



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

Rapport de poste

Sally Sample
manager
5/12/2012

TTI Success Insights
17785 N. Pacesetter Way
Scottsdale, AZ 85255
global@ttisuccessinsights.com



INTRODUCTION

Si le poste pouvait parler, il définirait clairement les connaissances, les compétences techniques, les compétences sociales, le comportement et la culture nécessaires pour obtenir des performances supérieures. Les données impartiales fournies concernant les exigences spécifiques du poste en question ont été appliquées au processus de benchmarking professionnel TTI Talent Insights®. Cet outil permet d'obtenir un rapport d'évaluation qui analyse un total de 18 domaines distincts, répartis en trois sections. Des commentaires complémentaires et des suggestions de questions pour l'entretien relatives à chaque domaine viennent compléter ce rapport.

Hiérarchie des avantages et identité (6 Domaines)

Cette section définit clairement les avantages et identité du poste, qui définissent les sources de motivation de celui-ci. Elle précise « pourquoi » et « dans quel type d'environnement » ce poste permettra d'obtenir des résultats positifs.

Hiérarchie comportementale (12 Domaines)

Cette section analyse les traits de comportement qu'exige le poste. Plus le classement est élevé, plus ce trait de comportement sera important pour le poste réduire le stress et obtenir des performances supérieures.

Les résultats de cette section sont classés sur une échelle, reflétant les niveaux spécifiques d'applicabilité et d'importance par rapport au poste. Ces classements mettent en exergue les éléments essentiels pour ce poste afin d'assurer des performances supérieures et une valeur optimale pour votre organisation.

Feedback concernant les avantages et identité du poste

Cette section développe l'idée selon laquelle chaque poste au sein de chaque organisation possède sa propre culture. La culture d'un poste, quel qu'il soit se définit clairement par la manière dont il récompense les performances supérieures.

Feedback concernant les Comportements

Cette section précise la nature des traits de comportement qu'exige le poste.

Questions pour l'entretien sur les avantages et identité du poste

Cette section comprend des suggestions de questions pour l'entretien qui se rapportent spécifiquement aux avantages et identité du poste.



INTRODUCTION

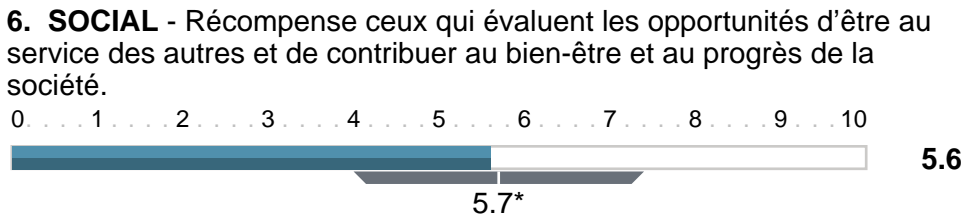
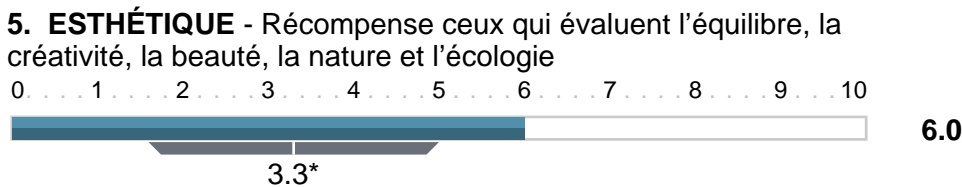
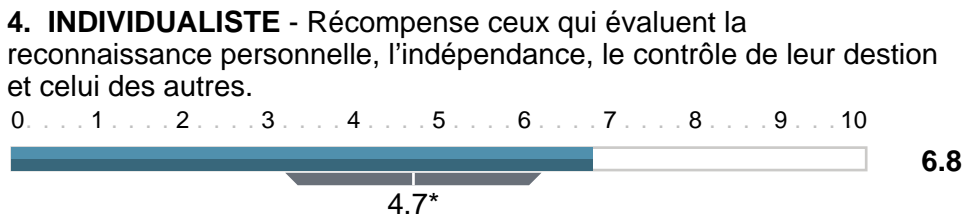
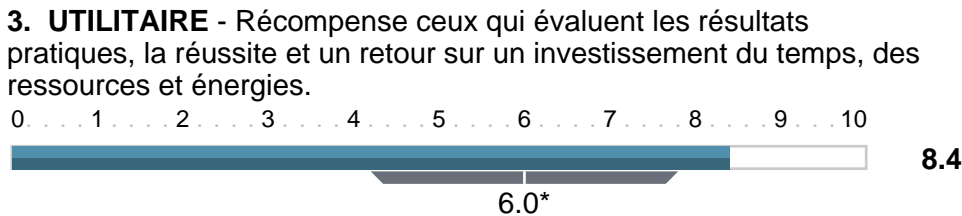
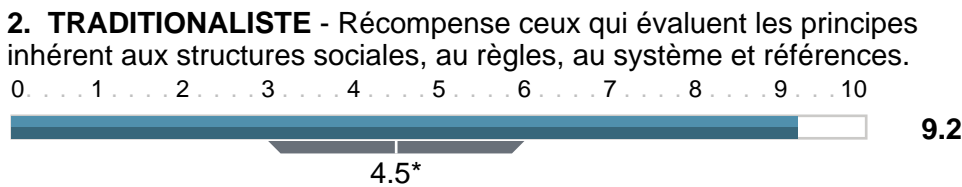
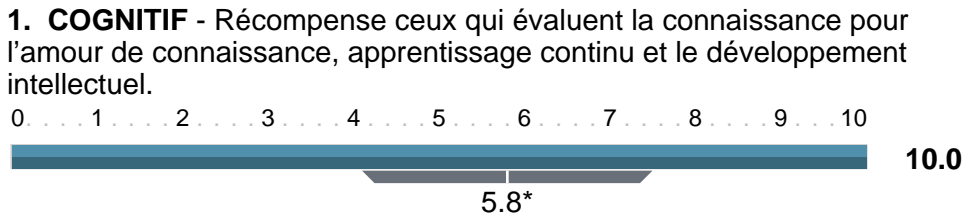
Questions pour l'entretien sur les traits de comportement

Cette section comprend des suggestions de questions pour l'entretien qui se rapportent spécifiquement aux traits de comportement exigés par le poste.



HIÉRARCHIE DES RÉCOMPENSES/CULTURE

Cette section identifie les systèmes de valeurs d'un poste spécifique. Faire correspondre la passion d'une personne à un poste qui requiert cette passion améliore toujours la performance. Les graphiques ci-dessous sont en ordre décroissant des motivations attendues par le poste du rang le plus élevé au plus bas.

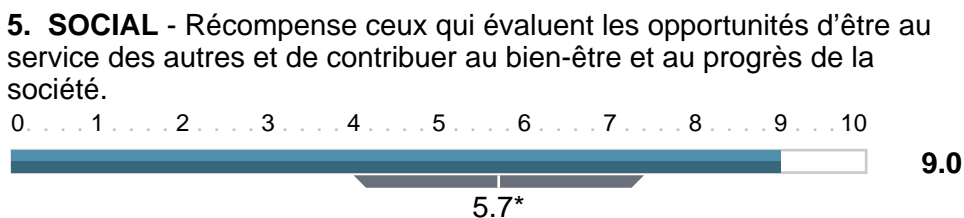
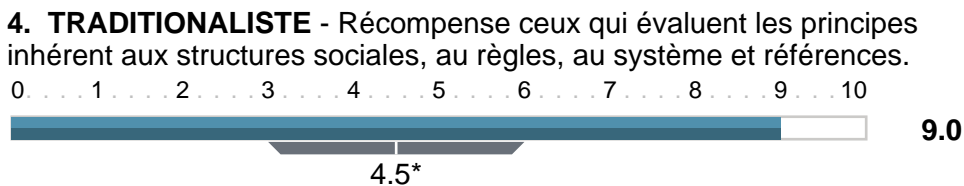
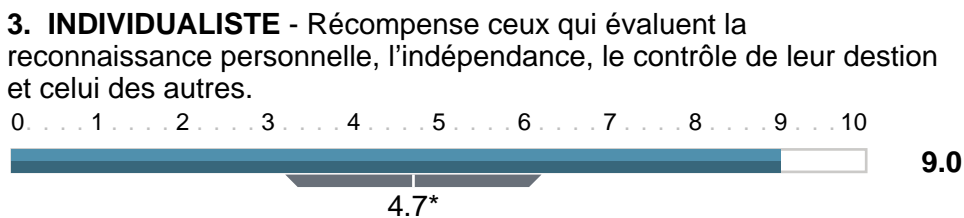
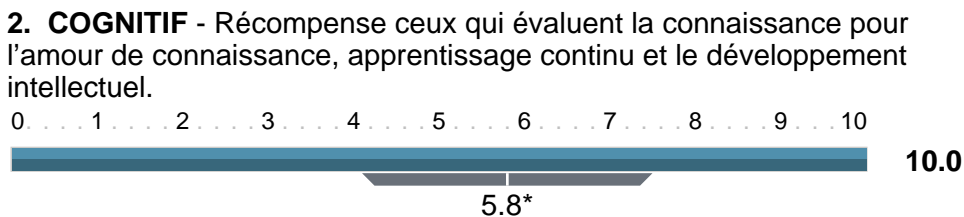
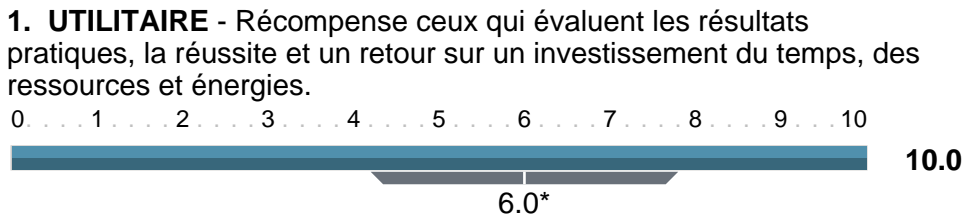


* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.



HIÉRARCHIE DES RÉCOMPENSES/CULTURE DE L'ENTREPRISE

Cette section identifie le système de récompenses/culture propres à une organisation donnée. Faire correspondre les passions de chacun à l'organisation, permet d'améliorer la performance du collaborateur à son poste. Les graphiques ci-dessous montrent par ordre décroissant la hiérarchie des récompenses/culture requis pour le poste.



* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.



HIÉRARCHIE DES RÉCOMPENSES/CULTURE DE L'ENTREPRISE

6. ESTHÉTIQUE - Récompense ceux qui évaluent l'équilibre, la créativité, la beauté, la nature et l'écologie

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.



EXIGENCES PROFESSIONNELLES CONTRADICTOIRES

Le profil TTI Success Insights Comportements Professionnels du Poste est conçu pour analyser le poste en le laissant parler. Cette partie décrit les conflits et inquiétudes potentiels propres au poste. Dans certains cas, l'organisation peut être susceptible de vouloir redéfinir la position et ses responsabilités.

Félicitations! Selon les réponses données, ce poste ne révèle pas, dans l'immédiat, de conflits potentiels comportementaux internes. Cependant, il faut rester conscient que toutes modifications apportées au poste en dehors des critères retenus dans le questionnaire, seront susceptibles de conduire à des conflits moi-moi ou à des situations de stress comportemental.



HIERARCHIE COMPORTEMENTALE

Cette section est destinée à donner une compréhension des traits comportementaux requis par le poste. Les graphiques ci-dessous sont en ordre décroissant des comportements attendus par le poste du rang le plus élevé au plus bas. Le trait comportemental au résultat le plus élevé est important pour une réduction du stress et une performance supérieure.

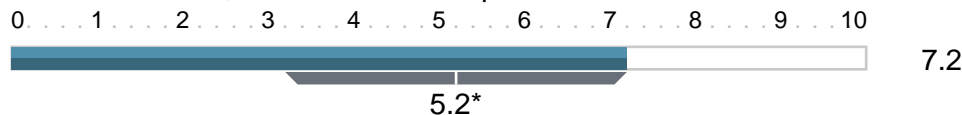
1. INTERACTIONS FRÉQUENTES AVEC AUTRUI - Le poste sera dans un contexte d'interruptions multiples, en maintenant des interactions amicales avec les autres.



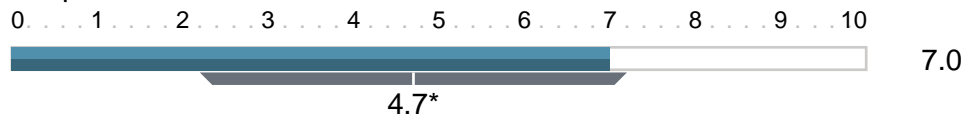
2. ORIENTATION À AUTRUI - Le poste exige une vision positive et constructive du travail en équipe. Une partie importante de votre temps sera consacrée à l'écoute, à la compréhension et à la collaboration fructueuse avec un large éventail de personnes d'origine différentes en vue de mettre en place des solutions "gagnant-gagnant".



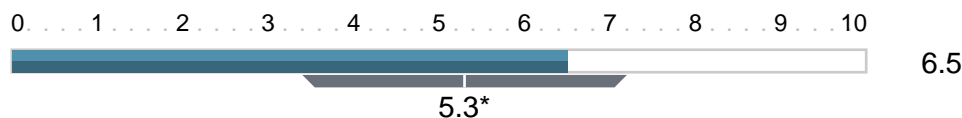
3. CHANGEMENTS FRÉQUENTS - Le poste requiert de savoir "jongler avec plusieurs balles en même temps" ! On vous demandera de laisser plusieurs tâches inachevées pour passer facilement à de nouvelles tâches, souvent sans être prévenu à l'avance.



4. COMPÉTITIVITÉ - Le poste évolue dans un environnement exigeant où gagner constamment est décisif. Le poste demande ténacité, audace, assertivité et vouloir gagner dans des situations très compétitives.



5. FACULTÉ D'ADAPTATION - Le poste demande un haut niveau d'optimisme et toujours partant pour l'action. Il requiert des aptitudes multiples et une volonté manifeste à s'adapter aux changements et missions diverses.

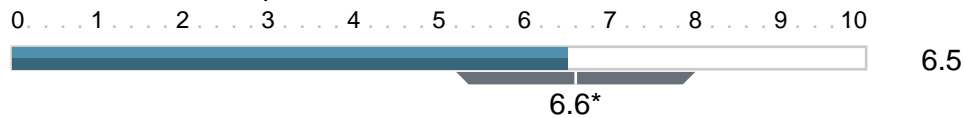


* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.

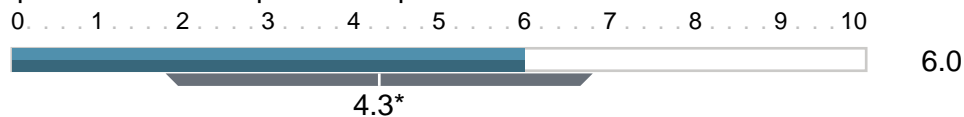


HIERARCHIE COMPORTEMENTALE

6. RELATIONS CLIENT - Le poste requiert la volonté de faire preuve d'un intérêt sincère pour vos clients internes et/ou externes.



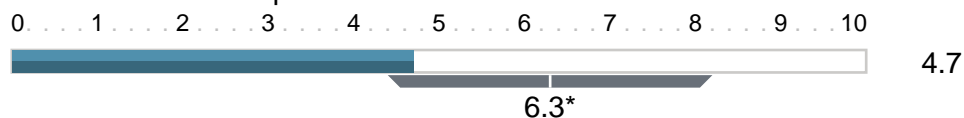
7. SENS DE L'URGENCE - Le poste requiert décision, réponse rapide, et action rapide. Il peut être souvent dans des situations critiques nécessitant des décisions sur-le-champ avec un jugement précis. Le poste sera régulièrement dans un contexte de dates butoirs importantes qui doivent être respectées impérativement.



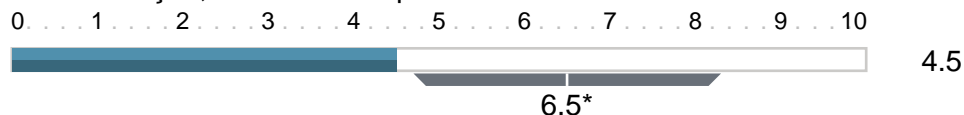
8. SUIVRE LES RÈGLES - Le poste requiert de se conformer à la politique en vigueur ou, en l'absence de politique, de se conformer aux procédures établies préalablement.



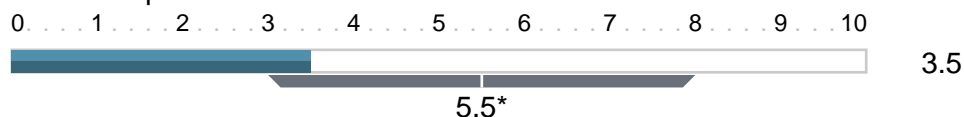
9. PERSÉVÉRANCE - Le poste nécessite d'être méthodique et de terminer les tâches qui ont été commencées.



10. COHÉRENCE - Le poste requiert de pouvoir accomplir le travail de la même façon, de manière répétée.



11. ANALYSE DE DONNÉES - Le poste traite une grande quantité de détails. Il requiert que les détails, données et faits soient analysés et au préalable validés pour prendre une décision. Prendre une décision fait appel à une analyse de données entretenue avec précision et un examen répété.

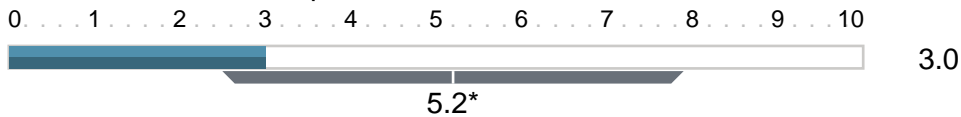


* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.



HIERARCHIE COMPORTEMENTALE

12. ORGANISATION DU LIEU DE TRAVAIL - La réussite au poste dépend des systèmes et procédures, sa performance est liée à l'attention à l'organisation des activités, des tâches et les projets nécessitent de la précision. Suivi des dossiers et organisation sont les éléments essentiels du poste.



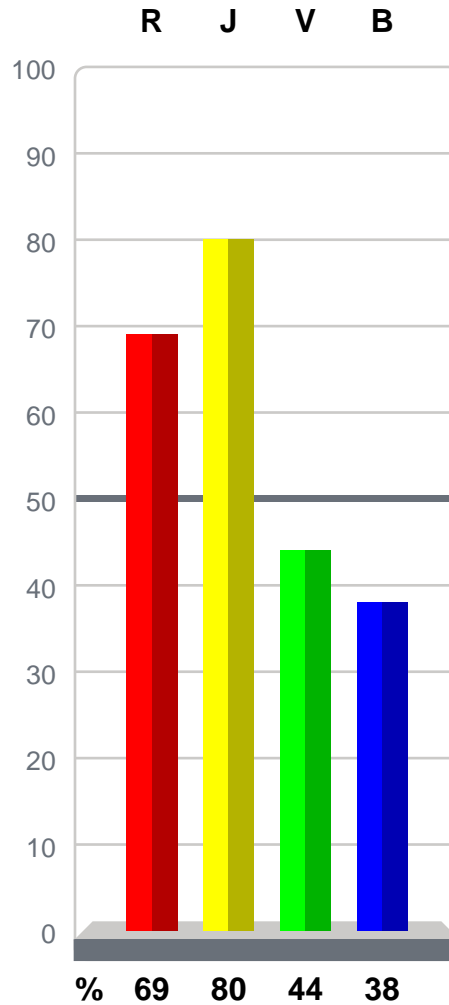


COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS

5/12/2012

Sally Sample

5/12/2012



T: N/A



FEEDBACK SUR LES MOTIVATIONS PROFESSIONNELLES

Cette section décrit brièvement les trois principales récompenses associées à ce poste. Ces récompenses sont présentées par ordre d'importance, les plus importantes apparaissant en premier.

1. COGNITIF

- Récompense les personnes qui valorisent la connaissance pour la connaissance, l'éducation continue et le développement intellectuel.

2. TRADITIONALISTE

- Récompense les personnes qui valorisent les traditions inhérentes aux structures sociales, aux règles, aux règlements et aux principes.

3. UTILITAIRE

- Récompense les personnes qui valorisent les accomplissements pratiques et les résultats et leur investissement en temps, en ressources et en énergie.



FEEDBACK SUR LES COMPORTEMENTS

Cette section décrit brièvement les trois principaux traits de comportement requis pour ce poste. Il s'agit des comportements dont la personne devra le plus souvent faire preuve pour obtenir des performances supérieures.

1. INTERACTIONS FRÉQUENTES AVEC AUTRUI

- Le poste sera dans un contexte d'interruptions multiples, en maintenant des interactions amicales avec les autres.

2. ORIENTATION À AUTRUI

- Le poste exige une vision positive et constructive du travail en équipe. Une partie importante de votre temps sera consacrée à l'écoute, à la compréhension et à la collaboration fructueuse avec un large éventail de personnes d'origine différentes en vue de mettre en place des solutions "gagnant-gagnant".

3. CHANGEMENTS FRÉQUENTS

- Le poste requiert de savoir "jongler avec plusieurs balles en même temps" ! On vous demandera de laisser plusieurs tâches inachevées pour passer facilement à de nouvelles tâches, souvent sans être prévenu à l'avance.



QUESTIONS SUR LES MOTIVATIONS PROFESSIONNELLES

Lisez les pistes d'entretien qui se rapportent aux motivations du poste. Personnalisez-les pour qu'elles soient plus adaptées au poste concerné et assurez-vous de poser les mêmes questions à tous les candidats.

1. **COGNITIF:** Récompense ceux qui évaluent la connaissance pour l'amour de connaissance, apprentissage continu et le développement intellectuel.
 - Qu'est-ce qui est le plus important, l'action ou la connaissance?
 - Vous considérez-vous comme un expert dans un domaine? En quoi? Comment avez-vous appris cela?
 - Dites-moi ce qui vous plaît particulièrement le plus dans le fait d'apprendre. Quelles matières ou quels sujets appréciez vous?
 - Vous sentez-vous à l'aise si vous prenez le temps, l'énergie et faites les efforts nécessaires pour maîtriser un sujet ou une matière sur lesquels vous ne connaissez actuellement que peu de choses? Et que se passe t'il si vous n'êtes que peu intéressé par le sujet?

2. **TRADITIONALISTE:** Récompense ceux qui évaluent les principes inhérent aux structures sociales, au règles, au système et références.
 - Existe t'il un vrai et un faux absolu? Comment faites-vous pour peser ce qui est vrai et ce qui est faux?
 - Parlez-moi des " règles ". Donnez-moi un exemple de règle que vous suivez pour manager et guider les autres. Où avez-vous appris cette règle? Quel est son degré de flexibilité?
 - Y a t'il eu dans votre expérience professionnelle des situations ou vous avez été absolument convaincu que vos règles ou standards étaient supérieurs à ceux de vos employeurs? Dans ce cas, pourquoi étaient-ils meilleurs? Avez-vous pu convaincre vos employés que les vôtres étaient meilleurs?
 - Avez-vous quelquefois le sentiment que les choses seraient plus faciles et marcheraient mieux s'il y avait moins de règles et de procédures? Pouvez-vous développer?

3. **UTILITAIRE:** Récompense ceux qui évaluent les résultats pratiques, la réussite et un retour sur un investissement du temps, des ressources et énergies.
 - Quelle est l'importance pour vous de gagner beaucoup d'argent? Que considérez-vous comme étant "beaucoup d'argent"?
 - Où aimeriez-vous être, financièrement, dans 5 ans? Dans 10 ans? Pourquoi?
 - Quel rôle joue le fait de gagner un revenu significatif dans vos choix de postes? Dans le fait de rester dans un poste?
 - Vous considérez-vous comme un penseur basique, pratique, ou plutôt plus théorique ou philosophique? Pourquoi dites-vous cela?



QUESTIONS SUR LES COMPORTEMENTS

Lisez les pistes d'entretien qui se rapportent aux exigences comportementales du poste pour y être performant. Personnalisez-les pour qu'elles soient plus adaptées au poste concerné et assurez-vous de poser les mêmes questions à tous les candidats.

1. **INTERACTIONS FRÉQUENTES AVEC AUTRUI:** Le poste sera dans un contexte d'interruptions multiples, en maintenant des interactions amicales avec les autres.
 - Comment gérez-vous des interruptions fréquentes de la part d'autres personnes? Quelle est votre réaction envers des personnes qui posent question après question?
 - Êtes-vous plus à l'aise avec les détails ou avec des personnes qui voient les choses dans leur ensemble ou celles qui voient les détails?
2. **ORIENTATION À AUTRUI:** Le poste exige une vision positive et constructive du travail en équipe. Une partie importante de votre temps sera consacrée à l'écoute, à la compréhension et à la collaboration fructueuse avec un large éventail de personnes d'origine différentes en vue de mettre en place des solutions "gagnant-gagnant".
 - Est-il important que les gens vous aiment? Qu'est-ce qui est le plus important, être cru ou être aimé? Pourquoi dites-vous cela?
 - Vous arrêtez-vous pour écouter les autres ou exprimez-vous vos opinions rapidement? Donnez-moi des exemples de situations où ces deux circonstances étaient présentes. Quel fut le résultat?
3. **CHANGEMENTS FRÉQUENTS:** Le poste requiert de savoir "jongler avec plusieurs balles en même temps" ! On vous demandera de laisser plusieurs tâches inachevées pour passer facilement à de nouvelles tâches, souvent sans être prévenu à l'avance.
 - Lorsque vous êtes obligé de changer vos priorités ou vos orientations, comment réagissez-vous?
 - Quand tout arrive en même temps, et que rien ne semble se terminer, que ressentez-vous? Lorsque cela arrive, comment gérez-vous la situation?