

# PXT Select™

## Guide des Rapports

# SOMMAIRE

## Informations générales

[Le Processus de Sélection ... 3](#)

[L'Évaluation ... 3](#)

[Les Modèles de Performance ... 4](#)

[Le Taux de Correspondance ... 6](#)

[La Distorsion ... 7](#)

## Rapports pour la Sélection

[Rapport pour la Sélection ... 8](#)

[Commercial : Rapport pour la Sélection ... 11](#)

[Rapport de comparaison multi participants ... 13](#)

[Rapport de comparaison multi postes ... 15](#)

[Rapport d'Analyse du Modèle de Performance ... 17](#)

[Rapport Leadership ... 19](#)

## Rapports du Participant

[Rapport Individuel ... 21](#)

[Commercial : Rapport Individuel ... 23](#)

[Graphique des Résultats Individuels ... 24](#)

## Rapports d'intégration et de développement

[Rapport de Coaching ... 26](#)

[Commercial : Rapport de Coaching ... 28](#)

[Rapport Manager – Employé ... 29](#)

[Rapport d'Équipe ... 31](#)

## Guide de référence condensé

[Mode de Pensée ... 33](#)

[Traits du Comportement ... 35](#)

[Intérêts ... 39](#)

# INFORMATIONS GÉNÉRALES

## Le Processus de Sélection

La sélection des collaborateurs est le processus qui consiste à placer la bonne personne au bon poste de travail en faisant correspondre les exigences de l'organisation avec les compétences et les qualifications des participants. De nombreux facteurs doivent être pris en compte lors du recrutement d'un participant et les enjeux sont importants. Recruter la mauvaise personne à un poste peut se révéler pénalisant et fastidieux pour toutes les parties concernées, de l'organisation à la nouvelle recrue, en passant par le responsable et l'équipe de recrutement. En revanche, le recrutement de la bonne personne peut ouvrir de nouvelles possibilités pour une organisation.



Les enjeux sont si importants que de nombreuses organisations prennent le processus de sélection très au sérieux. En fonction de la complexité du poste et des exigences de l'organisation, les pratiques de sélection peuvent inclure le recrutement, la présélection, l'évaluation professionnelle, les entretiens de sélection, les tests de dépistage, la prise de références, l'affectation et l'intégration.

Le PXT Select™ est basé sur plus de 20 ans de recherche et peut fournir aux organisations une image plus complète des candidats. Elle donne au recruteur un aperçu des capacités cognitives, des traits de comportement, des intérêts du participant, en incluant des conseils sur la correspondance potentielle du participant à un poste mais également des questions pertinentes pour l'entretien et spécifiques à la fonction.

Toutefois, aussi bénéfique que soit le PXT Select™, les **employeurs ne devraient jamais prendre de décisions d'embauche basées uniquement sur les résultats de l'évaluation**. Bien que le PXT Select™ offre des informations complémentaires au CV et à l'entretien, aucun outil ne peut se substituer à ces derniers. Comme n'importe quel assessment, les résultats du PXT Select™ ne doivent pas représenter plus d'un tiers de la décision d'embauche. Les organisations doivent également tenir compte des autres informations recueillies au cours du processus de sélection pour porter leur choix sur un candidat.

## L'Évaluation

Le PXT Select™ est une évaluation en ligne à choix multiples qui mesure les capacités cognitives, les traits de comportement et les intérêts du participant. Pour passer l'évaluation, les participants reçoivent une invitation par courrier électronique avec un lien qui les dirige vers Global Assessment Center. Une fois sur place, ils recevront des instructions sur la manière de procéder.

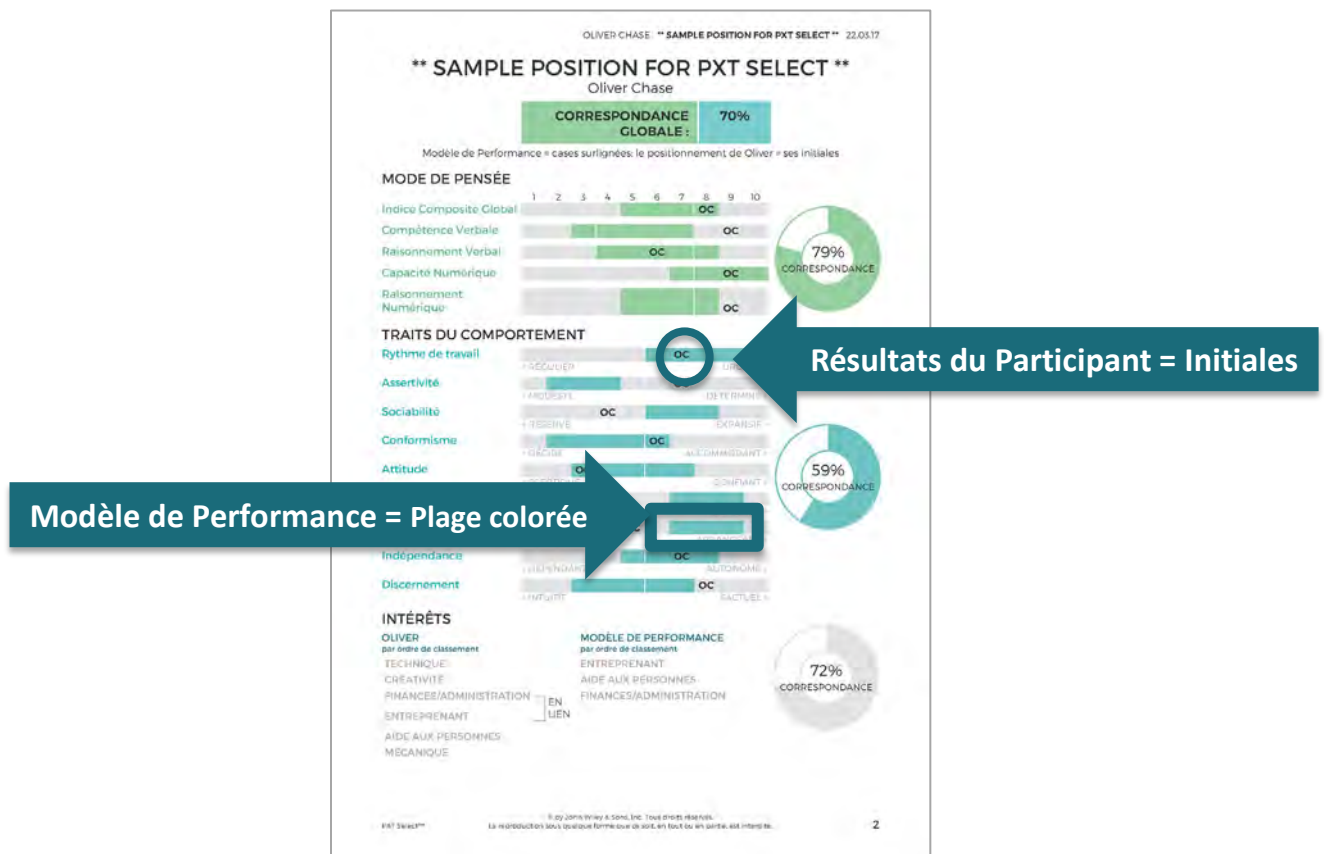
La plupart des participants mettent une heure pour effectuer l'évaluation, bien que certaines personnes puissent avoir besoin de plus de temps. L'aisance du participant avec les questions et la nature adaptative de l'évaluation ont une incidence sur la durée du questionnaire pour chaque personne.

Afin d'optimiser la précision de l'évaluation avec le moins de question possible, l'évaluation PXT Select™ utilise un **questionnaire adaptatif**. Cela signifie que le système sélectionne successivement les questions en fonction du niveau du participant. Du point de vue du candidat, la difficulté de l'examen s'adapte à son niveau de compétence. Aucun participant n'aura donc exactement la même expérience d'évaluation.

# Modèles de Performance

Le Modèle de Performance est une photographie à un moment donné des caractéristiques attendues pour un poste donné. Il indique la zone de poste où se situe chacune des échelles du Mode de Pensée (capacités cognitives) et des Traits du Comportement. Par exemple, il indiquera si le poste exige un rythme de travail plus urgent ou plus régulier. En examinant les résultats du PXT Select™ du participant, vous pourrez rapidement voir si ce dernier se situe à l'intérieur ou à l'extérieur de la plage colorée.

Le Modèle de Performance indique également dans quelle mesure les intérêts du participant correspondent au poste. Plus le degré de concordance entre les trois premiers intérêts de la personne et les trois premiers intérêts du Modèle de Performance sera élevé, plus le pourcentage de Concordance du Participant avec les intérêts du poste sera élevé.



En substance, le Modèle de Performance contextualise le score du participant. Chaque participant doit être comparé au Modèle de Performance qui correspond le mieux au poste pour lequel il postule. Le PXT Select™ dispose d'une bibliothèque exhaustive de Modèles de Performance et permet la flexibilité nécessaire pour laisser un utilisateur créer un nouveau Modèle de Performance. Chaque Modèle de Performance de la bibliothèque a été testé afin d'assurer qu'il reflète l'éventail des personnes ayant réussi dans le poste concerné.

Pour **créer un Modèle de Performance** sur un poste spécifique, il existe trois sources d'information principales pouvant être utilisées :

- La Bibliothèque de Modèles de Performance
- L'Étude d'Analyse de Poste
- L'Étude Convergente

Certaines des méthodes de création de Modèle de Performance peuvent être utilisées seules. Tandis que d'autres ne sont que des méthodes d'appui, comme indiqué dans les descriptions ci-dessous. Indépendamment du fait que la méthode puisse être utilisée seule, vous avez la possibilité de la combiner avec les autres méthodes. L'objectif est d'utiliser les meilleures informations dont vous disposez pour créer le modèle le plus approprié afin de trouver la meilleure correspondance du poste en question.

#### **La Bibliothèque de Modèles de Performance** (Peut être utilisée seule ou avec d'autres méthodes)

- Le PXT Select™ comprend une bibliothèque exhaustive de Modèles de Performance, disponible en ligne.
- Les modèles disponibles peuvent être utilisés tels quels ou comme base pour développer un modèle personnalisé.
- La Bibliothèque de Modèles de Performance du PXT Select™ a été développée de deux manières : (1) en examinant notre propre base de données sur des dizaines de milliers de personnes ayant obtenu les meilleurs résultats, afin de comprendre quels sont les traits communs aux personnes qui réussissent dans différents postes, et (2) en utilisant les données sur les exigences du poste et les résultats obtenus dans la base de données O\*Net du Ministère du Travail américain.
- Pour vous aider dans votre sélection chaque Modèle de Performance issu de la Bibliothèque comprend une description, que vous pouvez utiliser pour la comparer avec votre propre fiche de fonction.
- Les descriptions du Modèle de Performance sont généralement associées à celles qui figurent dans le répertoire des professions en ligne du gouvernement américain.

#### **Étude d'Analyse de Poste** (Ne peut être utilisée uniquement pour appuyer d'autres méthodes)

- L'Étude d'Analyse de Poste (EAP) vous permet d'adapter un Modèle de Performance de la bibliothèque aux exigences uniques d'une organisation pour un emploi spécifique. Il comprend des questions sur les différentes activités liées au poste.
- Elle est complétée par une ou plusieurs personnes qui supervisent le poste et qui connaissent bien les impératifs pour réussir dans cette fonction.
- Une fois terminé, les éléments sont combinés avec des données provenant d'autres sources, comme un Modèle de Performance de la bibliothèque ou des scores de Best performers, pour construire un nouveau modèle.
- Une ou plusieurs études d'analyse de poste peuvent être utilisées durant le processus.

#### **Étude convergente** (Peut être utilisée seule ou avec d'autres méthodes)

- L'Étude convergente vous permet d'utiliser les résultats du PXT Select™ des meilleurs talents de votre organisation pour construire un Modèle de Performance. Nous recommandons de recueillir de 30 participants minimums. Plus vous vous rapprochez des 30 participants, plus le Modèle de performance sera fiable.
- Une fois que les participants ont terminé l'évaluation, identifiez les personnes les plus performantes. Par la suite, le système utilisera ces données pour construire un Modèle de Performance.

Comme indiqué ci-dessus, vous pouvez combiner les méthodes pour créer un Modèle de Performance. Par exemple, vous pouvez utiliser un Modèle de Performance de bibliothèque avec une EAP. Ou, si vous souhaitez mener une étude convergente mais si vous ne comptez pas 30 participants, vous pouvez comparer votre Modèle

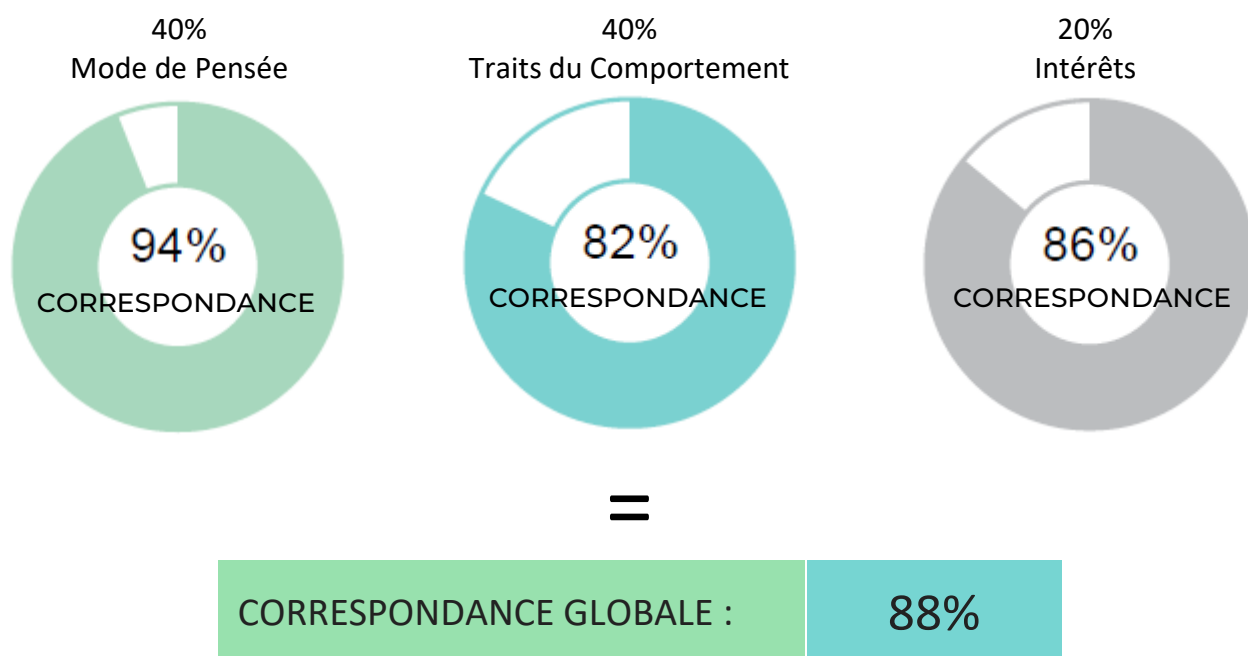
au Modèle de Performance de la bibliothèque et l'adapter en conséquence. Quelle que soit la combinaison que vous choisissez, l'objectif est d'utiliser les meilleures données dont vous disposez pour créer le modèle.

## Taux de Correspondance

Le taux de Correspondance Globale indique dans quelle mesure un participant s'aligne sur le Modèle de Performance du poste. La correspondance globale indiquée peut varier de 25 à 95 %. Bien que l'évaluation calculée des fourchettes allant de 1 à 100 %, les valeurs inférieures à 25 % et supérieures à 95 % ont tendance à être trop extrêmes pour être utilisées et n'apporteront donc pas d'aide supplémentaire dans le choix du candidat.

Le taux de Correspondance Globale est dérivé des calculs d'ajustement pour le Mode de Pensée, les Traits du Comportement et les Intérêts. La pondération relative de chaque section est la suivante : 40 % pour le Mode de Pensée, 40 % pour les Traits du Comportement et 20 % pour les Intérêts.

Pondération:



La correspondance du participant aux attentes du poste peut aider le recruteur à déterminer si des informations supplémentaires sont nécessaires. Par exemple, lorsqu'un participant se situe en dehors de l'une des fourchettes attendues, le recruteur pourra apprécier vérifier la rapidité à laquelle le participant sera opérationnel dans ce domaine particulier. Par ailleurs, il regardera si le poste offre suffisamment de possibilité pour que le participant puisse adapter son comportement. Le recruteur pourra profiter de l'entretien pour recueillir davantage d'informations auprès du participant et voir comment la personne a appris à s'adapter dans ce domaine par le passé.

**Bien que la Correspondance Globale soit un élément d'information important, elle ne doit jamais être utilisée comme unique facteur de décision dans le cadre d'un recrutement.** Comme indiqué précédemment, nous recommandons que les résultats de l'évaluation ne représentent pas plus d'un tiers de la décision du recrutement.

## Distorsion

Lors du questionnaire, certains participants peuvent répondre d'une manière qu'ils jugent socialement souhaitable ou qui les mettent en valeur, plutôt que de répondre franchement et de risquer d'être désapprouvés. En d'autres termes, ils peuvent "fausser" leurs réponses.

Le PXT Select™ signale s'il est possible qu'un participant n'ait pas été complètement franc en répondant au questionnaire. Bien qu'il soit utile de savoir si une distorsion a eu lieu, elle ne peut être cependant pas détectée avec une certitude absolue. Par conséquent, un rapport de "distorsion" ne doit jamais être considéré comme formellement fiable. Au contraire, la possibilité de distorsion est signalée afin que le recruteur puisse mettre davantage l'accent sur l'entretien pour évaluer si les expériences du participant correspondent aux résultats de son évaluation.

Le relevé d'une éventuelle distorsion apparaîtra dans de nombreux rapports du PXT Select™. Si une distorsion est détectée, le signalement ressemblera à l'exemple ci-dessous. Si aucune distorsion n'est détectée, certains rapports (comme indiqué dans les listes ci-dessous) expliqueront quand même ce qu'est une distorsion mais indiqueront qu'elle n'a pas été détectée pour le participant.

### Une distorsion a été détectée dans ce rapport. Qu'est-ce que cela signifie ?

Certains participants peuvent répondre d'une manière socialement souhaitable ou qui les mettent en valeur, plutôt que de répondre franchement et risquer d'être désapprouvés. **Selon les résultats de son évaluation, il est possible que les réponses de Sarah n'aient pas été franches.** Nous vous recommandons donc de donner plus de poids au processus d'entretien et d'utiliser au moins une question sur chacune des échelles de comportement.

Les rapports suivants comprennent un relevé sur la distorsion, qu'**elle soit ou non signalée** dans les réponses d'un participant :

- Rapport pour la sélection
- Commercial : Rapport pour la sélection
- Rapport de coaching
- Commercial : Rapport de coaching

Les éléments suivants comprennent un relevé sur la distorsion **uniquement** si elle est signalée dans les réponses d'un participant :

- Rapport manager-employé
- Rapport de comparaison multi postes
- Rapport de comparaison multi participants

Les rapports suivants **ne comportent pas** de relevé de la distorsion :

- Rapport individuel
- Commercial : Rapport individuel
- Graphique des résultats individuels
- Rapport d'Analyse du Modèle de Performance
- Rapport d'Équipe
- Rapport Leadership

# RAPPORTS POUR LA SÉLECTION

## Rapport pour la Sélection

Il s'agit du **principal rapport** à utiliser à des fins de sélection.

Il fournit les résultats d'un **participant** sous forme de graphique et sous forme narrative puis compare ces résultats à un **Modèle de Performance Unique**.

**Toute la terminologie est définie**, de sorte qu'aucune interprétation ne soit nécessaire en dehors du rapport lui-même.

Le rapport comprend des **questions personnalisées, utiles pour la conduite d'entretien(s)**.

Ce rapport définit ce qu'est une **Distorsion** et si elle a été détectée dans les réponses du participant.



Le Rapport pour la Sélection du PXT Select™ est le principal rapport utilisé pour la sélection des candidats. Ce rapport fournit le plus de détails sur les participants. Le rapport est réparti en trois grandes parties : Résumé des Résultats, Informations sur le Modèle de Performance et Questions pour l'entretien.

### Que contient ce rapport ?

#### RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Résultats de l'évaluation du candidat par rapport au Modèle de Performance

#### MODÈLE DE PERFORMANCE

Zone de résultats synonyme généralement de réussite à ce poste, avec interprétation de l'échelle et de la correspondance au poste

#### QUESTIONS POUR L'ENTRETIEN

Série de questions personnalisées en fonction de la correspondance du participant au Modèle de Performance

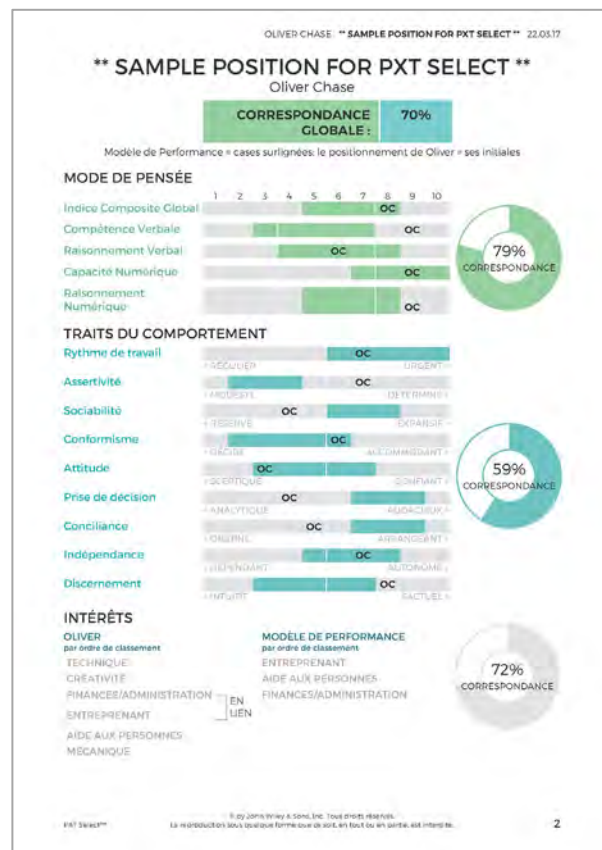
*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du rapport pour la sélection*



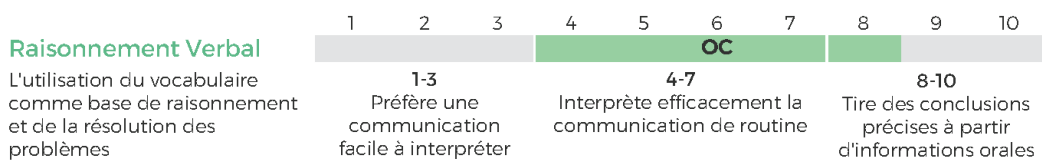
À la **page 2**, vous trouverez le résumé des **résultats de l'évaluation**, où vous pouvez voir, en un coup d'œil, le Modèle de Performance et la façon dont le participant a répondu dans les trois sections : Mode de Pensée, Traits du Comportement et Intérêts.

Pour chaque section, il y a un taux de correspondance vous indiquant dans quelle mesure le participant s'aligne sur le Modèle de Performance. Il y a également un taux de Correspondance Globale pour vous aider à voir comment le participant s'adapte au modèle dans son ensemble.

Dans la section Intérêts, vous verrez deux listes - une pour les intérêts du participant et une pour le Modèle de Performance. Le PXT Select™ mesure un total de six intérêts et tous figurent dans la liste du participant. Les intérêts sont classés en fonction des réponses au questionnaire du participant, l'intérêt ayant obtenu la note la plus élevée se trouve en haut de la liste, et l'intérêt ayant obtenu la note la plus faible se trouve en bas de la liste. Si le cas se présente, vous verrez également une indication quand deux ou trois intérêts ont la même importance pour le candidat. Dans la liste du Modèle de Performance, vous ne verrez que les trois intérêts les plus importants pour le poste, par ordre décroissant.

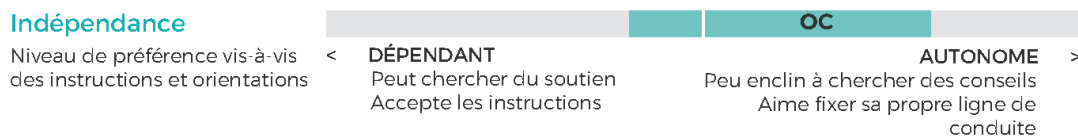


Aux **pages 3 à 6**, vous trouverez une explication détaillée du Modèle de Performance pour les sections Mode de Pensée et Traits du Comportement. Chacune d'entre elles fournit également des descriptions sur le participant idéal et le participant évalué. À la **page 7**, vous trouverez plus d'informations sur les Intérêts.



**Candidat idéal** :Capable d'analyser et de comprendre les nuances contenues dans une communication complexe.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.  
*Exemple d'une échelle du Mode de Pensée de la page 3*



**Candidat idéal** :Plutôt indépendant, mais peut accepter les conseils et les instructions nécessaires.

Oliver: Correspond au Modèle de Performance.  
*Exemple d'une échelle des Traits du Comportement de la page 6*

En outre, le PXT Select™ propose **des questions adaptées pour s'entretenir avec le participant**, basées sur ses résultats et le Modèle de Performance du poste, afin de rendre le processus d'entretien plus efficace. Ces questions ont été revues et testées pour vous aider à obtenir les réponses les plus pertinentes. Par exemple, si l'évaluation a identifié un participant comme étant très assertif alors que le Modèle de Performance exige une approche diplomate, le rapport fournit des questions pour vous aider à évaluer dans quelle mesure le participant a pu faire preuve de diplomatie dans le passé et à comprendre comment la personne pourrait mettre en place de tels ajustements dans le nouveau poste.

Aux **pages 8 à 12**, vous trouverez une liste complète des questions pour l'entretien. En plus des questions personnalisées qui tiennent compte de la correspondance du participant au Modèle de Performance, vous verrez des points de vigilance à surveiller dans les réponses du candidat.

Les questions sont organisées en fonction des trois principaux challenges (page 8) et des trois principaux points forts (page 9) du participant, selon la correspondance de l'individu au Modèle de Performance pour chaque échelle. Les pages 10 à 12 contiennent des questions sur toutes les autres échelles.



Exemple de la page 8 (varie en fonction des résultats des participants)

## Commercial : Rapport pour la sélection

Il s'agit du **principal rapport** à utiliser lors du recrutement d'un **profil commercial**.

Il fournit les résultats d'un **participant** sous forme de graphique et sous forme narrative et compare ces résultats à un **Modèle de Performance unique**.

**Toute la terminologie se rapporte à un contexte de vente.**

Le rapport comprend **des questions personnalisées adaptées aux postes de commercial, utiles pour la conduite d'entretien(s)**.

Il comprend également huit **comportements clés pour la vente** dérivées directement des échelles comportementales.

Ce rapport définit ce qu'est la **Distorsion** et si elle a été détectée dans les réponses du participant.



Le PXT Select™ Commercial : Rapport pour la Sélection est le principal rapport utilisé lors du recrutement de profils commerciaux. Il diffère du Rapport pour la sélection en ce sens qu'il comprend une section sur les comportements clés pour la vente et qu'il emploie également un langage relatif à la vente dans tout le rapport. Ces différences sont soulignées ci-dessous, mais assurez-vous de faire référence au Rapport pour la sélection à la page 8 pour une description complète de ce rapport.

### Que contient ce rapport ?

#### RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Résultats de l'évaluation du candidat par rapport au Modèle de Performance

#### COMPORTEMENTS CLÉS POUR LA VENTE

Approfondissement des pratiques liées à la vente avec l'interprétation des résultats du participant

#### QUESTIONS POUR L'ENTRETIEN

Série de questions personnalisées en fonction de la correspondance du participant au Modèle de Performance

*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Commercial : Rapport pour la Sélection*

Aux **pages 8-10**, vous trouverez les **comportements clés pour la vente**. Cette section décrit chaque comportement clé qui découle d'une combinaison des échelles de comportement et comment le participant peut appliquer chacun d'entre eux dans le cadre de son poste.

OLIVER CHASE "SAMPLE SALES POSITION FOR PXT SELECT" 23.01.17

## COMPORTEMENTS CLÉS POUR LA VENTE

Oliver Chase & "Sample Sales Position for PXT Select"

Cette section décrit huit comportements clés pour la vente, dérivés directement des échelles de comportement, et indique de quelle manière Oliver pourrait les pratiquer (si cela est pertinent pour le poste de "Sample Sales Position for PXT Select").

### Prospecter

Élaborer des stratégies, rechercher et créer des opportunités d'engagement avec des clients potentiels.

- Il sera probablement plus efficace dans la prospection lorsque celle-ci se fera sur de brèves périodes d'activité plutôt que sur une longue période de temps.
- Oliver pourrait être plutôt prudent dans sa détermination de ce qui peut constituer un lead solide.
- Oliver pourrait ne pas être disposé à identifier les principaux clients potentiels s'il ne dispose pas de suffisamment de données.
- Comme Oliver est assez sceptique, il est plus susceptible de mettre en doute la faisabilité des clients potentiels en évaluant peut-être l'opportunité avec un œil plus critique.

### Établir un premier contact

Réaliser les étapes nécessaires pour se présenter auprès d'un nouveau client.

- Oliver peut être tendu à prendre les choses en main pour obtenir le victoire et atteindre un objectif, alors il montrera probablement peu de réticence à approcher les prospects.
- Bien qu'il évite généralement les échanges de banalités, il peut être capable de sortir de sa routine afin d'établir le contact avec un nouveau client.
- Lorsqu'il s'agit de nouer de nouveaux contacts, Oliver peut préférer un processus qui soit systématique et fasse sens pour lui.
- Avec une forte volonté de faire avancer les choses, Oliver décrochera probablement de nouveaux clients dans les délais, tout en équilibrant l'importance d'être stratégique par rapport au premier point de contact.

### Établir et Maintenir des Relations

Créer et établir une connexion avec un client, qui se développe en répondant à ses besoins.

- Bien que Oliver puisse avoir des conversations avec les autres, il n'est pas très expansif et peut donc parfois sembler un peu distant avec les clients.
- Correctement ou non, Oliver peut parfois être sceptique quant à la capacité des clients à tenir leur parole.
- Bien que Oliver soit assez assertif, il est peu susceptible de donner l'impression d'être si déterminé ou obstiné pour que les clients se sentent rejetés.
- Comme Oliver est logique et concentré sur les faits, il fera probablement appel à des clients qui partagent ses idées.

© 2017 Commercial Analyst, Inc. Tous droits réservés.  
L'UNIVERSITÉ DE QUÉBEC À MONTRÉAL, EN COLLABORATION AVEC PXT SELECT

OLIVER CHASE "SAMPLE SALES POSITION FOR PXT SELECT" 23.01.17

### Finaliser la vente

Réaliser la transition entre discuter des besoins du client et valider l'ensemble de la transaction.

- D'un point de vue interpersonnel, Oliver est très assertif, et donc il peut montrer peu de réticence à pousser un client vers une finalisation.
- Comme Oliver est un peu plus prudent qu'audacieux, il pourra vouloir assurer ses arrières avant de finaliser la mission.
- Oliver n'ira probablement de l'avant pour conclure une transaction que lorsque celle-ci aura un sens logique et que les faits seront là pour soutenir la finalisation de la vente.
- Oliver peut parfois être sceptique quant au fait qu'un client donnera suite à ses intentions déclarées au moment de la finalisation de la vente.

### Faire preuve de proactivité

Prendre l'initiative d'identifier personnellement et d'entreprendre le travail nécessaire pour obtenir des résultats.

- Oliver veut faire avancer les choses, mais doit être patient en s'assurant que les choses sont bien organisées afin d'atteindre les objectifs.
- Oliver va probablement régler les détails des tâches à faire par lui-même, mais il demandera de l'aide et des conseils si nécessaire lorsqu'il entreprendra un nouveau projet.
- Oliver préfère probablement suivre les directives des autres lorsqu'il s'agit d'aller de l'avant avec de nouvelles choses, mais il sait comment remettre en question la pensée conventionnelle lorsque c'est nécessaire.
- Oliver peut trouver un équilibre entre la volonté de prendre des risques et la nécessité de réfléchir méthodiquement avant de prendre une décision pour se lancer.

### Faire preuve d'ingéniosité

Identifier et élaborer des stratégies pour optimiser les ressources disponibles afin d'atteindre des objectifs spécifiques.

- Oliver a peu de mal à prendre les choses en main pour faire avancer les choses, mais il demandera de l'aide si nécessaire.
- Oliver peut être plus attiré par les approches logiques ou théoriques de la résolution des problèmes, et se fie moins à ses intuitions.
- Oliver sait comment travailler selon les directives établies, ce qui est avantageux pour lui lorsque des processus efficaces sont en place.
- Comme Oliver a une approche sceptique, il peut parfois se concentrer davantage sur les inconvénients potentiels des différentes ressources plutôt que sur leurs avantages.

© 2017 Commercial Analyst, Inc. Tous droits réservés.  
L'UNIVERSITÉ DE QUÉBEC À MONTRÉAL, EN COLLABORATION AVEC PXT SELECT

Exemple des comportements clés pour la vente aux pages 8-9.

La version Commercial du Rapport pour la Sélection emploie un langage et un contexte commercial tout au long de ce dernier. Voici un exemple de questions pour l'entretien spécifiques à la vente qui ont été générées à partir des résultats du participant.

<b>Assertivité</b>	<b>CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE</b>
--------------------	--

➔ **Soyez attentif à comment il réussit à déterminer quand aller de l'avant et quand s'abstenir d'agir.**

- Décrivez une expérience récente où vous avez dû faire preuve d'assurance envers un client. Comment avez-vous déterminé ce que vous deviez faire pour obtenir ce dont vous aviez besoin ?
- Lorsque vous travaillez avec un client déterminé ou exigeant, quelle approche adoptez-vous pour maintenir une relation de travail efficace avec cette personne ?

Exemple de questions pour l'entretien des pages 11-15.

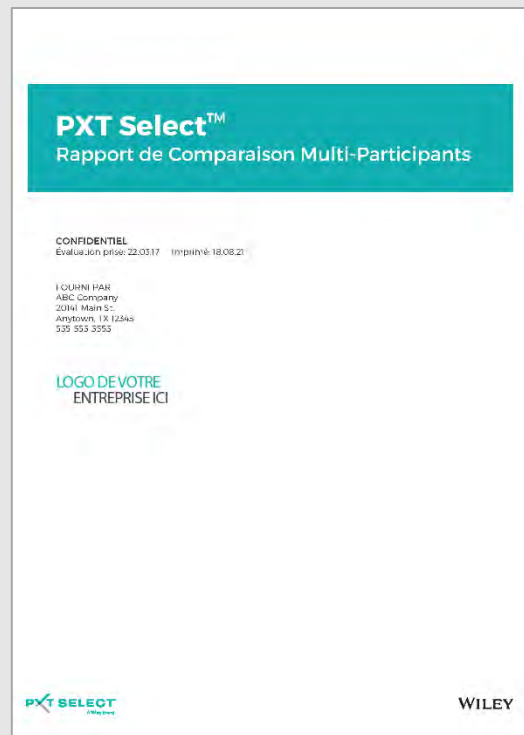
## Rapport de comparaison multi participants

C'est le rapport à utiliser pour comparer **plusieurs participants à un poste**.

Il compare les résultats des participants sous forme de graphique et les reporte tous sur **un seul Modèle de Performance**.

Les **échelles de Mode de Pensée et des Traits du Comportement** sont définies dans le rapport, ainsi que les trois Intérêts pertinents pour le Modèle de Performance.

Si une **Distorsion** a été signalée dans les résultats d'un des participants, elle est indiquée et définie dans ce rapport.



Lorsque vous avez plusieurs participants à présélectionner ou à recevoir en entretien pour le même poste, le rapport de comparaison multi participants est un outil utile dans le processus de sélection. Ce rapport regroupe plusieurs participants en un seul document et indique les taux de correspondance de chaque participant par rapport à un Modèle de Performance. Il synthétise le Mode de Pensée, les Traits du Comportement et les Intérêts de tous les participants que vous choisissez de comparer.

### Que contient ce rapport ?

#### CORRESPONDANCE DU PARTICIPANT

Les résultats de l'évaluation de chaque participant sont comparés au modèle de performance

#### COMPARAISON

Les résultats des participants pour chaque échelle sont regroupés pour faciliter la comparaison

#### MODÈLE DE PERFORMANCE

Zone de résultats pour chaque échelle synonyme généralement de réussite sur ce poste

*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Rapport de comparaison multi participants.*



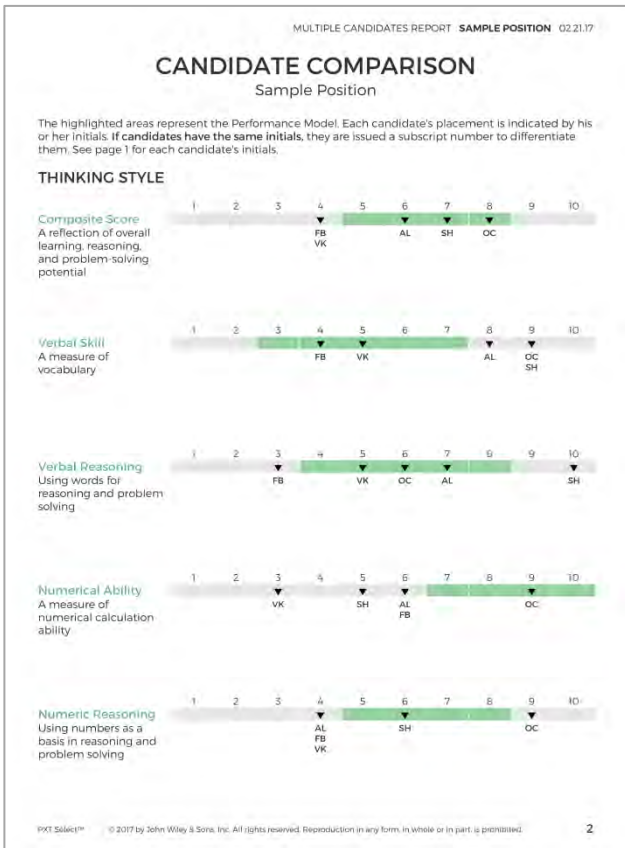
La **page 1** présente la liste de tous les participants inclus dans le rapport, classés par Correspondance globale la plus élevée. Si les participants ont les mêmes initiales, un numéro d'indice leur sera attribué.

Si les participants ont les mêmes initiales, un numéro d'indice leur sera attribué pour les différencier.

Participants	% de correspondance
ANDREW LANGLEY (AL)	77%
OLIVER CHASE (OC)	70%
FIA BYRD (FB)	66%
SAMAIRA HARI (SH)	65%
VICTOR KAPUR (VK)	54%

Exemple de liste de participants de la page 1

Les **pages 2 à 4** montrent les initiales des participants placées sur chaque échelle pour faciliter la comparaison. Les initiales peuvent se superposer, ce qui vous permet de comparer plusieurs participants à la fois.



Exemple de la page 2 du Rapport de comparaison multi participants



Exemple de la page 3 du Rapport de comparaison multi participants

La **page 5** présente les trois principaux Intérêts associés au Modèle de Performance par ordre décroissant, ainsi que la définition de chacun. S'il s'agit également d'un intérêt majeur pour l'un des participants, les initiales de ce participant seront indiquées à droite.

Une explication de la **distorsion** ne sera également mentionnée à la page 5 uniquement si elle a été détectée chez l'un des participant.

## Rapport de comparaison multi postes

Il s'agit du rapport à utiliser pour comparer **un participant à plusieurs postes**. Il est particulièrement utile lorsque vous recrutez pour plusieurs postes.

Il présente les résultats du participant sous forme de graphique comparé à **chaque Modèle de Performance** choisi.

Le rapport est organisé du poste ayant obtenu la **Correspondance Globale** la plus élevée à celui ayant obtenu la plus faible.

Si une **Distorsion** a été signalée dans les résultats du participant, elle sera indiquée et le rapport comprendra une annexe avec une explication de la distorsion.



Le rapport est utile à la fois pour le recrutement et le développement des personnes. Lors de la sélection, les recruteurs peuvent créer une comparaison afin de trouver le meilleur poste pour un participant dans leur base de données, y compris des postes dont le participant ne connaissait pas l'existence ou pour lesquels il n'a pas postulé. Lorsqu'il est utilisé à des fins de développement des collaborateurs, le rapport montre dans quelle mesure un individu est en phase avec les différents postes de l'organisation pouvant faire partie de son parcours professionnel. Les managers peuvent ensuite exploiter le rapport pour aider le collaborateur à se préparer à de futures fonctions.

Tant qu'un participant ou un collaborateur a passé l'évaluation PXT Select™ dans le passé, les mêmes données peuvent être utilisées pour le comparer à n'importe quel poste.

### Que contient ce rapport ?

#### % DE CORRESPONDANCE

La Correspondance Globale du participant pour chacun des postes, est indiquée ci-dessous

#### MODÈLES DE PERFORMANCE

Zone de résultats synonyme généralement de réussite pour chaque poste

#### CORRESPONDANCE DU PARTICIPANT

Résultats de l'évaluation du participant par rapport aux Modèles de Performance

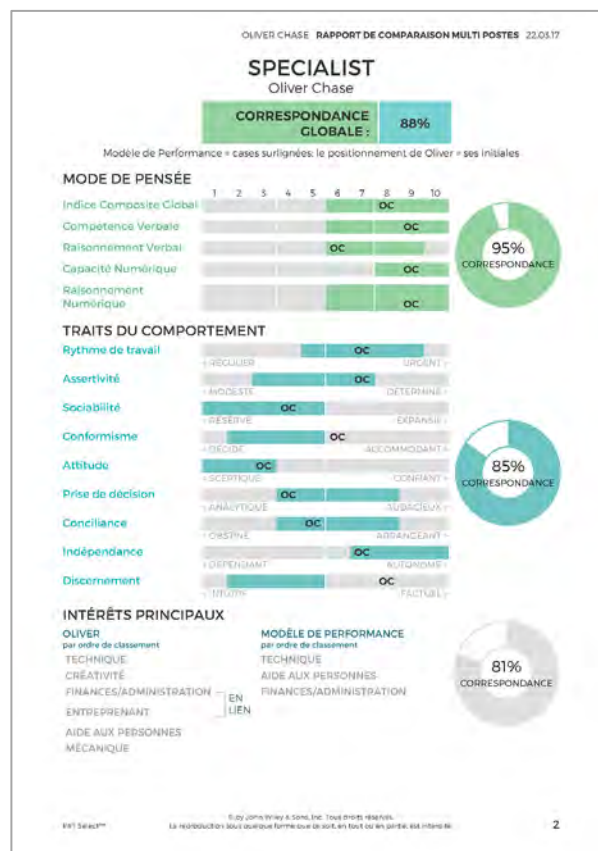
*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Rapport de comparaison multi postes*

La **page 1** énumère tous les postes inclus dans le rapport, dans l'ordre de la Correspondance Globale la plus élevée à la plus faible.

Poste ...Page	% de correspondance
<a href="#">Specialist</a> ...2	<b>88%</b>
<a href="#">Manager-Sales</a> ...3	<b>85%</b>
<a href="#">Sales</a> ...4	<b>79%</b>
<a href="#">** Sample Position for PXT Select **</a> ...5	<b>70%</b>

Exemple de liste de postes de la page 1

Les pages suivantes du rapport présentent le Résumé des Résultats à l'intérieur duquel les scores du participant ou du collaborateur sont comparés au Modèle de Performance pour chacun des postes énumérés.



Exemple de Résumé des Résultats utilisé sur les pages suivantes.



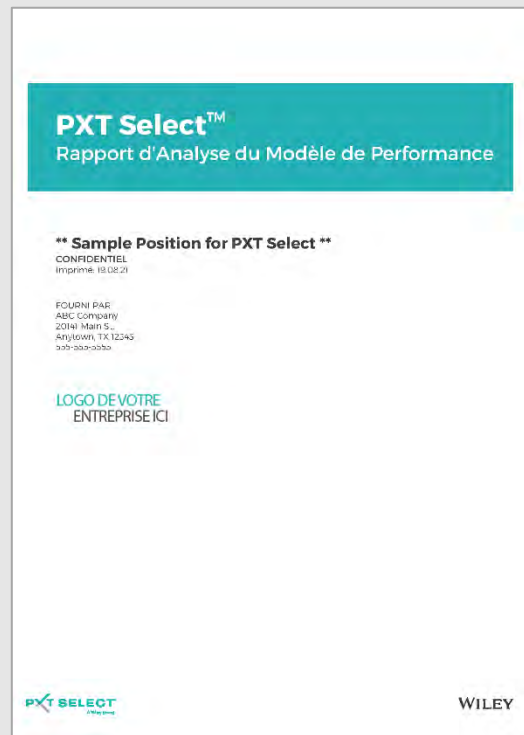
## Rapport d'Analyse du Modèle de Performance

Ce rapport présente un **Modèle de Performance**.

Il illustre les **fourchettes attendues** pour le Mode de Pensée, les Traits du Comportement et les trois principaux Intérêts pour le poste concerné.

**Toute la terminologie est déjà définie** de sorte qu'aucune interprétation ne soit nécessaire au-delà du rapport lui-même.

**Il n'inclut pas** de données sur les participants ni de Distorsion.



Ce rapport présente le Modèle de Performance pour un poste donné, en indiquant la fourchette de scores attendue pour ce poste. Le rapport donne également un aperçu de la signification de chaque échelle et décrit de manière générale le participant idéal pour le poste.

### Que contient ce rapport ?

#### MODÈLE DE PERFORMANCE

Zone de résultats généralement synonyme de réussite dans ce poste

#### DÉFINITIONS

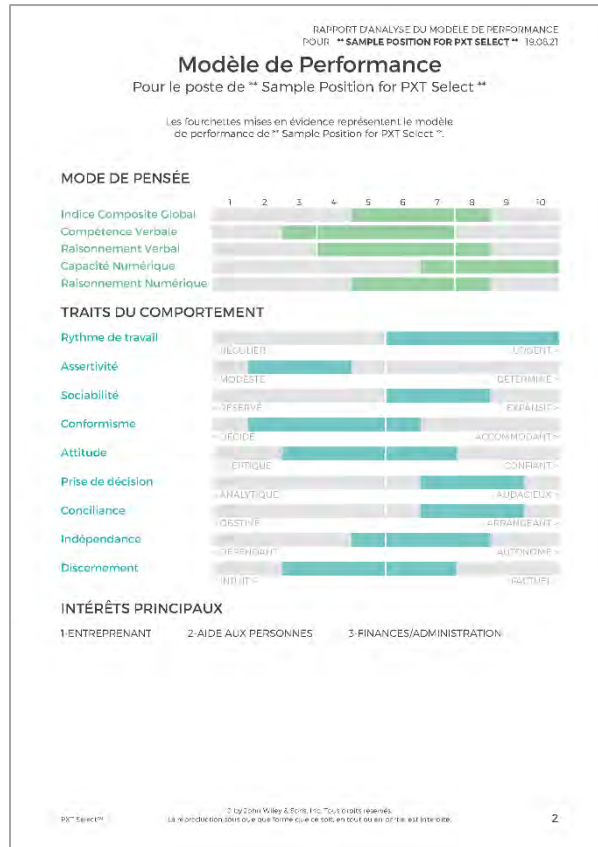
Chacun des styles et des traits sera défini

#### CANDIDAT IDÉAL

Une indication décrivant le candidat idéal pour ce poste apparaîtra pour chaque style et trait

*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Rapport d'Analyse du Modèle de Performance*

La **page 2** présente sous forme graphique l'éventail des scores attendus dans les sections Mode de Pensée et Traits du Comportement. Elle énumère également les trois principaux Intérêts pour le Modèle de Performance dans l'ordre de gauche à droite.



Exemple de la page 2 du Rapport d'Analyse du Modèle de Performance

Aux **pages 3 à 6**, vous trouverez une explication détaillée des Modèles de Performance du Mode de Pensée et des Traits du Comportement. Chacune d'entre elles fournit également une description sur le participant idéal pour le poste. À la **page 7**, vous trouverez plus d'informations sur les Intérêts.

### Compétence Verbale

Mesure la compétence verbale à travers la connaissance du vocabulaire



**Candidat idéal** : Peut traiter un langage modérément complexe et possède un vocabulaire de niveau moyen.

Extrait de la page 3 du Rapport d'Analyse du Modèle de Performance

## Rapport Leadership

Ce rapport est conçu pour la sélection, mais peut également être utilisé à des fins d'encadrement ou de développement.

Il fournit les résultats d'un **participant** présentés sous forme de graphique et en déduit son approche possible des six compétences clés du leader communément nécessaires aux dirigeants d'organisation. Chacune des six compétences clés du leader est présentée en relation avec les résultats du participant.

Le rapport inclut les points forts et les challenges potentiels d'un participant en matière de leadership, ainsi que des **questions personnalisées** pouvant être utilisées pour s'entretenir avec le participant ou analyser son potentiel de leader.

**Il n'inclut pas** de Modèle de Performance ni de Distorsion.



Ce rapport est conçu pour mettre en lumière le potentiel managérial d'un participant et donne un aperçu de sa réaction face aux complexités du rôle de leader. Il aide les recruteurs à comprendre comment les traits cognitifs, comportementaux et les intérêts d'un individu peuvent affecter son potentiel de leader. Outre la sélection, ce rapport peut également être utilisé dans un contexte de coaching ou de développement.

### Que contient ce rapport ?

#### RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Les résultats sont présentés pour le Mode de Pensée, les Traits du Comportement et les Intérêts de la personne.

#### COMPETENCES EN MATIERE DE LEADERSHIP

Les six compétences clés du Leader sont illustrées, ainsi que les échelles, les traits et les intérêts qui animent chacune d'entre elles.

#### PAGES DE COMPÉTENCE

Les caractéristiques, les forces et les challenges de la personne sont interprétés en fonction de chaque compétence de leadership

*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Rapport Leadership*

Comme pour la plupart des rapports du PXT Select™, vous trouverez à la **page 2** le **résumé des résultats** où vous pouvez voir, en un coup d'œil, comment le participant est classé dans les trois sections : Mode de Pensée, Traits du Comportement et Intérêts.

La **page 3** présente les six compétences clés du leader généralement nécessaires aux dirigeants d'organisation, ainsi que les trois attributs ou intérêts d'où est issue ladite compétence.



Exemple de la page 2 du Rapport Leadership



Exemple de la page 3 du Rapport Leadership

À partir de la **page 4**, deux pages sont consacrées à chacune des six compétences clés du leader. Le haut de la première page définit la compétence elle-même. Les trois échelles associées à chaque compétence clé sont ensuite indiquées afin de les relier aux résultats du participant. En bas de la première page, un bref résumé donne un aperçu du mode de management du participant

Le haut de la deuxième page affiche les échelles correspondant à chaque compétence clé du leader. Ensuite, sont mis en évidence les points forts et les challenges potentiels du participant et trois questions à poser au participant sont suggérées (ou à exploiter pour réfléchir à la correspondance potentielle du participant à la fonction de leader).

La **page 16** résume la manière d'utiliser le rapport dans le cadre d'un recrutement, d'un accompagnement ou d'un coaching. Elle inclut quelques questions à méditer et un espace commentaire pour vos réflexions.

# RAPPORTS DU PARTICIPANT

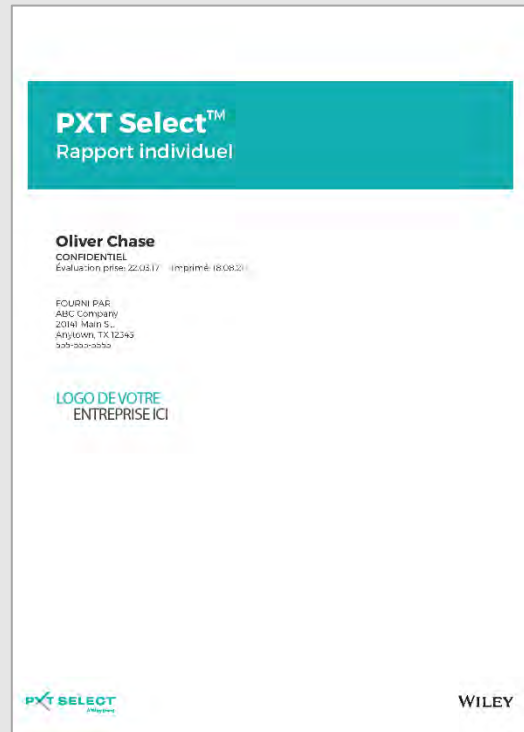
## Rapport Individuel

Ce rapport présente les résultats d'un **participant** sous forme narrative.

**Toute la terminologie est définie**, de sorte qu'aucune interprétation ne soit nécessaire au-delà du rapport lui-même.

Il n'y a pas de scores et tous les résultats sont rédigés de manière relativement favorable, de sorte à **pouvoir les partager avec les participants**.

Le Modèle de Performance et la Distorsion **ne sont pas inclus** dans ce rapport.



Le Rapport Individuel donne directement un feedback au participant sous forme narrative. Il ne fournit ni les scores du participant, ni de comparaison du participant avec le Modèle de Performance. Il explique plutôt ce que l'évaluation mesure et fournit ensuite une interprétation des résultats dans un format écrit, décrivant le Mode de Pensée, les Traits du Comportement et les Intérêts. Ce rapport est souvent partagé avec le participant ou remis au nouveau collaborateur pendant le processus d'intégration.

### Que contient ce rapport ?

#### DÉFINITIONS

Dans les pages suivantes, chacun des Modes de Pensée, des Traits du Comportement et des Centres d'intérêts qui ont été mesurés par l'évaluation sera défini

#### FEEDBACK PERSONNALISÉ

Vous recevrez un feedback personnalisé en fonction de vos résultats et de la manière dont ils doivent être interprétés

*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Rapport Individuel.*

Les **pages 2 à 5** donnent les définitions de chaque échelle ainsi qu'un commentaire narratif basé sur les résultats du participant. La **page 6** montre l'ordre des Intérêts du participant avec des définitions détaillées de chacun.

OLIVER CHASE RAPPORT INDIVIDUEL 22.01.17

## INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

**MODE DE PENSÉE**

**Indice Composite Global** Une réflexion sur le potentiel global d'apprentissage, de raisonnement et de résolution de problèmes

- Vous êtes presque toujours capable de vous adapter à une variété de situations de formation.
- Il est très probable qu'il vous sera facile d'apprendre les exigences d'un nouveau poste.
- Vous pouvez apprécier de relever un challenge tout en vous formant à de nouvelles tâches.
- Vous résolvez probablement bien les problèmes, en envisageant des solutions sous plusieurs angles différents.

**Compétence Verbale** Mesure la compétence verbale à travers la connaissance du vocabulaire

- Vous excelleriez probablement dans un poste qui exige de solides compétences en matière de vocabulaire.
- Vous avez tendance à communiquer en utilisant un vocabulaire varié.
- Vous êtes capable de lire et de comprendre des documents écrits dans un langage complexe et avancé.
- Vous écrivez probablement avec sophistication et précision.

**Raisonnement Verbal** L'utilisation du vocabulaire comme base de raisonnement et de la résolution des problèmes

- Dans la plupart des situations, vous êtes capable d'exprimer des pensées et des idées complexes.
- Vous êtes probablement capable de raisonner grâce à des informations verbales détaillées et complexes provenant de diverses sources.
- Vous avez tendance à être compétent dans la collecte de tous types d'informations et à les utiliser pour prendre des décisions ou résoudre des problèmes.
- En lisant, vous interprétez facilement les points principaux, et votre style d'écriture reflète probablement une solide base de compétences en matière de raisonnement verbal.

2

Exemple de la page 2 du Rapport Individuel

OLIVER CHASE RAPPORT INDIVIDUEL 22.01.17

## INTÉRÊTS

L'évaluation que vous avez passée a mesuré six intérêts possibles. Ils sont énumérés ci-dessous avec des définitions, depuis le domaine pour lequel vous avez exprimé le plus d'intérêt à celui pour lequel vous avez exprimé le moins d'intérêt (les liens éventuels sont notés).

**LE CLASSEMENT DE VOS CENTRES D'INTÉRÊTS**

- Classement de vos intérêts du plus haut au plus bas
- Des liens sont indiqués s'ils sont présents

**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 apprécier de travailler avec des chiffres, des données et/ou des programmes informatiques.

**Creativité**  
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, de produire des idées et de concevoir de nouvelles choses.

**Finances/Administration**  
Un intérêt pour les finances et l'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.

**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.

**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 et de soutien et un don pour rassembler les personnes.

**Mécanique**  
Un intérêt pour la Mécanique suggère le plaisir de construire et 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.

6

Exemple de la page 6 du Rapport Individuel

## Commercial : Rapport Individuel

Ce rapport présente les résultats d'un **participant** sous forme narrative, **en mettant l'accent sur la vente**.

**Toute la terminologie se rapporte à un contexte de vente** de sorte qu'aucune interprétation ne soit nécessaire au-delà du rapport lui-même.

Il n'y a pas de scores et tous les résultats sont rédigés de manière relativement favorable afin **de pouvoir les partager avec le participant**.

Le Modèle de Performance et la Distorsion **ne sont pas inclus** dans ce rapport.



Le Commercial : Rapport Individuel du PXT Select™ donne directement un feedback au participant sous forme narrative. Contrairement au Rapport Individuel, il emploie tout au long du rapport un langage commercial. Cependant, le reste du rapport demeure le même, vous devez donc vous référer au Rapport Individuel à la page 19 du Guide du Rapport pour avoir une compréhension complète de ce rapport.

**Assertivité** Exprimer des opinions et besoin de contrôler

- Les situations dans lesquelles vous êtes tenu responsable des objectifs de vente ont tendance à vous motiver.
- Il est fort probable que vous soyez plus disposé à être un leader au sein d'une équipe de vente qu'un suiveur.
- Généralement, vous tenez un discours direct avec les clients et vous avez une préférence pour déterminer des résultats des ventes.
- Vous concluez probablement les ventes avec une certaine confiance et vous êtes à l'aise de parler avec autorité aux clients pendant le processus de vente.

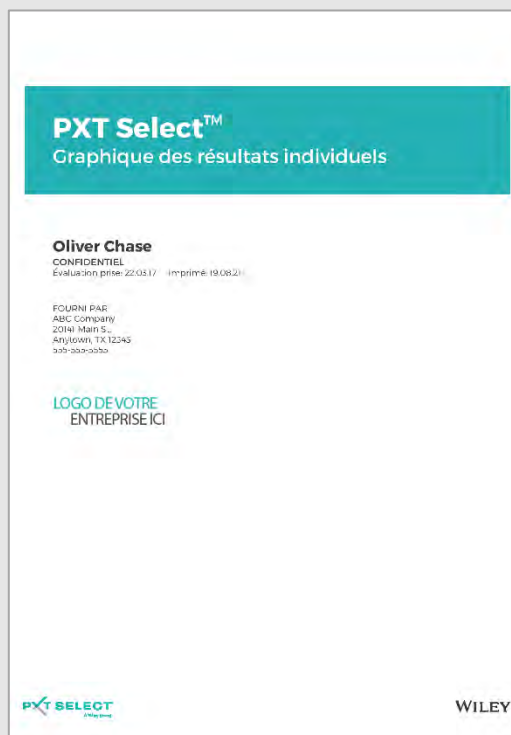
*Exemple des termes employés dans le Commercial : Rapport Individuel*



## Graphique des résultats individuels

Ce rapport fournit les résultats d'un participant sous forme de graphique.

Le Modèle de Performance et la Distorsion **ne sont pas inclus** dans ce rapport.



Le Graphique des résultats individuels montre le classement d'un participant dans les sections Mode de Pensée, Traits du Comportement ainsi qu'un classement de ses Intérêts, donnant une représentation visuelle des résultats de l'individu.

Comme pour le Rapport Individuel, vous pouvez choisir de fournir ce graphique lors de la sélection ou de le distribuer uniquement dans le cadre de l'intégration de votre nouveau collaborateur. Toutefois, contrairement au Rapport Individuel, le Graphique des résultats individuels ne fournit pas de conseils pour l'interprétation des résultats. Par conséquent, lorsque vous partagez le Graphique des résultats individuels avec le participant ou le collaborateur, vous devez être prêt à lui communiquer les résultats afin de répondre à ses questions ou à corriger d'éventuels malentendus.

### Que contient ce rapport ?

#### RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Vos résultats sont illustrés sur des échelles pour le Mode de Pensée, sur des échelles bornées pour les Traits du Comportement et selon un classement des Centres d'intérêt

#### DÉFINITIONS

Chacun des modes, des traits et des centres d'intérêts sera défini sur la page suivant le résumé des résultats

*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Graphique des résultats individuels*



Comme indiqué ci-dessous, la **page 2** fournit les scores du participant, mais ne comprend ni le Modèle de Performance, ni une interprétation narrative des résultats de la personne. La **page 3**, quant à elle, donne de courtes définitions des échelles pour expliquer ce que l'évaluation mesure.

OLIVIER CHASE GRAPHIQUE DES RÉSULTATS INDIVIDUELS 22.03.17

### Résumé des Résultats

**MODE DE PENSÉE**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indice Composite Global										Vous
Compétence Verbale										Vous
Raisonnement Verbal									Vous	
Capacité Numérique										Vous
Raisonnement Numérique										Vous

**TRAITS DU COMPORTEMENT**

Rythme de travail										Vous
Assertivité										Vous
Sociabilité									Vous	
Conformisme										Vous
Attitude									Vous	
Prise de décision									Vous	
Conciliation										Vous
Indépendance										Vous
Discernement										Vous

**LE CLASSEMENT DE VOS CENTRES D'INTÉRÊTS**

L'évaluation que vous avez passée a mesuré six intérêts possibles. Ils sont classés ci-dessous du plus haut au plus bas. Les liens bilatéraux et triangulaires sont indiqués s'ils existent.

TECHNIQUE			
CREATIVITÉ			
FINANCES/ADMINISTRATION			
ENTREPRENANT			
AIDE AUX PERSONNES			
MÉCANIQUE			

EN LIEN

PXT SELECT™ © 2017 Oliver Chase & Sons, Inc. Tous droits réservés. LE REPRODUCTION DE CE DOCUMENT EST INTERDITE SANS LA PERMISSE DE PXT SELECT™. 2

Exemple de la page 2 du Graphique des résultats individuels

OLIVIER CHASE GRAPHIQUE DES RÉSULTATS INDIVIDUELS 22.03.17

### DÉFINITIONS

**MODE DE PENSÉE**

**Indice Composite Global** Une réflexion sur le potentiel global d'apprentissage, de raisonnement et de résolution de problèmes

**Compétence Verbale** Mesure la compétence verbale à travers la connaissance du vocabulaire

**Raisonnement Verbal** L'utilisation du vocabulaire comme base de raisonnement et de la résolution des problèmes

**Capacité Numérique** Mesure l'aptitude en matière de calcul

**Raisonnement Numérique** Mesure l'utilisation des chiffres comme base de raisonnement et de résolution des problèmes

**TRAITS DU COMPORTEMENT**

**Rythme de travail** Taux global d'accomplissement des tâches

**Assertivité** Exprimer des opinions et besoin de contrôler

**Sociabilité** Désir d'interaction avec les autres

**Conformisme** Attitude à l'égard des directives et du contrôle

**Attitude** Anticipation des résultats et des motivations

**Prise de décision** Utilisation de la rapidité et de la prudence pour prendre des décisions

**Conciliation** Inclination à s'occuper des besoins et des idées des autres

**Indépendance** Niveau de préférence vis à vis des instructions et orientations

**Discernement** Base pour former des opinions et la prendre des décisions

**INTÉRÊTS**

**Entrepreneur** Suggère le plaisir de diriger, de présenter des idées et de persuader les autres

**Finances/Administration** Suggère le plaisir de travailler avec des chiffres, d'organiser des informations et des routines de travail telles que la tenue de registres et la rédaction de documents

**Aide aux personnes** Suggère le plaisir de la collaboration, du compromis et de l'aide aux autres

**Technique** Suggère le plaisir d'assimiler du contenu technique, d'interpréter des informations complexes et de résoudre des problèmes abstraits

**Mécanique** Suggère le plaisir de construire et de réparer des choses et de travailler avec des machines ou des outils

**Creativité** Suggère le plaisir d'activités imaginatives et artistiques

PXT SELECT™ © 2017 Oliver Chase & Sons, Inc. Tous droits réservés. LE REPRODUCTION DE CE DOCUMENT EST INTERDITE SANS LA PERMISSE DE PXT SELECT™. 3

Exemple de la page 3 du Graphique des résultats individuels

# RAPPORTS D'INTÉGRATION/DÉVELOPPEMENT

## Rapport de Coaching

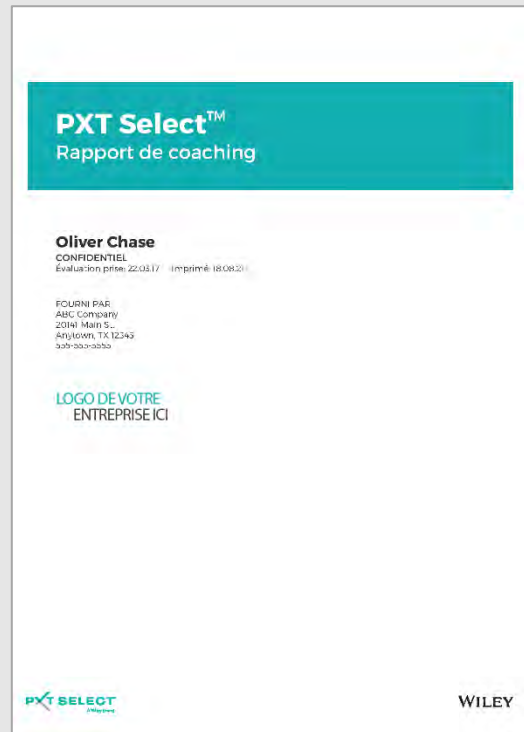
Ce rapport **peut être utilisé** pour l'intégration, l'encadrement, la formation ou le développement, en plus de la sélection.

Il fournit les résultats d'**un individu** sous forme de graphique et sous forme narrative comparé à un seul **Modèle de Performance**.

**Toute la terminologie est déjà définie** de sorte qu'aucune interprétation ne soit nécessaire au-delà du rapport lui-même.

Le rapport comprend des **conseils de coaching**.

Ce rapport définit ce qu'est une **Distorsion** et si elle a été détectée dans les réponses du participant.



Le Rapport de Coaching contient les résultats de l'évaluation d'une personne ainsi que des conseils de coaching sur la façon dont elle peut aborder les différents aspects de la fonction. Le Rapport peut être utilisé dans le cadre du processus de sélection, mais il est souvent utilisé pour l'intégration, le coaching, la formation ou le développement.

### Que contient ce rapport ?

#### RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Les résultats de l'évaluation sont comparés au Modèle de Performance, qui indique la fourchette de résultats généralement synonyme de réussite pour ce poste

#### DÉFINITIONS

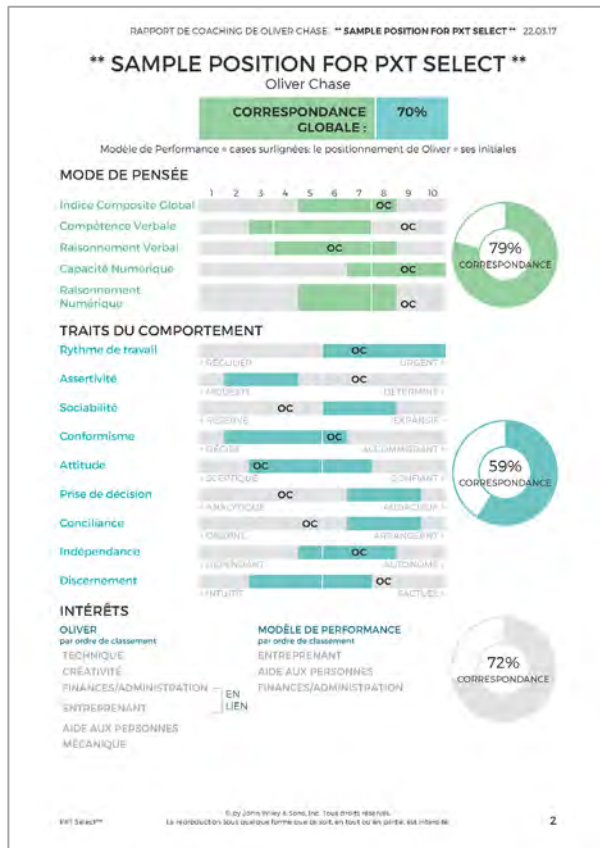
Le Mode de Pensée et les Traits du Comportement seront définis dans les pages qui suivent la synthèse des résultats

#### FEEDBACK PERSONNALISÉ

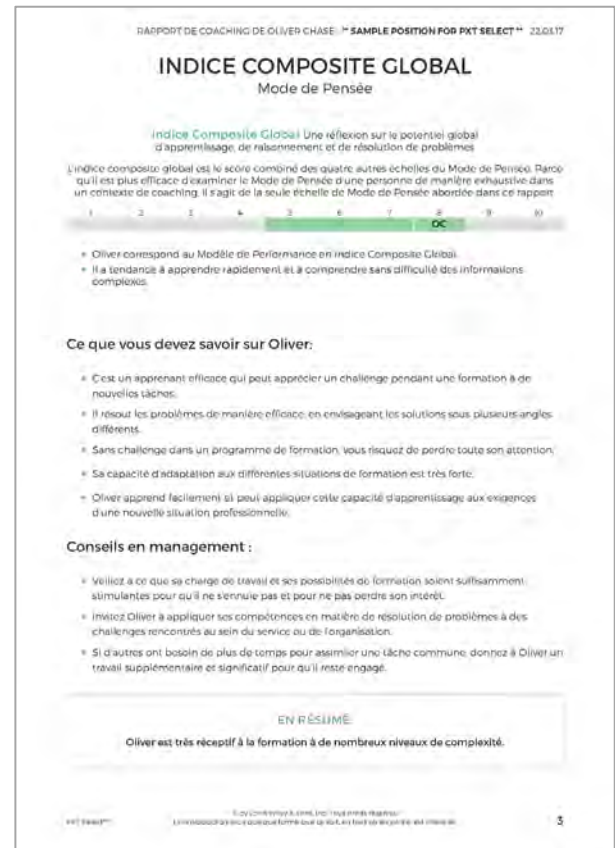
Vous recevrez un feedback personnalisé basé sur vos résultats et sur la manière dont ils doivent être interprétés

*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Rapport de Coaching*

Comme pour la plupart des rapports du PXT Select™, vous trouverez à la **page 2** le résumé des résultats où vous pouvez voir, en un coup d'œil, le Modèle de Performance et le score de participant dans les trois sections de l'évaluation : Mode de Pensée, Traits du Comportement et Intérêts.



Exemple de la page 2 du Rapport de Coaching



Exemple de la page 3 du Rapport de Coaching

À partir de la **page 3**, vous pouvez trouver des commentaires détaillés sur chacune des échelles qui mettent en évidence la façon dont la personne peut être encline à aborder la fonction et les domaines dans lesquels elle pourrait bénéficier d'un accompagnement. L'indice composite global étant le score combiné des quatre autres échelles du Mode de Pensée, il s'agit de la seule échelle du Mode de Pensée présentée dans ce rapport.

Pour chaque échelle, il y a un "Conseil en management" concernant les résultats de la personne sur l'échelle. Ces conseils se concentrent sur un comportement critique qui pourrait faire la plus grande différence dans les performances professionnelles de la personne en fonction de cette échelle.

Les Intérêts sont abordés à la page 13. Cette section comprend également une partie " Conseil en management ".

Grâce au Rapport de Coaching, un manager peut accompagner un nouveau collaborateur jusqu'à son plein potentiel ou aider les collaborateurs actuels à identifier leurs challenges et à améliorer leurs performances professionnelles.

Dans l'ensemble, le Rapport de Coaching aide les managers à accélérer et à optimiser les performances de leurs collaborateurs.

## Commercial : Rapport de Coaching

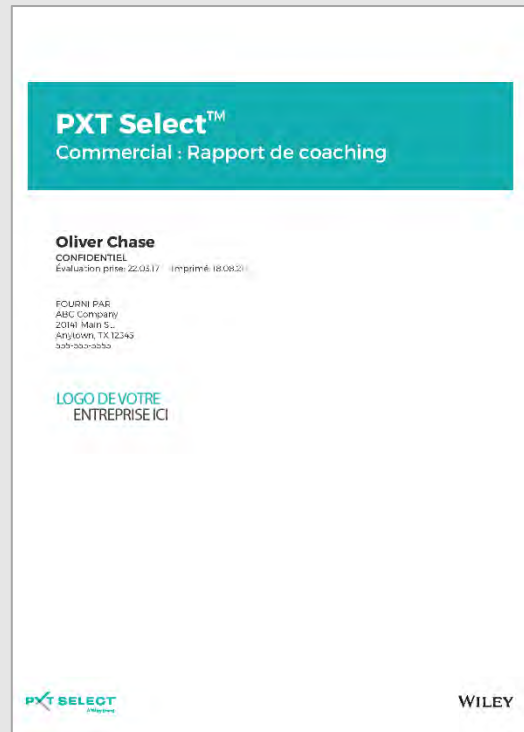
Ce rapport **peut être utilisé** pour l'intégration, l'encadrement, la formation ou le développement, en plus de la sélection pour un poste **commercial**.

Il fournit les résultats d'**un individu** sous forme de graphique et sous forme narrative par rapport à un **seul Modèle de Performance**.

**Toute la terminologie se rapporte à un contexte de vente**, de sorte qu'aucune interprétation ne soit nécessaire au-delà du rapport lui-même.

Le rapport comprend des **conseils de coaching liés à la vente**.

Ce rapport définit ce qu'est une **Distorsion** et si elle a été détectée dans les réponses du participant.



Le Commercial : Rapport de Coaching du PXT Select™ Sales contient les résultats de l'évaluation d'un individu ainsi que des conseils de coaching sur la façon dont il peut aborder les différents aspects d'un poste commercial. Il emploie un langage commercial tout au long du rapport. Cependant, le reste du rapport demeure le même, vous devez donc vous référer au Rapport de Coaching à la page 24 du présent Guide pour avoir une compréhension complète du « Commercial : Rapport de Coaching ».

### Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- C'est un apprenant efficace qui peut apprécier un challenge lors d'une formation sur un nouveau produit.
- Il résout les problèmes de manière efficace, en envisageant les solutions sous plusieurs angles différents.
- Sans challenge dans un programme de formation, vous risquez de perdre toute son attention.
- Sa capacité d'adaptation à diverses situations de formation et à diverses approches du processus de vente est très forte.
- Oliver apprend facilement et peut appliquer cette capacité d'apprentissage aux exigences du travail avec un nouveau client ou à une nouvelle situation professionnelle.

*Exemple de termes liés à la vente dans le Commercial : Rapport de Coaching*

## Rapport Manager - Employé

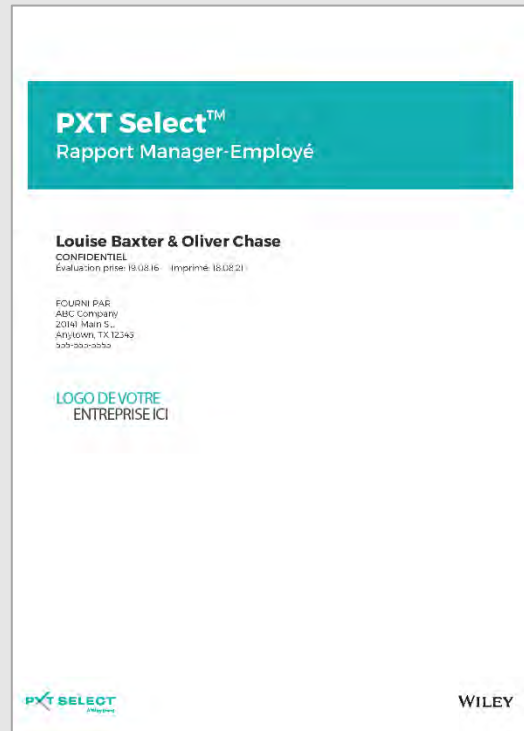
Ce rapport **peut être utilisé** pour l'intégration, l'accompagnement et le coaching, en plus de la sélection.

Il **compare** les résultats de l'individu à ceux du manager sous forme de graphique et sous narrative.

Le feedback est **destiné au manager**.

Les résultats portent uniquement sur les **Traits du Comportement** qui sont définis dans le rapport.

Si une **Distorsion** a été signalée dans les résultats du participant, elle est indiquée et définie dans ce rapport.



Le Rapport Manager - Employé compare les résultats d'un individu au niveau de ses Traits du Comportement avec ceux de son manager. Il aide à comprendre comment le manager aborde le travail de supervision et comment un collaborateur préfère être géré, ce qui permet au manager et au collaborateur de construire une relation plus efficace. Le rapport est fréquemment utilisé comme outil d'intégration ou de coaching. Les managers l'utilisent souvent pour partir du bon pied avec les nouveaux collaborateurs ou pour améliorer sa relation avec les membres de son équipe.

### Que contient ce rapport ?

#### RÉSULTATS

Les résultats de votre évaluation sont comparés à ceux du collaborateur selon neuf échelles différentes

#### FEEDBACK

Vous recevrez un feedback personnalisé se basant sur la comparaison de vos résultats avec ceux du collaborateur

#### RÉFLEXION

En plus d'une relecture rapide, vous recevrez des questions auxquelles vous devrez répondre et qui serviront de plan d'action

*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Rapport Manager- Employé*

Le rapport comprend un résumé à la **page 2** qui est différent du Résumé des Résultats. La première différence est qu'il n'inclut que les échelles des Traits du Comportement. Deuxièmement, il place également le manager sur chaque échelle accompagné du collaborateur ou du participant.



Exemple de la page 2 du Rapport Manager – Employé



Exemple de la page 3 du Rapport Manager – Employé

Aux **pages 3 à 11**, vous trouverez une page entière pour chaque échelle des Traits du Comportement, comprenant une explication des tendances du manager et du collaborateur, en plus d'un conseil ou d'une idée, pour travailler plus efficacement avec le collaborateur.

Le Rapport comprend également une **fiche de synthèse et de réflexion à la page 12**. Elle contient des questions pour aider le manager et le collaborateur à mettre en pratique ce qu'ils ont appris l'un sur l'autre.

ÉCHELLE	RÉFLEXION
<b>RYTHME DE TRAVAIL</b> Vous êtes plutôt régulière dans votre rythme de travail. Il est plutôt urgent dans son rythme de travail.	Comment vos différences de rythme de travail affectent-elles votre capacité à travailler ensemble efficacement ?
<b>ASSEPTIVITÉ</b> Vous êtes plutôt modeste. Il est plutôt déterminé.	Quel est l'impact de sa nature plutôt déterminée dans votre relation?

Extrait de la page 12 du Rapport Manager – Employé



## Rapport d'équipe

Ce rapport **peut être utilisé** pour l'intégration ou le développement en plus de la sélection.

Il affiche les **résultats de l'équipe** sous forme de graphique et sous narrative.

Un feedback est **envoyé à chaque membre de l'équipe**.

Les résultats portent uniquement sur les **Traits du Comportement** définis dans le rapport.

La **Distorsion n'est pas incluse** dans ce rapport.



Le Rapport d'Équipe peut aider les managers et les membres de l'équipe à aborder la dynamique du groupe de manière constructive. Il contient les résultats de plusieurs collaborateurs au niveau des échelles Traits du Comportement, ainsi que d'un feedback narratif sur ce que ces résultats peuvent signifier pour une équipe. Il est conçu pour que chaque membre de l'équipe puisse recevoir un rapport personnalisé plutôt qu'un rapport collectif s'adressant uniquement au responsable.

Le rapport est parfois utilisé dans le processus de recrutement pour voir comment un nouveau collaborateur pourrait affecter la dynamique de l'équipe, mais il est plus souvent utilisé lors de l'intégration ou du coaching, pour aider les membres d'une équipe à comprendre leurs similitudes et leurs différences.

### Que contient ce rapport ?

#### RÉSULTATS

Les résultats d'évaluation de chaque membre de l'équipe sont regroupés sur neuf échelles de comportement

#### FEEDBACK

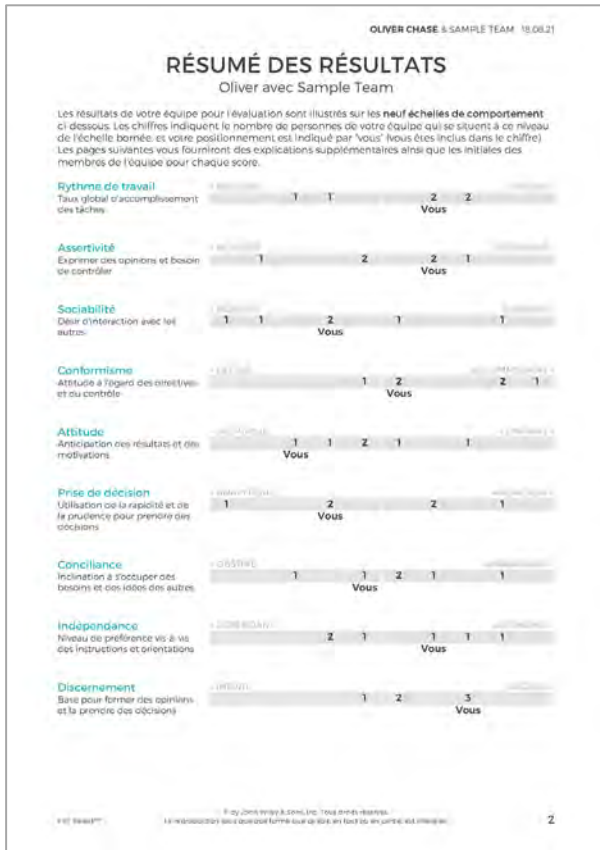
Un feedback pour chaque échelle basé sur vos réponses et de celles de l'équipe

#### ACTION

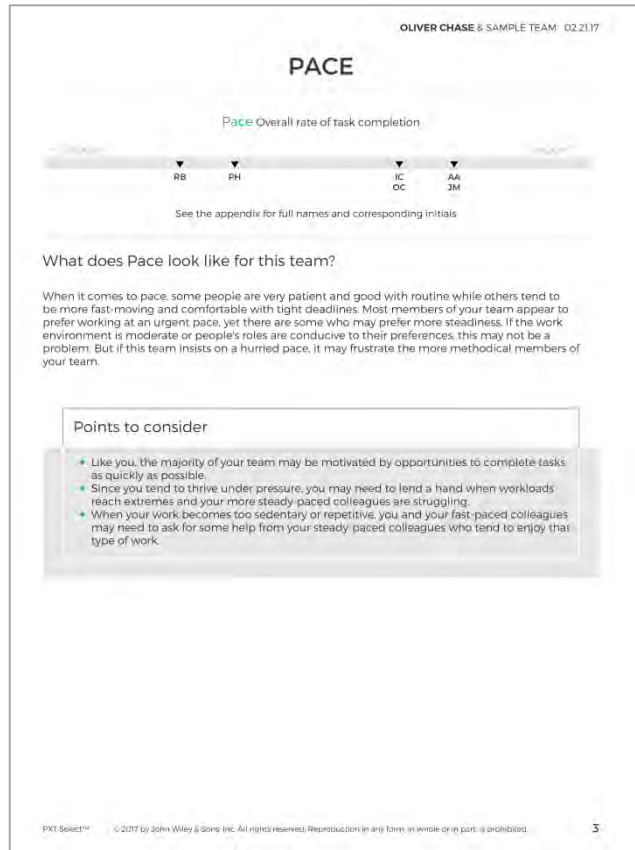
Moyennes de l'équipe et conseils personnalisés

*L'image ci-dessus apparaît à la page 1 du Rapport d'Équipe*

Le résumé de la **page 2** est une vue d'ensemble de la répartition des membres de l'équipe sur chaque échelle de comportement pouvant donner un aperçu de la culture de l'équipe.



Exemple de la page 2 du Rapport d'Équipe



Exemple de la page 3 du Rapport d'Équipe

Les **pages 3 à 11** présentent une analyse de chaque échelle de comportement, ainsi que les initiales des membres de l'équipe pour indiquer où se situent les différents membres sur l'échelle. Chacune de ces pages comprend également un résumé expliquant comment l'équipe peut aborder l'échelle en fonction des résultats du collectif. Enfin, dans la section "Points à considérer", chaque membre de l'équipe trouvera un feedback personnalisé qui expliquera comment ses préférences et ses tendances pourraient interagir avec celles du reste du groupe.

La **page 12** est une page de synthèse et plan d'action fournissant le score moyen de l'équipe pour chaque échelle et des conseils personnalisés basés sur les résultats de l'équipe.



Extrait de la page 12 du Rapport d'Équipe



# GUIDE DE RÉFÉRENCE CONDENSÉ

## Mode de Pensée

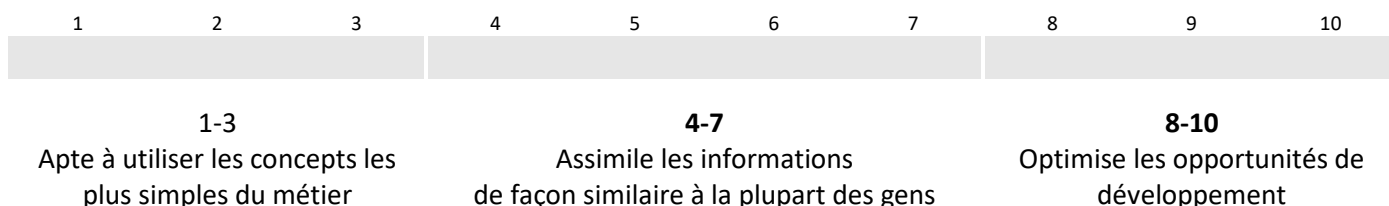
La section Mode de Pensée du PXT Select™ mesure la capacité cognitive, c'est-à-dire la façon dont une personne traite et communique les informations. Ainsi, les questionnaires testent les connaissances de base du candidat en matière de vocabulaire et de concepts mathématiques, ainsi que l'application 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

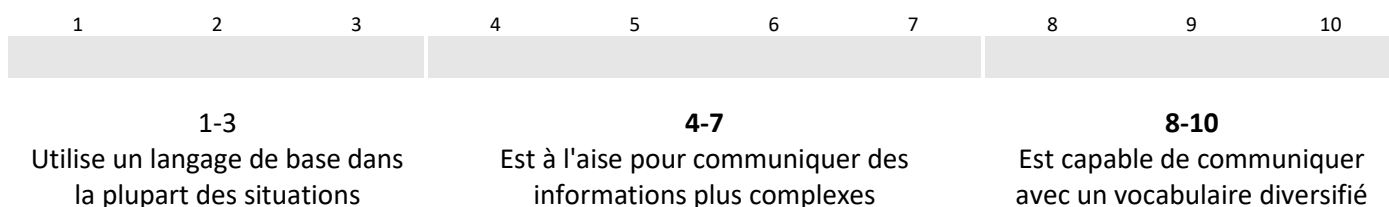
L'Indice Composite Global est un score synthétique des quatre autres échelles du Mode de Pensée du participant : Compétence Verbale, Raisonnement Verbal, Capacité Numérique et Raisonnement Numérique. Il présente une vision d'ensemble du potentiel d'un individu à apprendre de nouvelles choses, à raisonner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