

PXT Select™

GUIDE DE RÉFÉRENCE CONDENSÉ

GUIDE DE RÉFÉRENCE CONDENSÉ

Mode de Pensée

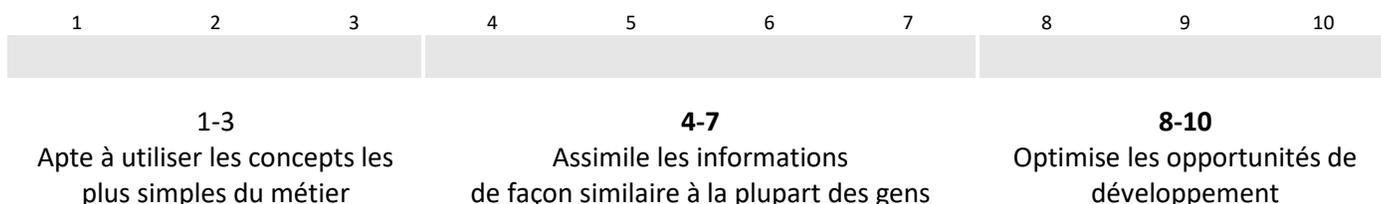
La section Mode de Pensée du PXT Select™ mesure la capacité cognitive, c'est-à-dire la façon dont une personne traite et communique les informations. Ainsi, les questionnaires testent les connaissances de base du candidat en matière de vocabulaire et de concepts mathématiques, ainsi que l'application de ces connaissances au poste de travail. Les résultats mesurent donc la compréhension des liens entre les concepts d'une personne, sa capacité à résoudre des problèmes et à tirer des conclusions mais aussi à communiquer ses connaissances aux autres.

Le Mode de Pensée mesure quatre capacités cognitives : Compétence Verbale, Raisonnement Verbal, Capacité Numérique et Raisonnement Numérique. Les résultats seront retranscrits par des mesures (variant de 1 à 10) pour chacune de ces quatre échelles, ainsi que par un indice composite (Indice Composite Global) basé sur l'agrégation de ces mesures. Un score compris entre 1 et 10 est attribué pour chaque échelle. Gardez à l'esprit qu'un score plus élevé n'est pas nécessairement meilleur qu'un score plus bas. Chaque poste exige des compétences et des capacités différentes.

Indice Composite Global

Aperçu global du potentiel d'apprentissage, de raisonnement et de résolution de problèmes

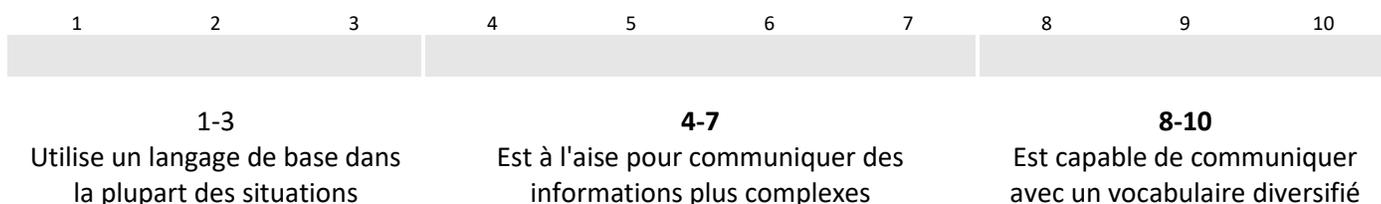
L'Indice Composite Global est un score synthétique des quatre autres échelles du Mode de Pensée du participant : Compétence Verbale, Raisonnement Verbal, Capacité Numérique et Raisonnement Numérique. Il présente une vision d'ensemble du potentiel d'un individu à apprendre de nouvelles choses, à raisonner et à résoudre des problèmes.



Compétence Verbale

Mesure la richesse du vocabulaire d'une personne

La Compétence Verbale donne une idée de la pertinence et de l'efficacité des mots qu'une personne pourrait choisir pour communiquer avec les autres. Contrairement à l'échelle de Raisonnement Verbal qui évalue la façon dont une personne utilise les mots pour résoudre des problèmes et traiter des informations, la Compétence Verbale mesure simplement la diversité du vocabulaire.



Raisonnement Verbal

Utilisation des mots pour le raisonnement et la résolution des problèmes

Le Raisonnement Verbal comporte un élément prépondérant : comment une personne utilise-t-elle les mots pour tisser des liens entre des concepts ? Cette échelle mesure également la façon dont une personne perçoit les informations : la façon de traiter les messages des autres, de raisonner à travers ce qu'elle entend ou lit et de tirer des conclusions.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-3			4-7				8-10		
Préfère une communication facile à interpréter			Interprète efficacement la communication usuelle				Tire des conclusions précises à partir d'informations verbales		

Capacité Numérique

Mesure de la capacité à résoudre des calculs numériques

La Capacité Numérique mesure si une personne sait effectuer divers calculs numériques. Pensez à toutes ces fois où vous avez dû résoudre x ou y dans votre cours de mathématique au lycée, et vous aurez une idée de ce que cette échelle mesure.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-3			4-7				8-10		
Est plus à l'aise avec des calculs simples			Est à l'aise avec des calculs numériques intermédiaires				Capable d'effectuer des calculs numériques avancés		

Raisonnement Numérique

Utilisation des chiffres comme base de raisonnement et de résolution des problèmes

Le Raisonnement Numérique détermine dans quelle mesure une personne peut appliquer sa compréhension des chiffres et des calculs pour résoudre des problèmes. En d'autres termes, cette échelle examine si vous pouvez traiter des données numériques et utiliser les informations pour en tirer des conclusions précises.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-3			4-7				8-10		
Peut être capable d'utiliser des règles mathématiques simples pour résoudre des problèmes			Est à l'aise pour tirer des conclusions basées sur des données numériques				Peut facilement traiter des données numériques pour parvenir à des conclusions		

Traits du Comportement

Les Traits du Comportement du PXT Select™ mesure les préférences comportementales du candidat. Ces derniers aident à définir qui vous êtes à travers vos comportements. Vos comportements varient en fonction de vos points forts et des combinaisons des échelles.

Les Traits du Comportement mesure neuf caractéristiques : Rythme de travail, Assertivité, Sociabilité, Conformisme, Attitude, Prise de décision, Conciliation, Indépendance, et Discernement.

Les scores sont placés sur une échelle bornée par deux extrémités opposées. Gardez à l'esprit qu'une extrémité n'est pas nécessairement meilleure que l'autre. Chaque position fait appel à des capacités et des préférences différentes.

Rythme de travail

Rythme global de l'accomplissement des tâches

Les personnes qui préfèrent un rythme **régulier** sont généralement réfléchies et préfèrent se poser avant d'agir. Et comme la routine est importante pour elles, elles trouvent probablement stressant de se précipiter d'une activité à l'autre, car elles pensent qu'il est plus important de travailler avec précaution qu'avec rapidité.

Les personnes qui préfèrent un rythme **urgent** peuvent devenir frustrées lorsque les résultats n'arrivent pas rapidement. Si un projet stagne, elles n'ont pas de mal à prendre le relais. Elles préfèrent les tâches multiples, passant rapidement d'une chose à l'autre, et s'agitent souvent si elles n'ont pas grand-chose à faire.

< **RÉGULIER**

URGENT >

Patient
À l'aise avec la routine

Énergique
Rapide

Assertivité

Expression des opinions et besoin de contrôler

Les personnes **modestes** ont tendance à laisser les autres prendre le lead pendant qu'elles restent confortablement assises en support. Il est probable qu'elles préfèrent garder leurs opinions pour elles, à moins que quelqu'un ne les sollicite, et elles n'aiment pas se sentir obligées de donner leur point de vue.

Les personnes **autoritaires** ressentent le besoin d'exprimer leurs opinions, même si cela provoque des tensions. L'expression "être exigeant envers soi-même et envers les autres" les décrit avec justesse. Les candidats **autoritaires** défendent souvent les idées auxquelles ils croient et ne cèdent pas facilement.

< **MODESTE**

AUTORITAIRE >

Diplomate
Peu contrôlant

Compétiteur
Orienté résultat

Sociabilité

Désir d'interagir avec les autres

Les personnes très **réservees** ont tendance à préférer rester seules et sont très discrètes, évitant souvent les échanges de banalités. Par conséquent, certains peuvent penser qu'il est difficile de les connaître. Ces personnes peuvent trouver fatigant d'interagir en grands groupes ou de parler à des gens toute la journée, tous les jours.

Les personnes plus **expansives** ne se lassent probablement jamais de rencontrer de nouvelles personnes et de participer à des événements sociaux. Elles sont vraisemblablement très à l'aise pour entamer des conversations avec de parfaits inconnus, et prennent souvent le temps de socialiser avec d'autres personnes au travail.

< **RÉSERVÉ**

EXPANSIF >

Introverti
Garde pour soi

Extraverti
Tourné vers les autres

Conformisme

Attitude à l'égard des directives et du contrôle

Les personnes **insoumises** peuvent parfois avoir le sentiment qu'un excès de conseils et de feedbacks freine la productivité. Elles considèrent les règles et les consignes comme restrictives et préfèrent faire les choses à leur manière. Elles ne se rallient pas à un projet auquel elles ne croient pas parce qu'on leur dit simplement de le faire.

Les personnes qui sont plus **accommodantes** ont tendance à suivre les règles, en restant dans les limites des consignes et des procédures. Elles estiment que la plupart des hiérarchies organisationnelles sont justes. Même si les règles d'une organisation ne leur semblent pas avoir de sens, elles se sentent obligées de les respecter.

< **INSOUMIS**

ACCOMODANT >

Pensée individualiste
Tendance à remettre en question

Conventionnel
Respecte les règles

Attitude

Anticipation des résultats et des motivations

Les personnes **sceptiques** ont tendance à être plus réalistes qu'optimistes. Elles peuvent être méfiantes, généralement suspectes et lentes à faire confiance aux autres. Elles peuvent trouver exaspérant de travailler avec des personnes illogiques et ont souvent du mal à tolérer l'incompétence.

Les personnes **confiantes** sont optimistes et pensent probablement que si quelqu'un travaille dur, il aura presque toujours ce qu'il mérite. Elles sont plus susceptibles d'être qualifiées de "trop crédules" que de "trop critiques". En général, elles pensent que la plupart des gens sont honnêtes et bons.

< **SCEPTIQUE**

CONFIANT >

Cherche des preuves
Prudent

Optimiste
Ouvert

Prise de décision

Utilisation de la rapidité et de la prudence pour prendre des décisions

Les personnes plus **analytiques** apprécient l'analyse méthodique lorsqu'elles prennent des décisions. Même pour les questions insignifiantes, elles aiment prendre autant de temps qu'il leur faut pour se sentir à l'aise avant d'agir. Souvent, elles s'appuient fortement sur l'opinion des autres pour faire les bons choix.

Les personnes **impulsives** préfèrent prendre des décisions rapidement, même lorsqu'elles disposent de plus de temps. Elles ont une grande tolérance pour la prise de risques. Elles se sentent à l'aise pour prendre des décisions avec un minimum d'informations et ne ressentent pas le besoin de consulter d'autres personnes avant d'aller de l'avant.

< **ANALYTIQUE**

IMPULSIF >

Évalue les options
Avance méthodiquement

Accepte le risque
Avance rapidement

Conciliation

Tendance à s'occuper des besoins et des idées des autres

Les personnes **obstinées** ont probablement des opinions très arrêtées sur la façon dont les choses doivent être faites, tandis que d'autres peuvent les décrire comme des personnes sans concessions. Bien que cela ne soit pas impossible, il peut être difficile de promouvoir une idée s'opposant à la leur.

Les personnes **arrangeantes** ont tendance à se soucier des besoins des autres et sont généralement très faciles à vivre. Même lorsqu'elles sont confrontées à une impolitesse flagrante, elles ont tendance à laisser faire sans rien dire. Par conséquent, certaines personnes peuvent considérer ces personnes comme trop indulgentes.

< **OBSTINÉ**

ARRANGEANT >

Enclin à exprimer un désaccord
Défend ses priorités et ses convictions

Harmonieux
Complaisant

Indépendance

Niveau d'appétence à l'égard des instructions et de la supervision

Les personnes **dépendantes** préfèrent avoir trop de supervision que pas assez. Elles préfèrent probablement solliciter leur supérieur ou des membres de leur équipe plutôt que de travailler de manière indépendante. Elles se sentiraient mieux en disposant de directives pour les aider à prendre leurs décisions.

Les personnes plus **autonomes** peuvent être gênées lorsqu'une autre personne prend des décisions qui ont un impact direct sur leur poste. Elles préfèrent de loin avoir la liberté de prendre leurs propres décisions et d'aller et venir à leur guise.

< **DÉPENDANT**

AUTONOME >

Peut chercher du soutien
Accepte la supervision

Peu enclin à chercher des conseils
Aime définir sa propre ligne de conduite

Discernement

Faculté de former des opinions et prendre des décisions

Les personnes **intuitives** font confiance à leurs ressentis et peuvent croire qu'une bonne décision ne peut être prise sans raisonnement émotionnel. Il est probable qu'elles pensent que les faits et les chiffres ne suffisent pas à tout expliquer et qu'elles tiennent souvent compte du "*facteur humain*" au moment de prendre une décision.

Les personnes ayant un mode de discernement plus **factuel** sont probablement très analytiques. Il est probable qu'elles soient rarement influencées par des arguments émotionnels. Elles ont tendance à penser que les décisions doivent être prises de manière logique et surtout à penser que les sentiments doivent être mis à l'écart.

< INTUITIF

FACTUEL >

Peut suivre un pressentiment
Prend en compte les émotions

Cartésien
Se concentre sur les faits

Intérêts

Nous avons identifié six centres d'intérêt qui sont efficaces pour décrire la motivation des gens et leur satisfaction potentielle par rapport à leur travail. Chaque centre d'intérêt reflète des aspects relatifs à un poste ou à une tâche.

Créativité

Un intérêt Créativité suggère le plaisir de pratiquer des activités imaginatives et artistiques. Il implique souvent l'expression personnelle, la mise en valeur de l'esthétique et de nouvelles façons de résoudre des problèmes, la réalisation des idées mais aussi la conception de nouvelles choses.

Entreprenant

Un intérêt Entreprenant suggère le plaisir de diriger, de présenter des idées et de persuader les autres. Les personnes ayant cet intérêt peuvent aspirer à avoir des responsabilités et faire preuve d'initiative, d'ambition et d'ingéniosité.

Finances/ Administration

Un intérêt pour les Finances/ Administration suggère le plaisir de travailler avec des chiffres, d'organiser des informations et des routines de travail comme la tenue de registres et la rédaction de documents. Il pourrait indiquer un sens du détail et un désir de précision.

Aide aux Personnes

L'intérêt Aide aux Personnes suggère le plaisir de la collaboration, du compromis et de l'aide aux autres. Il peut indiquer un fort sentiment d'empathie, de soutien et un don pour rassembler les personnes.

Mécanique

Un intérêt pour la Mécanique suggère le plaisir de construire, de réparer des choses et de travailler avec des machines ou des outils. Les personnes ayant cet intérêt peuvent aimer les tâches manuelles et travailler en extérieur.

Technique

Un intérêt Technique suggère le plaisir d'apprendre du contenu technique, d'interpréter des informations complexes et de résoudre des problèmes abstraits. Les personnes ayant cet intérêt peuvent prendre plaisir à travailler avec des chiffres, des données et/ou des programmes informatiques.