

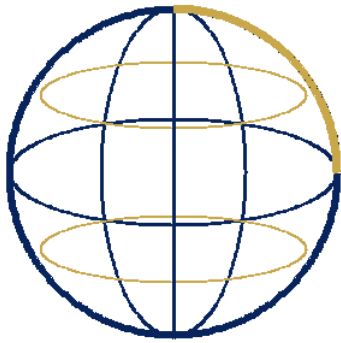


PSV GLOBAL

PROFIL DE SUCCÈS EN VENTES®

RAPPORT PSV STRATÉGIQUE

Analyse de l'adéquation poste-marché-candidat



PSV

GLOBAL

PROFIL DE SUCCÈS EN VENTES®

RAPPORT PSV STRATÉGIQUE

Analyse d'adéquation poste – marché – candidat

Poste évalué : Représentant(e) au développement des affaires – Services B2B spécialisés (hybride Farmer/Hunter)

Candidat : Jean Le Vendeur (exemple)

Contexte client : PME B2B | Décideurs multiples | Cycle consultatif | Marché concurrentiel

Date : 07/02/2026 | Document confidentiel – Aide à la décision

Résumé exécutif

Ce rapport vise à relier les résultats du Profil de Succès en Ventes® (PSV) aux exigences réelles du poste, au marché et au profil de clientèle. Il fournit une aide à la décision structurée, incluant une lecture des risques et des conditions de succès.

Lecture globale : profil à fort potentiel avec leviers majeurs de performance, et deux zones de vigilance corrigeables.

Recommandation : GO conditionnel (conditions de succès détaillées aux sections 7 et 8).

1) Informations générales

Client (type)	Entreprise B2B – Services spécialisés (exemple)
Poste évalué	Représentant(e) au développement des affaires – Services B2B spécialisés (hybride Farmer/Hunter)
Territoire	Grand Montréal (exemple)
Cycle de vente	Consultatif 30 à 120 jours (variable selon mandat)
Candidat	Jean Le Vendeur (exemple)
Expérience (déclarée)	15 ans (exemple)
Score PSV global	80 %
Objectif	Évaluer l'adéquation candidat–poste–marché et définir les conditions de succès

2) Description du poste et facteurs critiques de succès (FCS)

Mission : développer de nouveaux comptes et faire croître un portefeuille existant dans un marché concurrentiel où la valeur doit être démontrée.

Responsabilités clés : prospection, qualification, diagnostic, recommandation de solution, négociation, conclusion, suivi post-vente, développement de comptes.

Facteurs critiques de succès :

- Crédibilité et confiance (relationnel + posture conseil)
- Capacité à diagnostiquer et à faire émerger des enjeux (vente consultative)
- Capacité à défendre la valeur (marché sous pression de prix)
- Discipline d'exécution : prospection, pipeline, suivi client
- Capacité à structurer une proposition et à lier besoin → valeur → impact

3) Contexte de marché et clientèle

Marché : concurrentiel, sollicitations multiples, différenciation souvent liée au vendeur et à la clarté de la valeur proposée.

Clientèle : PME B2B, décideurs multiples, sensibilité à la crédibilité, à la compréhension des enjeux et à la rigueur du suivi.

Impacts attendus du poste : croissance du pipeline, hausse du taux de conversion, augmentation de la valeur moyenne, maintien des marges, récurrence et fidélisation.

4) Résultats PSV – Tableau synthèse

Compétence	Score	Niveau
Approche & contact	100 %	Fort
Découverte des besoins	100 %	Fort
Présentation de la solution	25 %	Faible
Gestion des objections	50 %	Moyen
Négociation	100 %	Fort
Conclusion de la vente	100 %	Fort
Suivi & fidélisation	25 %	Faible
Gestion du temps	100 %	Fort
Planification de territoire	75 %	Fort
Prospection	100 %	Fort
Écoute active	100 %	Fort
Créativité & adaptabilité	100 %	Fort
Professionnalisme	67 %	Moyen+

5) Comparaison Auto-évaluation vs Résultats PSV

(Indice de lucidité professionnelle et maturité commerciale)

- **Pourquoi cette section est stratégique**

L'écart entre la perception du candidat et ses résultats mesurés permet d'évaluer :

- Le niveau de conscience professionnelle
- La capacité d'auto-analyse
- Le potentiel de progression
- Le risque d'excès de confiance
- Le niveau de coachabilité

Analyse globale des écarts

Le profil révèle :

- **Sous-estimation dominante**

Le candidat tend à sous-évaluer plusieurs de ses forces clés (négociation, conclusion, prospection, gestion du temps).

Indice de :

- prudence
- maturité
- absence d'ego excessif
- fort potentiel de progression

- **Surestimation ciblée (zone stratégique)**

Présentation de la solution (écart important)

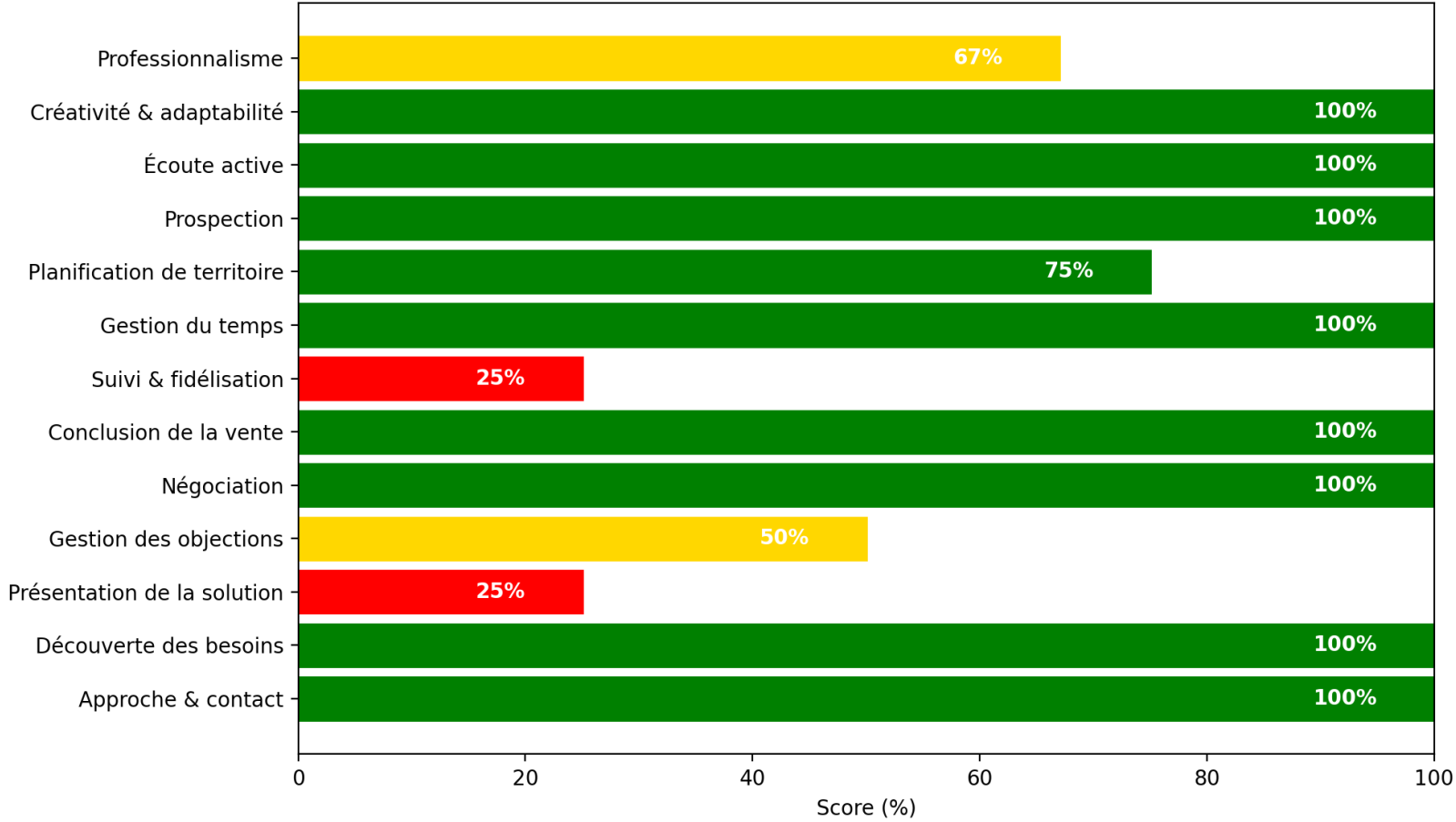
C'est un **point critique**, car :

- cette compétence influence directement la valeur moyenne des ventes
- elle affecte la marge
- elle impacte le taux de conversion

Tableau comparatif enrichi

Compétence	Auto-évaluation	Résultat PSV	Écart	Lecture stratégique
Approche & contact	Très bon	100 %	Aligné	Bonne conscience de ses forces
Découverte des besoins	Bon	100 %	Sous-estimation	Humilité professionnelle positive
Présentation de la solution	Bon	25 %	Surestimation	Risque stratégique si non encadré
Gestion des objections	Moyen	50 %	Aligné	Lucidité correcte
Négociation	Moyen	100 %	Forte sous-estimation	Potentiel stratégique élevé
Conclusion	Moyen	100 %	Forte sous-estimation	Capacité supérieure non reconnue
Suivi	Faible	25 %	Aligné	Conscience des limites
Temps	Faible	100 %	Forte sous-estimation	Discipline plus forte que perçue
Territoire	Faible	75 %	Sous-estimation	Potentiel organisationnel réel
Prospection	Faible	100 %	Forte sous-estimation	Force dominante sous-valorisée
Écoute	Bon	100 %	Sous-estimation	Bonne maturité relationnelle
Créativité	Bon	100 %	Sous-estimation	Adaptabilité forte
Professionnalisme	Supérieur	67 %	Légère surestimation	Légère dissonance à surveiller

Résultats PSV - Synthèse visuelle



6) Lecture stratégique des résultats (poste-marché-clientèle)

Cette section interprète les résultats en fonction des exigences du poste et de la réalité du marché, afin d'identifier les leviers de performance et les risques d'embauche.

Facteur critique de succès	Pourquoi c'est critique	Compétences PSV liées	Lecture (forces / risques)
Crédibilité & confiance	Le client achète d'abord le vendeur (posture conseil).	Approche & contact, Écoute active, Professionnalisme	Très fort : excellent levier de différenciation.
Diagnostic consultatif	Sans diagnostic, la proposition devient générique et la discussion tombe sur le prix.	Découverte des besoins, Écoute active	Très fort : capacité élevée à faire émerger les enjeux.
Défense de la valeur	Marché sous pression : il faut protéger marge et valeur perçue.	Négociation, Gestion des objections	Fort : excellente négociation; objections à structurer davantage.
Conversion	Capacité à conclure au bon moment, sans créer de friction.	Conclusion, Négociation	Très fort : capacité de closing élevée.
Discipline d'exécution	Pipeline et activités : constance, priorisation, suivi.	Gestion du temps, Prospection, Territoire, Suivi	Mixte : exécution forte, mais suivi client faible → risque.
Structuration de la proposition	Lien besoin → valeur → impact, sinon baisse du taux de conversion.	Présentation de la solution	Faible : risque direct sur valeur perçue et conversion.

7) Analyse des risques d'embauche (avec mitigation)

Risque	Probabilité	Impact	Mitigation recommandée
Proposition peu structurée → baisse de valeur perçue	Moyenne	Élevé	Implanter un canevas (besoin→valeur→impact), coaching hebdo 4 semaines, revue d'offres.
Suivi post-vente insuffisant → perte d'occasions et rétention	Moyenne	Moyen/Élevé	Rituels CRM, cadence de suivi, tableau de bord comptes, objectifs de réactivation.
Objections traitées de façon réactive	Faible/Moyenne	Moyen	Bibliothèque d'objections + scripts, pratique, simulations, plan de préparation avant RDV.
Rigueur administrative variable	Faible	Moyen	Standards de notes CRM, audit hebdo, gabarits de compte-rendu.

8) Recommandation finale (aide à la décision)

Recommandation : GO conditionnel.

Conditions : (1) structurer la présentation de la solution, (2) imposer un cadre de suivi et de fidélisation, (3) standardiser la gestion des objections.

Rationnel : les forces dominantes (relation, diagnostic, prospection, négociation, conclusion) sont très alignées avec les FCS du poste; les faiblesses identifiées sont corrigeables à court terme avec un encadrement ciblé.

9) Questions d’entrevue recommandées (validation ciblée)

Zone à valider	Questions d’entrevue (suggestions)	Indicateurs de réponse
Structuration de la proposition	Donnez un exemple récent : besoin exprimé → votre solution → valeur → impact chiffré. Comment avez-vous structuré votre présentation ?	Capacité à articuler une logique claire, quantifier l’impact, éviter le “catalogue de produits”.
Suivi & fidélisation	Comment gérez-vous vos suivis après une vente ? Quelle cadence ? Quels déclencheurs ? Donnez un exemple de vente additionnelle obtenue grâce au suivi.	Présence d’un système, discipline, utilisation CRM, capacité à créer des ventes additionnelles.
Gestion des objections	Quelle est l’objection la plus fréquente dans votre marché ? Comment la préparez-vous avant le RDV ? Donnez une réponse type.	Préparation, structure, retour à la valeur, calme et cohérence.

10) Plan d'intégration et coaching – 30/60/90 jours

Horizon	Objectifs	Actions clés	Indicateurs
0–30 jours	Maîtriser l'offre et le discours valeur	Immersion marché + clients, 10 appels/visites accompagnés, canevas de présentation, simulations hebdomadaires.	Validation pitch valeur, qualité des diagnostics, 1re proposition structurée.
31–60 jours	Stabiliser pipeline et structurer le suivi	Cadence prospection, pipeline hebdo, rituels CRM, plan de comptes (Top 20), séquences de suivi.	Activités, taux de conversion étapes, conformité CRM, réactivations réussies.
61–90 jours	Autonomie complète et optimisation	Revue mensuelle des offres, analyse objections, coaching ciblé, expansion comptes existants.	Valeur moyenne, récurrence, marge, progression conversion, satisfaction client.

11) Projection de performance – Horizon 12 mois

Cette projection est basée sur la combinaison du profil PSV, des exigences du poste, du contexte de marché et des facteurs critiques de succès identifiés. Elle ne constitue pas une garantie de résultats, mais une estimation professionnelle et prudente.

Dimension	Projection réaliste	Justification
Montée en autonomie	4 à 6 mois	Autonomie élevée, fortes compétences relationnelles et en prospection.
Développement du pipeline	Rapide	Très forte discipline de prospection et aisance en développement des affaires.
Taux de conversion	Supérieur à la moyenne	Excellente découverte des besoins et capacités de closing élevées.
Valeur moyenne des ventes	Variable / à sécuriser	Dépendra directement de la structuration de la présentation de la solution.
Contribution globale à 12 mois	Moyenne supérieure de l'équipe	Sous réserve du respect des conditions de succès identifiées.

12) Indice d'effort managérial requis

Cette section vise à estimer le niveau d'encadrement requis afin de maximiser la performance du candidat et de sécuriser l'investissement de l'entreprise.

Dimension	Niveau requis	Commentaire
Coaching vente	Modéré	Accent sur la structuration de la proposition de valeur.
Encadrement quotidien	Faible	Autonomie naturelle et bonne discipline personnelle.
Supervision CRM / suivi	Moyenne	Cadre et rituels à instaurer pour assurer la constance.
Support stratégique	Faible	Bonne lecture terrain et compréhension des enjeux d'affaires.
Risque de dépendance au gestionnaire	Faible	Profil capable d'opérer efficacement avec peu de micro-gestion.

13) Comparaison avec le profil cible du poste

Cette comparaison vise à situer le candidat par rapport au profil de référence généralement requis pour réussir durablement dans ce type de poste et de marché.

Dimension clé	Profil cible du poste	Candidat	Lecture
Relation client	Élevée	Très élevée	Avantage concurrentiel clair.
Diagnostic / découverte	Élevée	Très élevée	Alignement optimal.
Structuration de l'offre	Élevée	Faible	Zone de développement prioritaire.
Suivi & fidélisation	Élevée	Faible	Risque à encadrer dès l'embauche.
Autonomie	Élevée	Très élevée	Faible charge managériale.
Résilience / adaptation	Élevée	Très élevée	Très bon fit marché.

14) Scénarios d'utilisation optimale du profil

Les scénarios suivants illustrent comment exploiter au mieux les forces du candidat selon les priorités d'affaires et l'évolution du rôle dans le temps.

Scénario	Contexte	Forces exploitées	Points de vigilance
A – Développement agressif	Objectif de croissance rapide et ouverture de nouveaux comptes.	Prospection, relationnel, négociation, closing.	Structurer l'offre pour éviter la vente axée prix.
B – Consolidation et expansion	Croissance par comptes existants et ventes additionnelles.	Relation client, écoute active, crédibilité.	Discipline de suivi et plan de comptes requis.
C – Rôle élargi / mentorat	Soutien à d'autres représentants ou rôle senior.	Expérience, jugement, crédibilité terrain.	Formaliser les pratiques et méthodes.

15) Coût potentiel de non-alignement

En l'absence des conditions de succès identifiées, certains risques peuvent avoir des impacts financiers et opérationnels significatifs.

Zone	Impact potentiel	Conséquence business
Proposition non structurée	Baisse de la valeur perçue	Pression accrue sur les prix, marges réduites.
Suivi insuffisant	Occasions manquées	Perte de ventes additionnelles et de récurrence.
Gestion réactive des objections	Allongement du cycle de vente	Décisions retardées, taux de conversion plus faible.
Absence de cadre managérial	Performance inégale	Temps de gestion accru, résultats imprévisibles.

16) Note de décision du conseiller

En tant que conseiller senior, voici la position recommandée au décideur.

Compte tenu des résultats PSV, du poste, du marché et de la clientèle, je recommanderais l'embauche du candidat dans ce rôle sous conditions claires de structuration et de suivi dès les premières semaines.

Les forces dominantes observées (relation, diagnostic, prospection, négociation et closing) sont difficiles à développer à court terme et constituent un avantage concurrentiel réel. À l'inverse, les zones de vigilance identifiées sont corrigeables par encadrement ciblé et ne représentent pas un risque bloquant.

17) Guide d'utilisation du rapport PSV stratégique

Ce rapport est conçu pour être utilisé comme un outil vivant tout au long du cycle d'embauche, d'intégration et de gestion de la performance.

Moment	Utilisation recommandée	Bénéfice
Avant l'entrevue finale	Valider les zones de risque avec les questions ciblées.	Décision plus éclairée.
À l'embauche	Aligner les attentes et conditions de succès.	Démarrage plus rapide et structuré.
Intégration (30-60-90 jours)	Suivre le plan proposé et ajuster le coaching.	Réduction du temps vers la pleine performance.
Gestion continue	Utiliser les indicateurs et axes de développement.	Performance plus prévisible et durable.

18) Synthèse visuelle – Feux de circulation

Cette synthèse traduit les éléments clés du rapport en un aperçu rapide. Vert = force exploitable immédiatement. Jaune = à encadrer. Rouge = risque à corriger rapidement.

VERT	JAUNE	ROUGE
-------------	--------------	--------------

Dimension clé	Statut	Lecture rapide / action
Relation & confiance	VERT	Levier majeur de différenciation. Maintenir la posture conseil.
Diagnostic / découverte	VERT	Capacité élevée à faire émerger les enjeux. Capitaliser.
Prospection / pipeline	VERT	Génération d'opportunités rapide. Cadence à maintenir.
Négociation	VERT	Protection de la valeur et des marges. Atout stratégique.
Conclusion (closing)	VERT	Très bon déclencheur de décision. Surveiller la qualité des offres.
Gestion des objections	JAUNE	Structurer des réponses types + préparation avant RDV.
Professionalisme / rigueur	JAUNE	Standardiser notes CRM et routines hebdomadaires.
Structuration de la proposition	ROUGE	Implanter canevas besoin→valeur→impact + coaching 4 semaines.
Suivi & fidélisation	ROUGE	Rituels post-vente + plan de comptes + objectifs de réactivation.

Confidentialité

Ce document est confidentiel et destiné exclusivement aux décideurs autorisés.
Toute diffusion doit être approuvée par le gestionnaire responsable.

© PSV-Global– Tous droits réservés.