

**WPP**

# Méthode de travail et profil de performance



**RAPPORT DE L'EMPLOYEUR**  
Pour embaucher, former et entraîner

**Kelly Sample**

ksample@gmail.com

## Introduction

Ce rapport est un résumé des forces et des points nécessitant du coaching et du développement selon les réponses de l'évaluation. Ce rapport se concentre autour de sept dimensions qui adressent divers aspects de votre méthode de travail. Gardez en tête au cours de la lecture du rapport que le pointage à droite n'est pas meilleur que le pointage à gauche. Il y a des implications positives et négatives pour les deux côtés bien que le pointage pour certains rôles soit plus positif.

## Résumé des résultats de Mme. Sample's:

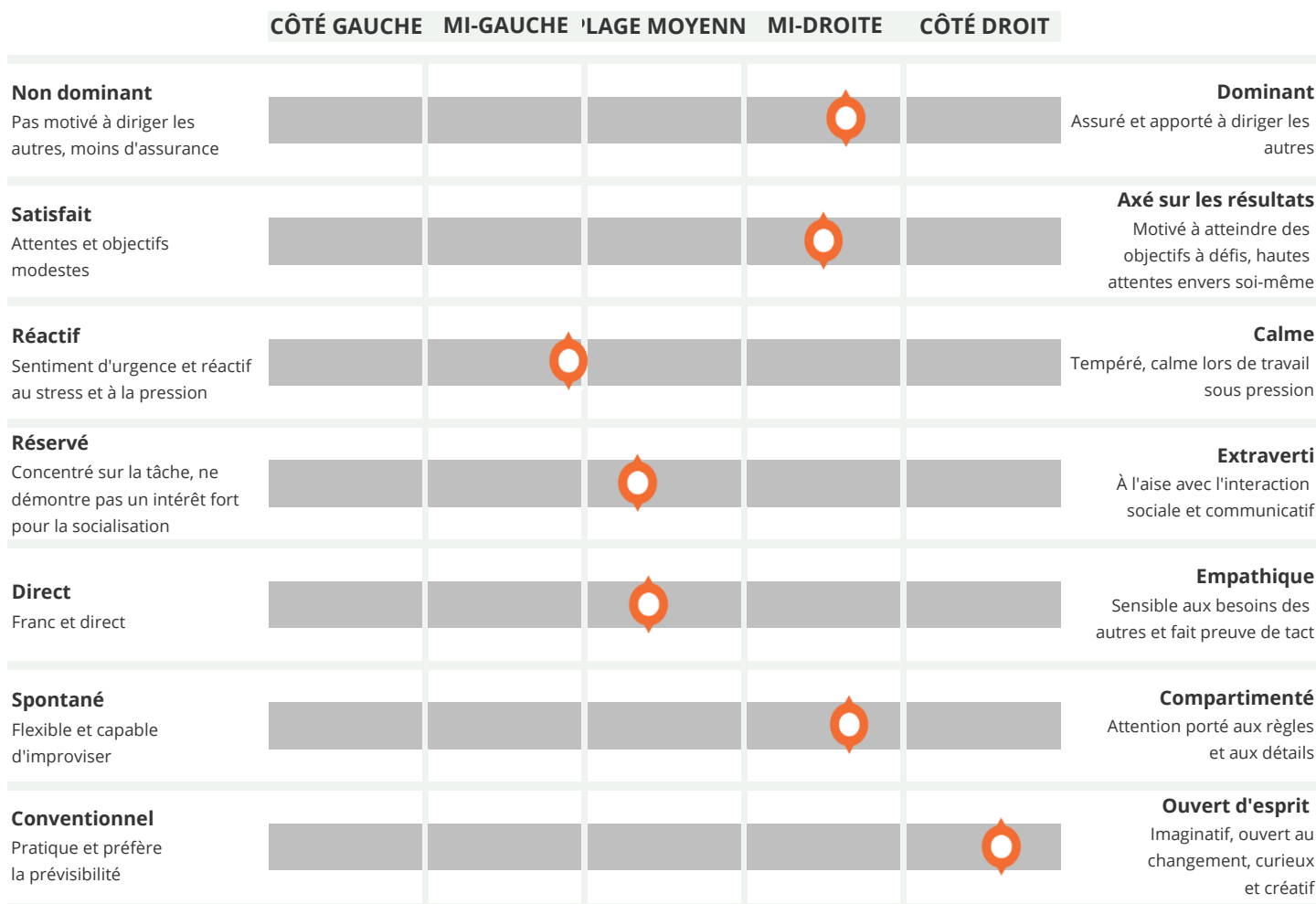
**Ouvert d'esprit**

**Compartmenté**

**Dominant**

Les scores les plus extrêmes pour le profil de personnalité se retrouvent ci-dessous.

## Résumé des résultats de Mme. Sample's:



### Catégorie de validité

**Prudence**

Si la catégorie de validité est « prudence »

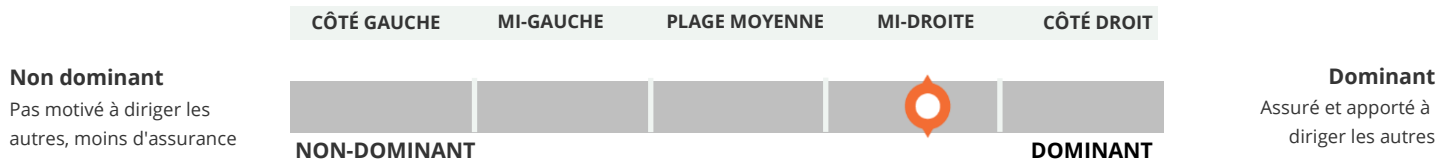
- Interprétez les résultats avec prudence
- Vérifiez les résultats avec l'interview et référez les questions



### Le marqueur:

Le marqueur représente les résultats de cette personne. Les résultats moyens des adultes qui travaillent sont au point milieu de chaque dimension.

## Dimension 1: Non dominant vs dominant



### Mme. Sample s'est retrouvée du mi-droite de la dimension "Non dominant vs Dominant".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne serait susceptible de prendre charge et de mener les autres. Les individus qui aboutissent à droite ont tendance à être ambitieux et axés à influencer les autres. Ils préfèrent prendre charge et assurer un rôle de direction.

#### Les aspects positifs sur lesquels Mme. Sample a été évaluée:

- Confiant et motivé
- Se fixe et atteint des objectifs difficiles
- Aime mener les autres
- Porter à prendre charge

#### Considérations pour l'emploi – Mme. Sample serait plus apte dans un rôle qui:

- Fournit la capacité de prendre charge et de mener
- A la responsabilité de gérer une équipe ou de gérer d'importants projets / initiatives
- Inclut des responsabilités décisionnelles
- Fournit la liberté et les ressources adéquates pour accomplir des tâches rapidement

#### Points liés au coaching et au développement selon le pointage de Mme. Sample:

- Serait plus à l'aise en position de prendre des décisions
- Serait plus satisfait lorsque capable de prendre des décisions indépendantes

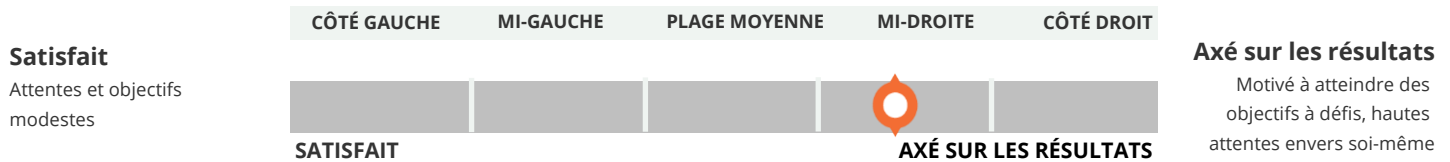
#### Considération de gestion pour diriger Mme. Sample:

- Peut recevoir l'autorité à gérer des gens et des projets
- N'appréciera pas être géré ou surveillé de près
- Préférerait probablement un degré élevé d'autonomie
- Pourrait bénéficier de formation sur les compétences en direction

### Questions suggérées afin de mieux définir ce point et la considération d'emploi

- Parlez-moi d'un moment où vous n'étiez pas d'accord avec une décision prise par votre gestionnaire. Quelle était la situation, comment avez-vous réagi et quel était le résultat?
- La capacité d'inspirer et de motiver les autres est une compétence importante dans n'importe quelle position. Parlez-moi d'un moment où vous avez influencé les autres avec qui vous avez travaillé ou avez réussi à gérer

## Dimension 2: Satisfait vs Axé sur les résultats



### Mme. Sample s'est retrouvée du mi-droite de la dimension "Satisfait vs Axé sur les résultats"

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est axée à atteindre des objectifs difficiles. Les individus qui obtiennent un pointage supérieur sont axés vers l'atteinte d'objectifs difficiles et l'achèvement de leurs objectifs à un niveau de performance élevé.

#### Les aspects positifs sur lesquels Mme. Sample a été évaluée:

- Motivé à atteindre des objectifs
- A des attentes élevées envers soi-même et les autres
- Axé à accomplir les tâches et atteindre les objectifs
- Aime les défis

#### Considérations pour l'emploi – Mme. Sample serait plus apte dans un rôle qui:

- Offre des récompenses pour l'auto-motivation et le travail acharné
- Requiert l'atteinte de hauts standards
- Demande à travailler pour atteindre des objectifs ambitieux
- Offre de la reconnaissance pour la livraison de bons résultats

#### Points liés au coaching et au développement selon le pointage de Mme. Sample:

- Pourrait avoir besoin d'être défié et pleinement occupé pour être engagé au travail
- Pourrait devenir frustré lorsque les objectifs personnels ne sont atteints

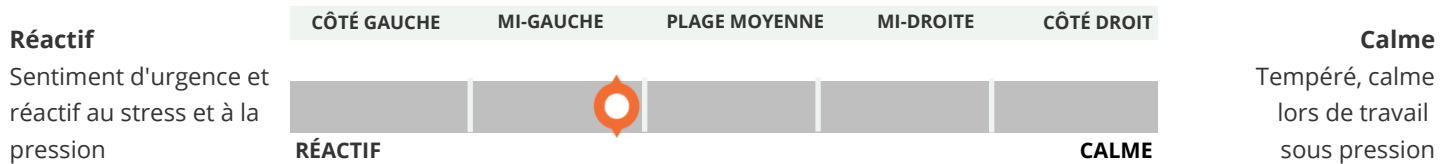
#### Considération de gestion pour diriger Mme. Sample:

- Répondrait bien à la reconnaissance pour avoir atteint des objectifs
- Aimerais mieux des objectifs difficiles plutôt que faciles
- Pourrait être trop autocritique si les objectifs ne sont pas atteints
- Répondrait bien à l'encouragement pour dépasser les attentes

### Questions suggérées afin de mieux définir ce point et la considération d'emploi

- Parlez-moi d'un moment où vous avez ressenti que vous n'aviez pas assez de défis dans votre travail. Quelle était la situation et comment as-tu géré cela?
- Parlez-moi d'un moment où vous avez vraiment dû vous pousser pour atteindre un objectif difficile. Quel était le but et comment l'avez-vous atteint?

## Dimension 3: Réactif vs Calme



### Mme. Sample s'est retrouvée du mi-gauche de la dimension "Réactif vs Calme".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est calme et tolérant sous la pression et le stress. Les individus qui obtiennent un pointage dans la moyenne sont capables de rester calmes et composés et peuvent également être expressifs. Ils ont un sens modéré d'urgence avec leur travail.

#### Les aspects positifs sur lesquels Mme.

##### Sample a été évaluée:

- Perçu comme équilibré et stable
- Capable de gérer un stress typique au travail
- Conscient de soi

#### Considérations pour l'emploi – Mme.

##### Sample serait plus apte dans un rôle qui:

- Offre une charge de travail bien balance avec différentes taches
- Offre une variété de tâches stressantes et moins stressantes
- Est demandant, mais pas hautement stressant
- A des attentes de performance réaliste

#### Points liés au coaching et au développement

##### selon le pointage de Mme. Sample:

- Pourrait préférer penser aux possibilités avant de prendre action
- Pourrait ne pas toujours démontrer un sens de l'urgence

#### Considération de gestion pour diriger

##### Mme. Sample:

- Capable de performer sous pression
- Devrait se voir donner les objectifs ambitieux, mais atteignables
- Peut gérer des tâches et projets difficiles
- N'appréciera pas que la gestion réagisse de façon excessive au sujet de questions mineurs ou des menaces

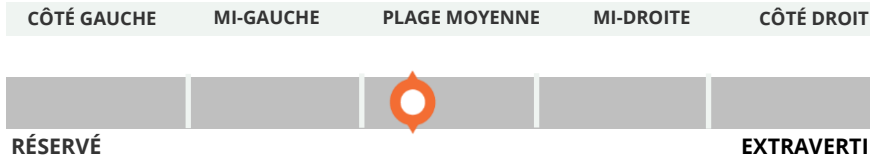
### Questions suggérées afin de mieux définir ce point et la considération d'emploi

- Parlez-moi d'un moment où vous avez eu tant de demandes en même temps que vous n'étiez pas en mesure de les remplir tous. Quelle était la situation et comment y avez-vous répondu?
- Donnez-moi un exemple d'un moment où vous avez démontré un sentiment d'urgence afin de résoudre un problème. Quelles étaient les circonstances et quelles mesures avez-vous prises?

## Dimension 4: Réserve vs Extraverti

### Réserve

Concentré sur la tâche, ne démontre pas un intérêt fort pour la socialisation



### Extraverti

À l'aise avec l'interaction sociale et communicatif

## Mme. Sample s'est retrouvée du plage moyenne de la dimension "Réserve vs Extraverti".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne apprécie et est à l'aise avec l'interaction sociale. Les individus qui obtiennent un pointage dans la moyenne sont perçus comme amiables et confortables dans leurs interactions avec les autres, mais ne sont pas typiquement très extravertis.

### Les aspects positifs sur lesquels Mme. Sample a été évaluée:

- Préfère un mélange de tâches collaboratives et indépendantes
- Sociale, mais pas à la recherche d'attention
- Approchable et prêt à écouter
- À l'aise pour interagir avec de nouvelles personnes

### Considérations pour l'emploi – Mme. Sample serait plus apte dans un rôle qui:

- Offre une variété de tâches collaboratives et indépendantes
- N'implique pas principalement de l'interaction avec des inconnus
- N'oblige pas à être constamment le centre d'attention

### Points liés au coaching et au développement selon le pointage de Mme. Sample:

- Pourrait ne pas chercher à être reconnu pour sa performance
- Pourrait ne pas apprécier les tâches ou événements avec des inconnus

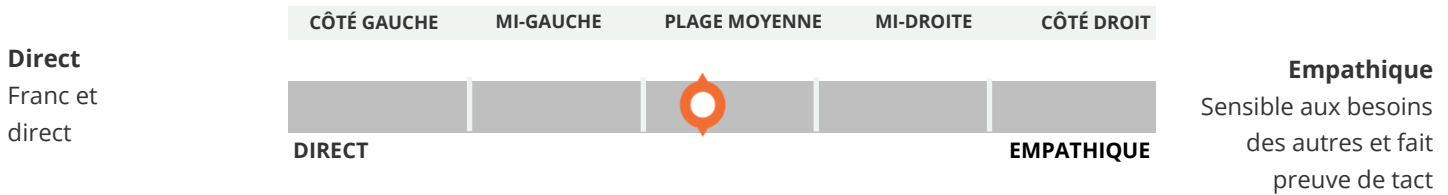
### Considération de gestion pour diriger Mme. Sample:

- Devrait avoir une composante de travail autonome
- Devrait être encouragé à partager ses pensées et idées
- Pourrait ne pas chercher l'attention ou à être reconnu pour un travail bien fait
- Pourrait avoir besoin d'encouragement pour initier des relations avec des inconnus

## Questions suggérées afin de mieux définir ce point et la considération d'emploi

- Parlez-moi d'un moment où vous avez exprimé votre opinion, bien qu'il était inconfortable de le faire. Décrivez la situation en détail.
- Donnez-moi un exemple d'un moment où vous étiez dans une situation où la communication avec quelqu'un était difficile. Quelle était la situation et comment avez-vous réagi?

## Dimension 5: Direct vs Empathique



### Mme. Sample s'est retrouvée du plage moyenne de la dimension "Direct vs Empathique".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est sensible envers les autres et démontre de l'empathie. Les individus qui obtiennent un pointage dans la moyenne sont perçus comme étant coopératifs et agréables, mais aussi directs et francs quand ils le sentent nécessaire.

#### Les aspects positifs sur lesquels Mme.

##### Sample a été évaluée:

- Honnête et direct
- Perçu comme coopératif
- Sera apte à exprimer des opinions
- S'efforcera à maintenir des bonnes relations avec autrui

#### Considérations pour l'emploi – Mme.

##### Sample serait plus apte dans un rôle qui:

- Se concentre sur les problèmes concrets et humains
- N'implique pas d'être constamment exposé à des émotions négatives ou le conflit
- Permet une opportunité pour fournir de la critique constructive
- Implique aider les autres

#### Points liés au coaching et au développement

##### selon le pointage de Mme. Sample:

- 
- Pourrait être inconfortable à traiter avec des gens contrariés ou fâchés

#### Considération de gestion pour diriger

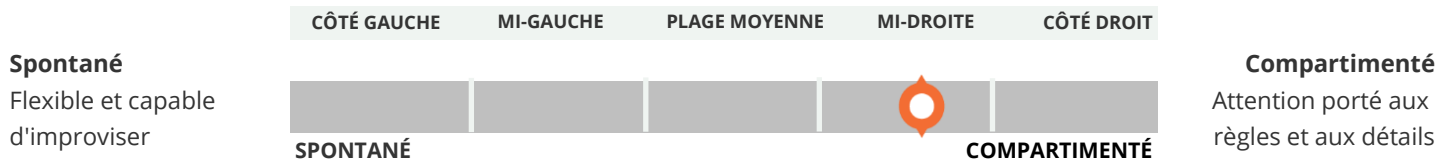
##### Mme. Sample:

- Capable de traiter de l'information négative
- Ne prendra probablement pas personnellement la critique constructive
- Pourrait ne pas être à l'aise face au conflit interpersonnel
- Souhaitera probablement des relations de soutien avec les collègues

### Questions suggérées afin de mieux définir ce point et la considération d'emploi

- Parlez-moi d'un moment où vous avez dû être ferme afin d'obtenir quelque chose. Qu'avez-vous fait et quel a été le résultat?
- Parlez-moi d'un moment où vous avez aidé un collègue qui éprouvait des problèmes personnels. Quelle était la situation, quelles mesures avez-vous prises et quels étaient les résultats?

## Dimension 6: Spontané vs Compartimenté



### Mme. Sample s'est retrouvée du mi-droite de la dimension "Spontané vs Compartimenté".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est conventionnelle, qu'elle respecte les règles et qu'elle est axée vers les détails. Les individus qui aboutissent à droite sont typiquement excellents dans la planification et l'organisation. Ils sont perçus comme étant méticuleux et qui apprécient la structure et la certitude.

#### Les aspects positifs sur lesquels Mme.

##### Sample a été évaluée:

- Préfère l'organisation et la structure
- Orienté vers les processus et détails
- Attentif aux besoins lors de la planification
- Conscientieux et fiable

#### Considérations pour l'emploi – Mme.

##### Sample serait plus apte dans un rôle qui:

- Nécessite obtenir les bons détails
- Implique de la planification et de l'organisation
- A des objectifs cohérents et des mesures de succès
- A des attentes et objectifs qui sont clairs

#### Points liés au coaching et au développement

##### selon le pointage de Mme. Sample:

- Par moment, pourrait préférer de se concentrer sur les détails plutôt que sur la vue d'ensemble
- Pourrait répondre à des situations stressantes ou inhabituelles par la planification et l'organisation

#### Considération de gestion pour diriger

##### Mme. Sample:

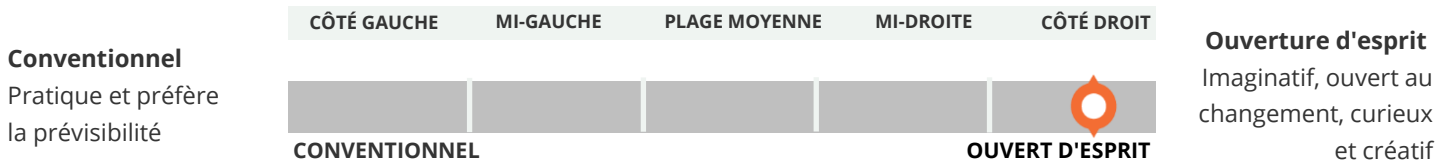
- Sera conscientieux et organisé
- Ne requiert pas de supervision rapprochée
- Devrait recevoir des responsabilités, objectifs et buts clairement définis
- Maintiendra des standards de haute qualité

### Questions suggérées afin de mieux définir ce point et la considération d'emploi

- Donnez-moi un exemple lorsque vous n'étiez pas satisfait de la qualité de votre travail, mais que vous n'aviez pas le temps ni les ressources nécessaires pour le compléter correctement. Décrivez la situation en détail.
- Donnez-moi un exemple d'un moment où vous deviez planifier et organiser quelque chose de complexe. Quelle était la situation et quel était le résultat?



## Dimension 7: Conventionnel vs Ouverture d'esprit



### Mme. Sample s'est retrouvée du côté droit de la dimension "Conventionnel vs Ouverture d'esprit".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est curieuse, imaginative et créative. Les individus qui obtiennent un pointage supérieur sont créatifs et confortables avec le changement. Ils auront vraisemblablement une préférence pour la variété dans leurs tâches.

#### Les aspects positifs sur lesquels Mme. Sample a été évaluée:

- Prêt à essayer des nouvelles méthodes et outils
- Pense stratégiquement
- Ouvert au changement et nouvelles idées
- Bon à trouver des solutions créatives aux problèmes

#### Considérations pour l'emploi – Mme. Sample serait plus apte dans un rôle qui:

- Permet de l'innovation et le développement de nouvelles idées
- Demande à trouver des solutions créatives à des problèmes
- Implique de la pensée stratégique
- Permet certaines décisions basées sur l'intuition

#### Points liés au coaching et au développement selon le pointage de Mme. Sample:

- Pourrait avoir besoin de beaucoup de changement pour demeurer stimulé
- Pourrait parfois sur-analyser des situations ou problèmes

#### Considération de gestion pour diriger Mme. Sample:

- Devrait avoir la possibilité d'essayer des nouvelles approches aux tâches
- Devrait être inclus dans les remue-méninges ou les sessions de stratégies
- Aimerais faire face à de nouveaux défis
- Sera confortable face au changement et la prise de risques

### Questions suggérées afin de mieux définir ce point et la considération d'emploi

- Parlez-moi d'un moment où vous avez dû faire une tâche fastidieuse ou un ensemble de tâches. Quelle était la situation et que faisiez-vous?
- Donnez-moi l'exemple d'un moment où vous deviez être créatif ou innovateur pour accomplir une tâche ou un objectif. Quelle était la situation et comment avez-vous répondu?

TalentClick's employee assessment solutions provide actionable business intelligence to help you build happier, safer, and more productive teams. Our unlimited-use subscriptions include ANY or ALL of the following reports, so you can test all your employees or applicants for one affordable price.

**OUR CORE BUNDLE:** Included in the Standard Unlimited-Use Subscription.



**Attitude-Values-Personality (AVP)** report provides a snapshot of workstyle, work values, and safety risks, all from one short survey. Choose a one-page summary of results, or a detailed combination report highlighting key personality strengths, challenges, suggested interview questions and coaching tips to better assess job fit for both hiring and development.

*\*The AVP includes any combination of WPP, WVA & SQ/DSQ*



**Workstyle & Performance Profile (WPP)** reveals each participant's workstyle, strengths, and areas for improvement. The WPP can be used for hiring, training, performance management, succession planning, and more.

*\*Participant report available*



**Work Values & Attitude (WVA)** assessment uncovers an individual's values and personal standards for behavior to help assess whether they are a cultural fit for your organization. The WVA measures conformity, responsibility, positivity, and more.

*\*Participant report available*



**Safety Quotient™ (SQ)** helps identify the high-risk personality traits that lead to human error and preventable workplace incidents. The SQ measures rule-resistance, distractibility, impulsiveness, and more. Specialized report for Safety Leaders available.

*\*Participant report available*



**Driver Safety Quotient™ (DSQ)** helps predict a driver's likelihood of collisions, near misses, traffic violations, property damage, and more. The DSQ helps ensure a safer roadway for everyone.

*\*Participant report available*

**ADD-ON SOLUTIONS:** Included in the Standard Unlimited-Use Subscription.



**Cognitive Ability (CQ):** Tests language comprehension, numerical calculation ability, and spatial reasoning.



**English Proficiency (EP):** Measures English language competencies, including writing, vocabulary, and typing accuracy.

**PREMIUM SOLUTIONS:** Included in the Premium Unlimited-Use Subscription.



**Leadership Profile (LP):** Helps hire, train, and develop an organization's most valuable assets - its leaders. The LP identifies leadership style, business reasoning ability, and conflict management approach.

*\*Participant report available*

**OTHER SOLUTIONS:** Ask us for details. Additional fees may apply.



**360 Degree Leadership Review**



**Safety Culture Survey**



**Online Training Courses**



**Sports Performance Profile**

Contact Us at [info@talentclick.com](mailto:info@talentclick.com) | 1 (877) 723-3778