êtes pragmatique et responsable et vous adorez travailler dans un environnement structuré avec des défis. La prise en compte du facteur humain est plus difficile pour vous. Vos relations ont tendance à être plus professionnelles que personnelles et votre façon de travailler est probablement la même, mais cela vous paraît évident. Vous pourriez peut être vous demander pourquoi les choses devraient être autrement. Votre niveau de développement global des dimensions des Systèmes et des Tâches sont tous les deux élevés, alors que la dimension des Personnes a un faible développement et est même plutôt sous développée en comparaison. Le niveau de développement parle de votre capacité de "voir" une dimension spécifique. Plus nous voyons clairement une dimension de la pensée, plus nous sommes en mesure de l'utiliser, et ainsi d'être plus efficaces et meilleurs.

Narjisse XXX

### Maximiseurs

Organisation efficace et productive, réalisation du travail

Pensée conceptuelle

Organisation

Pensée schématique et/ou souci du détail

Réflexion globale

### Minimiseurs

Aptitudes en communication et en relations humaines.

Conscience humaine.

Équilibrer les besoins des gens avec les besoins de l'organisation et des objectifs.



**Facteurs de Motivation**

Responsabilité de l'autorité.  
Statut et reconnaissance.  
Sentiment d'appartenance.

**Besoins de Croissance**

Une meilleure connaissance des gens et peut-être le développement d'aptitudes en relations humaines et en communication.  
Accorder autant de valeur ou d'importance aux besoins individuels des personnes qu'aux autres dimensions de valeur.

**Cibles pour le Renforcement (R) et le Développement (D)**

Point de vue empathique (D)  
Compréhension des comportements (D)  
Conscience humaine (D)

**Environnement Préféré**

Des responsabilités et des relations avec l'autorité clairement définies; une production orientée vers les buts. Une gestion de la production et des objectifs opérationnels avec des responsabilités en gestion des ressources humaines limitées.



### Résumé du Modèle Interne de Prise de Décision

La "Scission" dans un titre du Modèle signifie une séparation extrême entre les maximiseurs (points forts) et les minimiseurs (points faibles) d'une personne. La différence entre les deux peut être très profonde et très visible. Vous vous définissez en fonction de votre travail actuel ou de votre principal rôle social et vous identifiez ceci à la perception que vous avez de vos véritables forces et faiblesses. L'image que vous avez de vous-même est plus flexible et plus malléable selon les exigences de votre rôle social principal ou de votre travail et elle est beaucoup moins contrôlée par votre propre détermination. Vous avez un point de vue réaliste et vous vous sentez bien dans votre peau (c'est-à-dire de l'estime de vous-même). De même, vous avez confiance en votre connaissance de vos rôles dans la vie (manager, femme/mari, entraîneur(euse), etc.) et vous êtes à l'aise dans tout ce que vous faites. Cependant, vous avez d'importantes questions sur la manière dont vous devez remplir ces rôles. Cela implique des processus spécifiques, des techniques, des règles, des plans futurs, ou tout ce qui vous aide à guider vos actions et vos décisions pour véritablement assumer ces rôles majeurs. Vous voyez clairement les dimensions des Personnes et des Tâches et vous avez de bons niveaux de développement dans ceux-ci. Vous voyez moins clairement la dimension des Systèmes qui détient un faible niveau de développement en ce moment. Le niveau de développement parle de votre capacité à "voir" une dimension spécifique. Plus nous voyons clairement une dimension de la pensée, plus nous sommes en mesure de l'utiliser, et ainsi d'être plus efficaces et meilleurs.

Narjisse XXX

#### Maximiseurs

- Confiance en soi
- Conscience de son rôle
- Acceptation de soi
- Persévérance

#### Minimiseurs

- Autonomie
- Auto-discipline
- Concentration sur l'objectif du projet
- Définition interne de la mission



**Facteurs de Motivation**

Amélioration personnelle

Biens matériels

Implication dans son rôle professionnel/social

**Besoins de Croissance**

Développer une détermination qui guide vos choix et vos actions, basée sur votre propre compréhension de la manière de réaliser les tâches, plutôt que sur votre ressenti à propos de ce que les autres attendent de vous.

**Cibles pour le Renforcement (R) et le Développement (D)**

Autonomie (D)

Concentration sur le projet et l'objectif (D)

Gestion des problèmes (D)

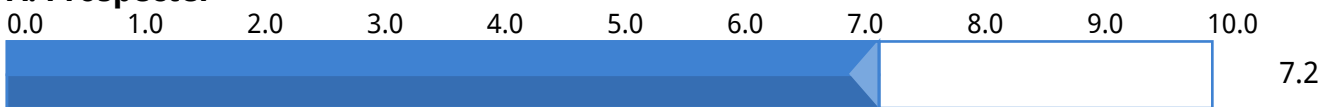


Ce graphique présente un résumé des 6 Catégories qui composent ce Profil de Talent Innermetrix. Une description et un score moyen pour chaque catégorie se trouvent sur la page suivante.

Ce Profil Attribute Index de Ventes est destiné à mesurer objectivement les capacités indispensables pour réussir dans le domaine de la vente. Ce rapport fournit des renseignements précieux sur les aptitudes et compétences spécifiques de Narjisse dans chacune des étapes d'un processus de vente, telles que: Prospecter de nouveaux clients, Saluer et inspirer confiance, Qualifier les besoins, Présenter le produit ou service, Influencer de manière adéquate en consolidant la foi du prospect dans le vendeur, et finalement conclure la vente avec succès.

## Graphiques des Éléments du Rapport

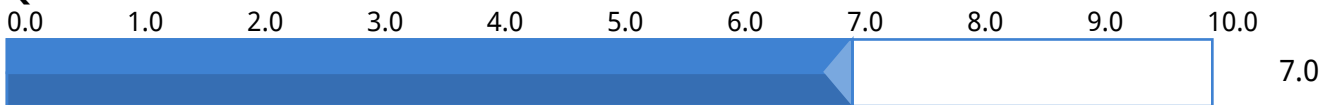
### A. Prospecter



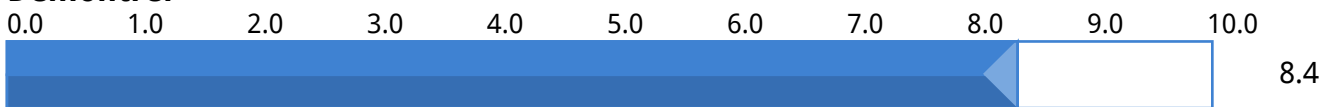
### B. SALUER



### Qualifier



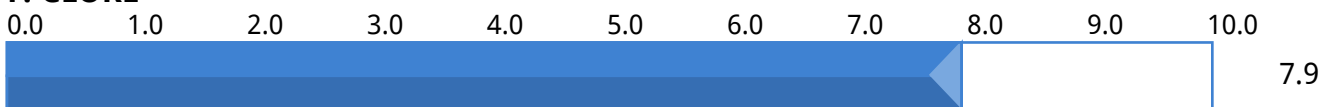
### Démontrer



### E. INFLUENCER



### F. CLORE



Narjisse XXX





### **A. Prospecter (7.2)**

C'est la première étape de toute vente. C'est la phase au cours de laquelle on identifie les prospects, recueille des données détaillées, coordonne l'activité physique de prospection traditionnelle et développe une stratégie globale pour la vente en face à face.

### **B. SALUER (6.3)**

La première interaction face à face entre un prospect et le vendeur. Cette étape est conçue pour permettre au vendeur de manifester son intérêt sincère pour le prospect, pour être accepté positivement et développer un respect mutuel et une relation harmonieuse entre eux. Il s'agit de la première phase pour établir la confiance et pour mettre en route le processus de vente.

### **Qualifier (7.0)**

La phase d'analyse des besoins détaillés de la vente en face à face. Cette étape de la vente permet au vendeur de découvrir ce que le prospect va acheter, quand il va acheter et dans quelles conditions il va acheter. Cela permet au prospect d'identifier et verbaliser son niveau d'intérêt, ses besoins spécifiques et détaillés du produit ou du service offert par le vendeur.

### **Démontrer (8.4)**

Cette étape permet au vendeur de présenter sa connaissance du produit de manière à satisfaire les demandes, besoins ou intentions formulés ou implicites du prospect, identifiés dans la phase de qualification de la vente.

### **E. INFLUENCER (7.2)**

Les gens agissent en fonction de ce qu'ils croient bon ou juste. Cette étape est conçue pour permettre au vendeur de créer de la valeur ajoutée. Il s'agit de la phase de vente durant laquelle est consolidée la confiance du client envers le fournisseur, le produit ou service et le vendeur. Comprendre les besoins réels du client peut conduire à la réussite du processus de vente.



## F. CLORE (7.9)

La phase finale est la conclusion. Cette phase de la vente consiste à demander au prospect d'acheter, à traiter ses objections, à conduire toute négociation nécessaire et terminer la transaction par une satisfaction mutuelle.

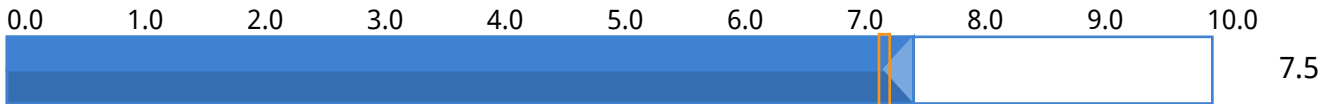


### Description de la Catégorie

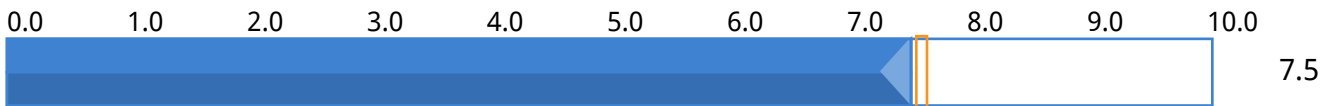
C'est la première étape de toute vente. C'est la phase au cours de laquelle on identifie les prospects, recueille des données détaillées, coordonne l'activité physique de prospection traditionnelle et développe une stratégie globale pour la vente en face à face.

### Graphiques des compétences de la Catégorie

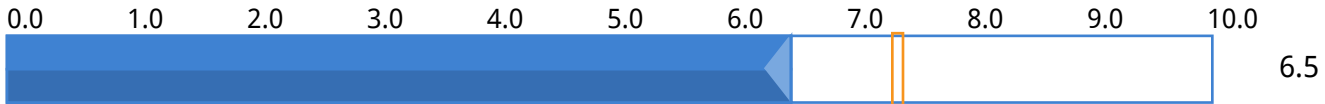
#### Initiative



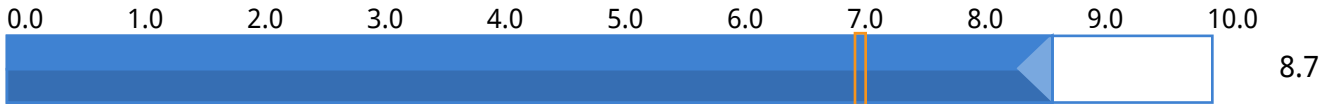
#### Prise de Décision Intuitive



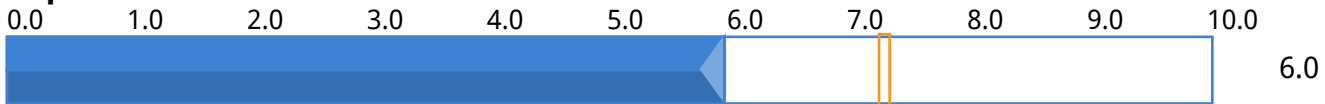
#### Persévérance



#### Confiance en son Rôle



#### Capacité d'Initiative



Narjisse XXX

### Descriptions des compétences de la Catégorie

#### Initiative (7.5)

évalue la capacité de Narjisse à diriger son énergie vers la réalisation d'un objectif sans catalyseur ou stimulation externe.

#### Prise de Décision Intuitive (7.5)

évalue l'aptitude de Narjisse à convertir avec précision ses perceptions intuitives d'une situation en une décision ou une action.

#### Persévérance (6.5)

évalue l'aptitude de Narjisse à maintenir le cap dans les moments de difficulté.

#### Confiance en son Rôle (8.7)

évalue l'aptitude de Narjisse à développer et maintenir une force intérieure basée sur la croyance qu'elle réussira.



**Capacité d'Initiative (6.0)**

évalue l'aptitude de Narjisse pour trouver sa propre motivation pour accomplir une tâche et à quel degré elle maintiendra ce cap face à l'adversité.

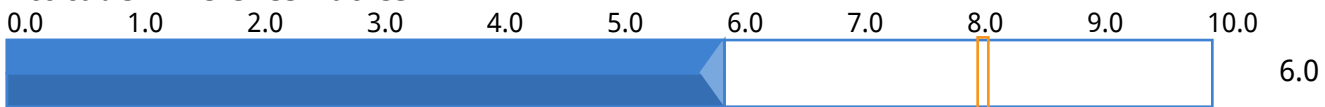


### Description de la Catégorie

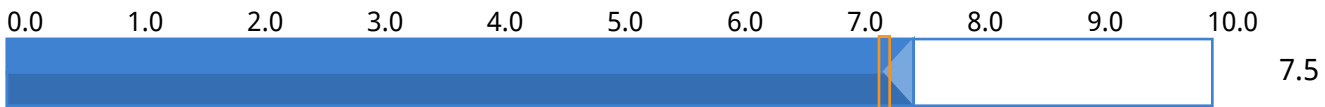
La première interaction face à face entre un prospect et le vendeur. Cette étape est conçue pour permettre au vendeur de manifester son intérêt sincère pour le prospect, pour être accepté positivement et développer un respect mutuel et une relation harmonieuse entre eux. Il s'agit de la première phase pour établir la confiance et pour mettre en route le processus de vente.

### Graphiques des compétences de la Catégorie

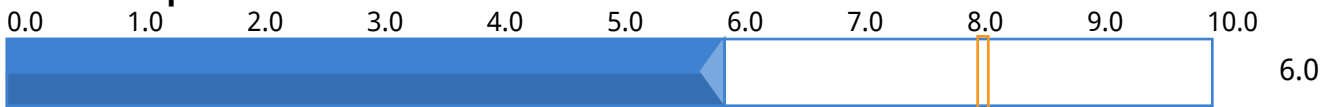
#### Attitude Envers les Autres



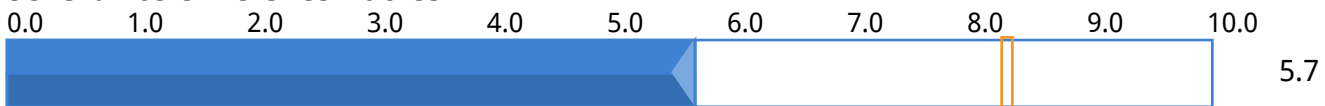
#### Initiative



#### Communiquer avec les Autres



#### Sensibilité envers les Autres



Narjisse XXX

### Descriptions des compétences de la Catégorie

#### Attitude Envers les Autres (6.0)

évalue l'aptitude de Narjisse à conserver une attitude positive, ouverte et objective envers les autres de manière équilibrée et constante.

#### Initiative (7.5)

évalue la capacité de Narjisse à diriger son énergie vers la réalisation d'un objectif sans catalyseur ou stimulation externe.

#### Communiquer avec les Autres (6.0)

évalue l'aptitude de Narjisse à coordonner les points de vue et les connaissances personnelles des autres de façon à obtenir des interactions efficaces.

#### Sensibilité envers les Autres (5.7)

évalue l'aptitude de Narjisse à être sensible aux sentiments des autres et à en être conscient, sans pour autant laisser cette sensibilité avoir une influence au moment de prendre des décisions objectives.

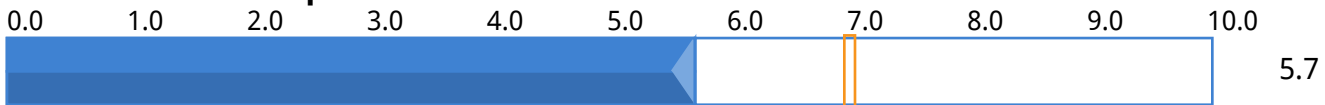


### Description de la Catégorie

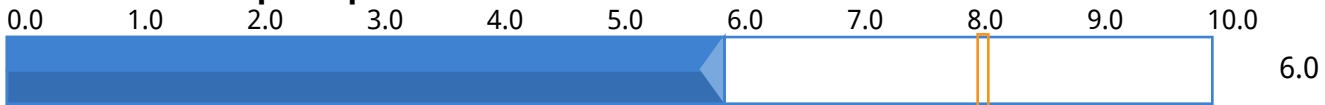
La phase d'analyse des besoins détaillés de la vente en face à face. Cette étape de la vente permet au vendeur de découvrir ce que le prospect va acheter, quand il va acheter et dans quelles conditions il va acheter. Cela permet au prospect d'identifier et verbaliser son niveau d'intérêt, ses besoins spécifiques et détaillés du produit ou du service offert par le vendeur.

### Graphiques des compétences de la Catégorie

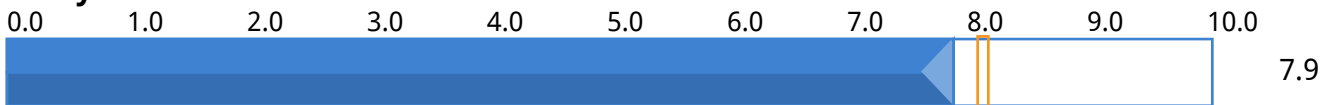
#### Prise de Décision Equilibrée



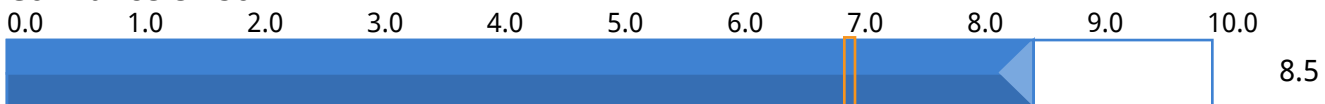
#### Point de Vue Empathique



#### Analyse de Problème et de Situation



#### Confiance en Soi



Narjisse XXX

### Descriptions des compétences de la Catégorie

#### Prise de Décision Equilibrée (5.7)

évalue la capacité de Narjisse à être objectif et évaluer justement les différents aspects d'une situation (personnes et autres); et son aptitude à prendre une décision éthique qui prenne en compte tous les aspects et éléments possibles.

#### Point de Vue Empathique (6.0)

évalue la capacité de Narjisse à se mettre dans la peau d'un autre et de percevoir et comprendre ses sentiments et ses attitudes.

#### Analyse de Problème et de Situation (7.9)

évalue l'aptitude de Narjisse à identifier les éléments d'une situation problématique et à comprendre quels en sont les composants cruciaux.

#### Confiance en Soi (8.5)

évalue la capacité de Narjisse à développer et maintenir une force intérieure et une croyance en ses propres capacités, basées sur le désir de réussir et sur la conviction qu'elle possède les compétences pour réussir.

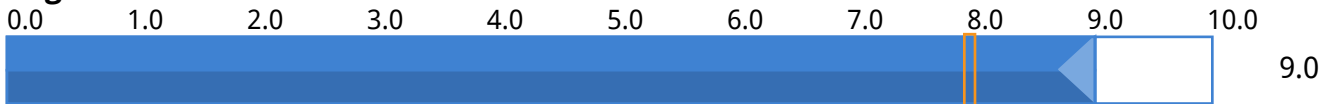


### Description de la Catégorie

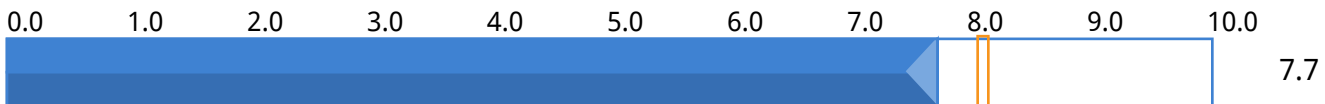
Cette étape permet au vendeur de présenter sa connaissance du produit de manière à satisfaire les demandes, besoins ou intentions formulés ou implicites du prospect, identifiés dans la phase de qualification de la vente.

### Graphiques des compétences de la Catégorie

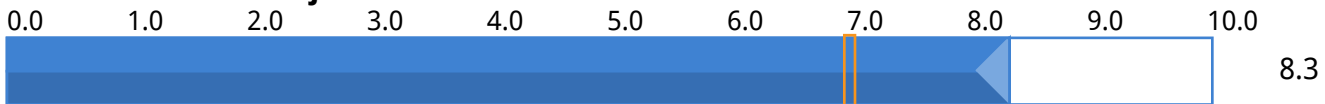
#### Organisation Concrète



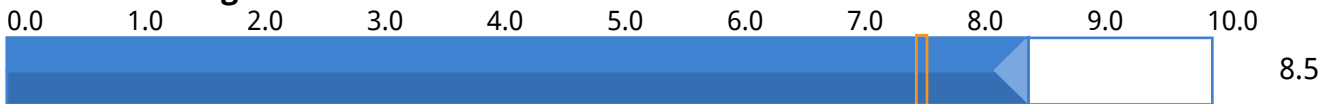
#### Résolution de Problème



#### Planification de Projet



#### Sens du Timing



Narjisse XXX

### Descriptions des compétences de la Catégorie

#### Organisation Concrète (9.0)

évalue la compréhension de Narjisse des besoins concrets et immédiats d'une situation et sa capacité à établir un plan d'action efficace pour répondre à ces besoins.

#### Résolution de Problème (7.7)

évalue l'aptitude de Narjisse à identifier des solutions alternatives viables à un problème et à choisir la meilleure option.

#### Planification de Projet (8.3)

évalue l'aptitude de Narjisse à comprendre l'affectation appropriée de ressources de manière à ce que les tâches soient effectuées dans un délai déterminé.

#### Sens du Timing (8.5)

évalue l'aptitude de Narjisse à évaluer une situation de manière à ce que les déclarations, décisions et actions soient les plus efficaces, précises et opportunes possible.

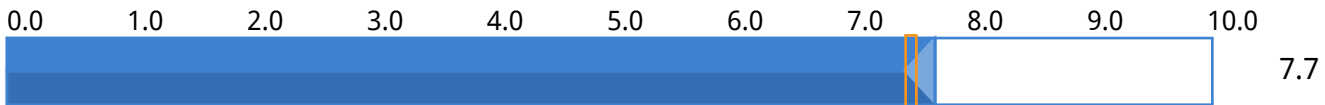


### Description de la Catégorie

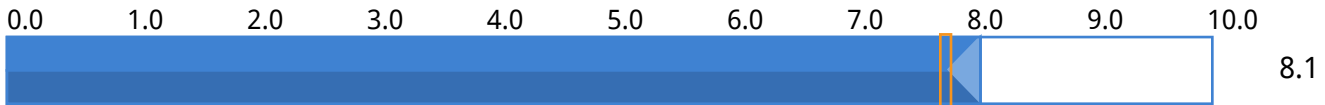
Les gens agissent en fonction de ce qu'ils croient bon ou juste. Cette étape est conçue pour permettre au vendeur de créer de la valeur ajoutée. Il s'agit de la phase de vente durant laquelle est consolidée la confiance du client envers le fournisseur, le produit ou service et le vendeur. Comprendre les besoins réels du client peut conduire à la réussite du processus de vente.

### Graphiques des compétences de la Catégorie

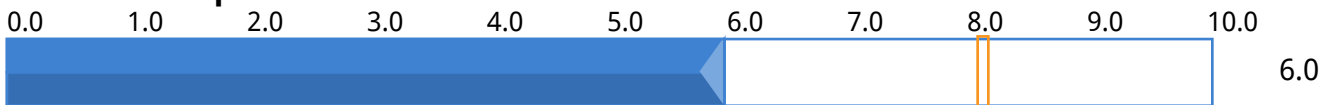
#### Flexibilité



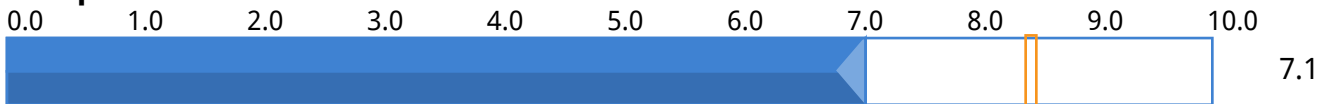
#### Persuader les Autres



#### Attitude Compréhensive



#### Comprendre les Besoins de Motivation



Narjisse XXX

### Descriptions des compétences de la Catégorie

#### Flexibilité (7.7)

évalue l'aptitude de Narjisse à assimiler, s'adapter et répondre volontiers aux changements avec un minimum de résistance personnelle.

#### Persuader les Autres (8.1)

évalue l'aptitude de Narjisse à présenter son point de vue et à argumenter de telle manière qu'elle soit acceptée par les autres.

#### Attitude Compréhensive (6.0)

évalue la capacité de Narjisse à lire entre les lignes et comprendre le langage corporel, les réticences, le stress, et les émotions.

#### Comprendre les Besoins de Motivation (7.1)

évalue l'aptitude de Narjisse à comprendre les besoins et désirs des employés et à utiliser cette connaissance pour les motiver à réussir.



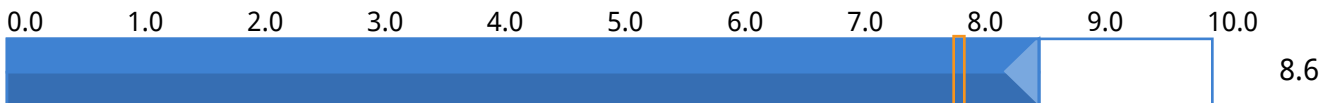


### Description de la Catégorie

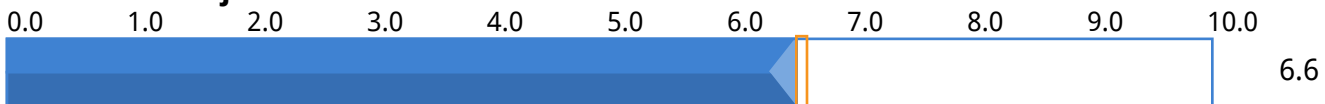
La phase finale est la conclusion. Cette phase de la vente consiste à demander au prospect d'acheter, à traiter ses objections, à conduire toute négociation nécessaire et terminer la transaction par une satisfaction mutuelle.

### Graphiques des compétences de la Catégorie

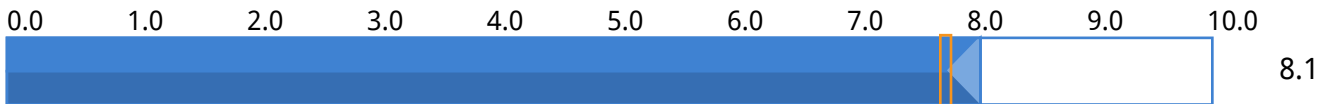
#### Souci du Détail



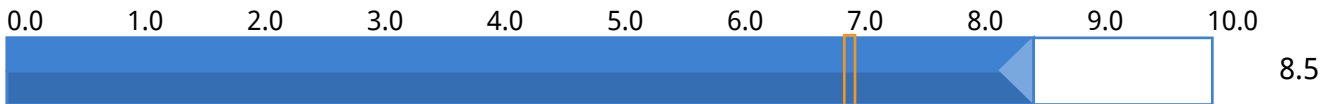
#### Gestion du Rejet



#### Orientation vers les Résultats



#### Confiance en Soi



Narjisse XXX

### Descriptions des compétences de la Catégorie

#### Souci du Détail (8.6)

évalue la capacité de Narjisse à voir les détails et à y porter attention.

#### Gestion du Rejet (6.6)

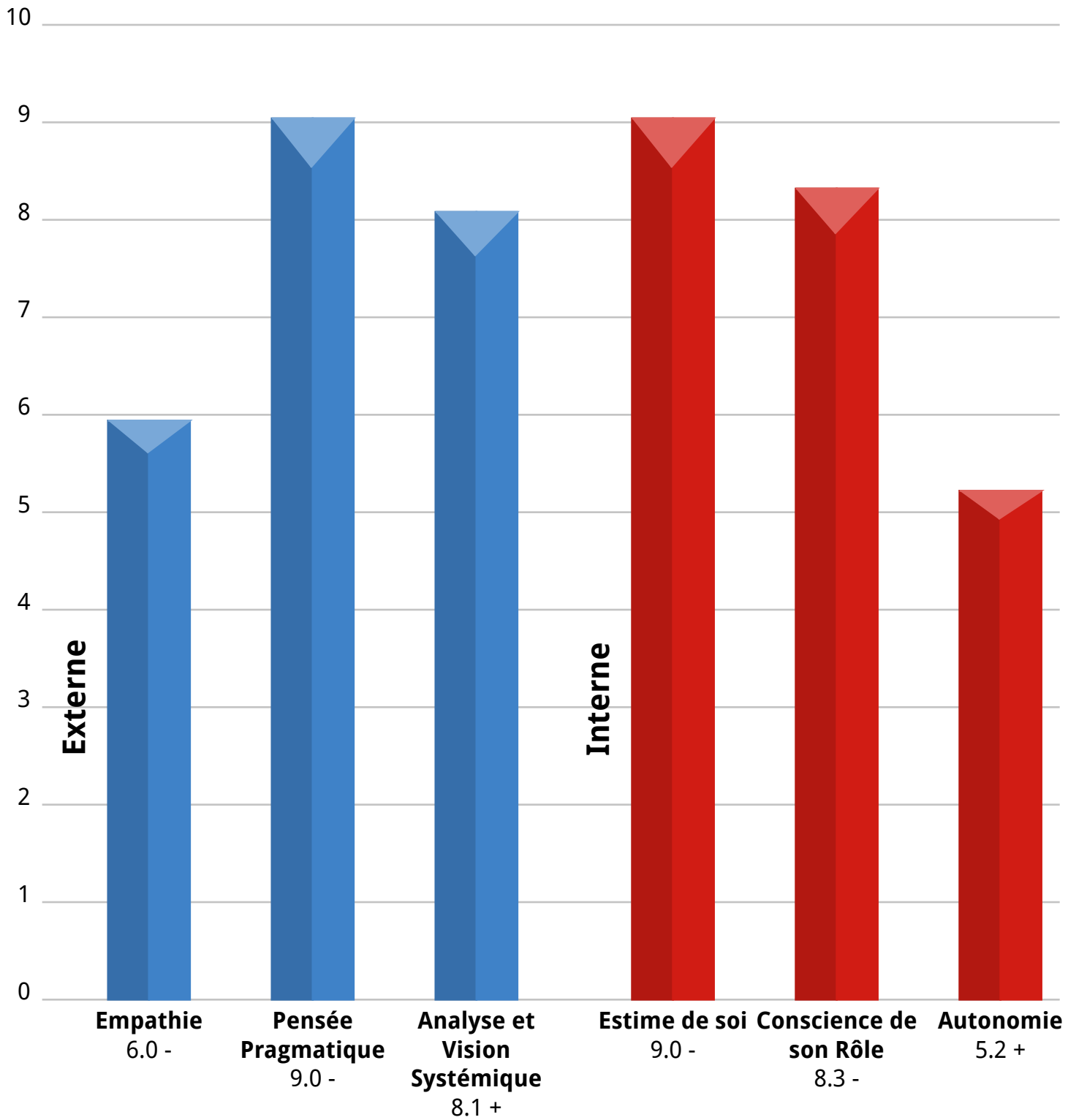
évalue l'aptitude de Narjisse à éviter de considérer le rejet ou la critique de manière trop personnelle.

#### Orientation vers les Résultats (8.1)

évalue la capacité de Narjisse à identifier les actions nécessaires pour accomplir des missions et obtenir des résultats.

#### Confiance en Soi (8.5)

évalue la capacité de Narjisse à développer et maintenir une force intérieure et une croyance en ses propres capacités, basées sur le désir de réussir et sur la conviction qu'elle possède les compétences pour réussir.



Natjisse XXX



- Capacité d'Assimilation (9.2)
- Résolution de Problème Théorique (9.2)
- Organisation Concrète (9.0)
- Gestion du Stress (9.0)
- Pensée Pragmatique (9.0)
- Respect de la Propriété (9.0)
- Estime de Soi (9.0)
- Perfectionnement Personnel (9.0)
- Statut et Reconnaissance (9.0)
- Cohérence et Fiabilité (8.7)
- Transmettre la Valeur du Rôle (8.7)
- Plaisir pour le Travail (8.7)
- Confiance en son Rôle (8.7)
- Souci du Détail (8.6)
- Orientation vers la Qualité (8.6)
- Confiance en Soi (8.5)
- Sens du Timing (8.5)
- Suivre des Instructions (8.3)
- Biens Matériels (8.3)
- Planification de Projet (8.3)
- Conscience de son Rôle (8.3)
- Pensée Conceptuelle (8.1)
- Persuader les Autres (8.1)
- Respect des Politiques (8.1)
- Orientation vers les Résultats (8.1)
- Sentiment d'Appartenance (8.1)
- Analyse et Vision Systémique (8.1)
- Se Fixer des Objectifs Personnels Réalistes (8.0)
- Esprit Proactif (7.9)
- Analyse de Problème et de Situation (7.9)
- Résolution de Problème (7.7)
- Flexibilité (7.7)
- Planification à Long Terme (7.7)
- Initiative (7.5)
- Motivation Personnelle (7.5)
- Créativité (7.5)
- Prise de Décision Intuitive (7.5)
- Diriger les Autres (7.5)
- Délégation du Contrôle (7.5)
- Développer les Autres (7.1)
- Absence de Préjugés (7.1)
- Comprendre les Besoins de Motivation (7.1)
- Fixer des Objectifs Réalistes aux Autres (6.9)
- Détecter des Problèmes Potentiels (6.9)
- Obtenir l'Engagement (6.8)
- Se conformer aux Normes (6.8)
- Engagement Personnel (6.8)
- Attitude Honnête (6.7)
- Evaluer ce qui est dit (6.6)
- Corriger les Autres (6.6)
- Gestion du Rejet (6.6)
- Persévérance (6.5)
- Autogestion (6.4)
- Contrôle Emotionnel (6.4)
- Diplomatie (6.3)
- Gestion de Problème (6.2)
- Capacité d'Initiative (6.0)
- Attitude Envers les Autres (6.0)
- Point de Vue Empathique (6.0)
- Conscience Humaine (6.0)
- Superviser les Autres (6.0)
- Relations Personnelles (6.0)
- Communiquer avec les Autres (6.0)
- Attitude Compréhensive (6.0)
- Maîtrise de Soi (5.9)
- Auto-évaluation (5.7)
- Prise de Décision Équilibrée (5.7)
- Evaluer les Autres (5.7)
- Perspectives Réalistes (5.7)
- Sensibilité envers les Autres (5.7)
- Autonomie (5.2)
- Autodiscipline et Sens du Devoir (5.2)
- Sens du Devoir (5.2)
- Ethique de Travail (4.9)
- Responsabilité Pour les Autres (4.5)
- Usage du Bon Sens (4.1)
- Responsabilité Personnelle (4.0)
- Concentration sur les Projets et Objectifs (4.0)