

PXT Select™

Rapport de coaching

Oliver Chase

CONFIDENTIEL

Évaluation prise: 22.03.17 Imprimé: 09.05.22

FOURNI PAR
Fit First® Technologies
www.FitFirstTech.com
Dartmouth, NS B3B 1X2
1-800-513-7277



INTRODUCTION

Ce rapport a pour objectif de vous donner une compréhension plus approfondie du Mode de Pensée, des Traits du Comportement et des Centres d'intérêts de **Oliver Chase's** en relation avec le poste de **** Sample Position for PXT Select ****. Outre un aperçu de ses motivations et des challenges qu'il doit relever, il vous fournira des conseils utiles pour l'aider dans sa formation et son 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

Que mesure l'évaluation?

MODE DE PENSÉE

- Le Mode de Pensée est la capacité à traiter les informations.
- Cela comprend la résolution de problèmes, la communication, l'interaction et les capacités d'apprentissage.
- Les résultats sont illustrés sur des échelles allant de 1 à 10.
- Un score plus élevé n'est pas nécessairement le meilleur indicateur de performance pour un poste donné.

TRAITS DU COMPORTEMENT

- Les Traits du Comportement sont des actions couramment observées qui aident à définir l'individu.
- Chaque échelle est définie par deux points opposés, mais de valeur égale.
- Un côté de l'échelle bornée n'est pas meilleur que l'autre.

INTÉRÊTS

- La section "Centres d'intérêt" peut prédire la motivation et la satisfaction potentielle à l'égard de divers emplois.
- Ils sont classés par ordre d'intérêt, du plus haut au plus bas.

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

Certains participants peuvent répondre d'une manière socialement souhaitable ou pour être mieux perçus, plutôt que de répondre franchement et risquer d'être désapprouvés. Sur la base des résultats de son évaluation, il semble que **Oliver ait répondu de manière franche**.

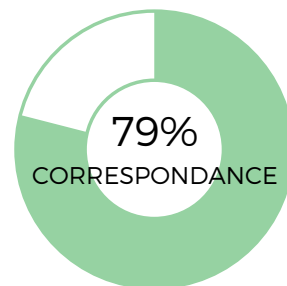
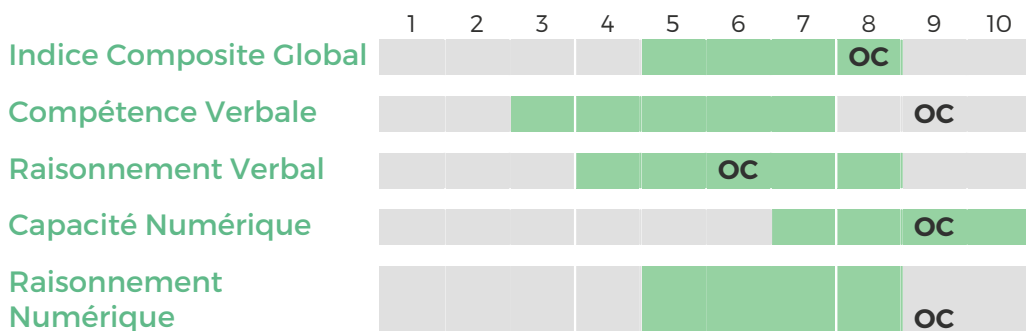
** SAMPLE POSITION FOR PXT SELECT **

Oliver Chase

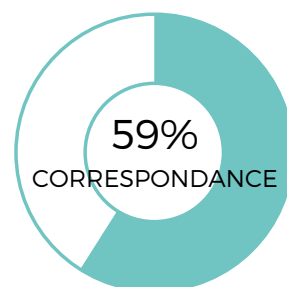
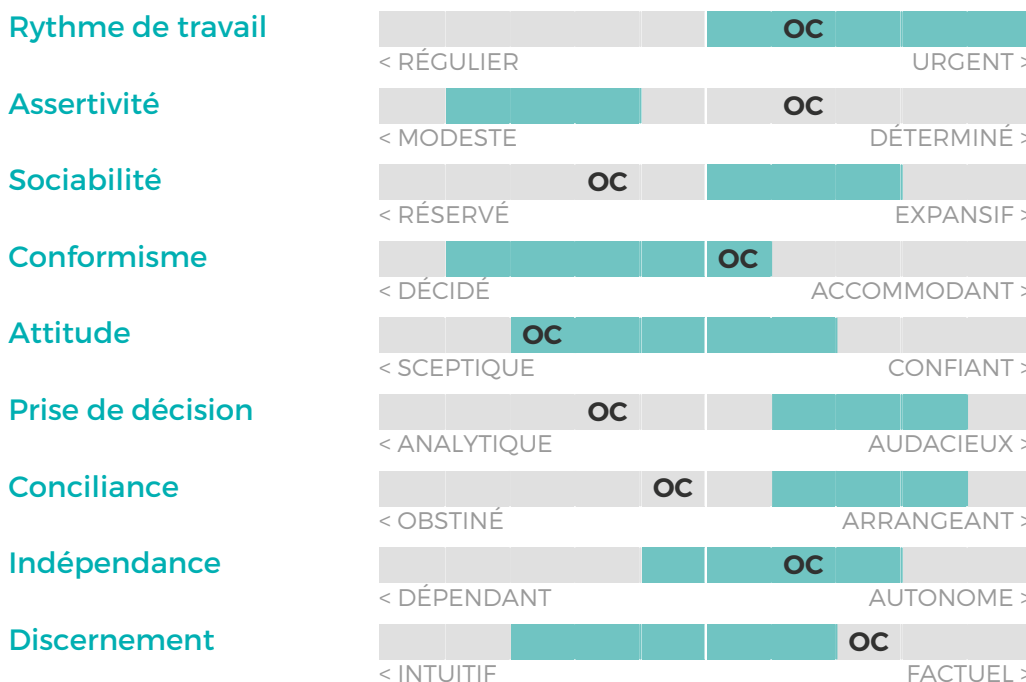


Modèle de Performance = cases surlignées; le positionnement de Oliver = ses initiales

MODE DE PENSÉE



TRAITS DU COMPORTEMENT



INTÉRÊTS

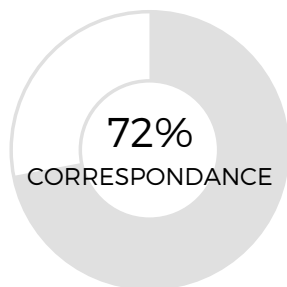
OLIVER
par ordre de classement

- TECHNIQUE
- CRÉATIVITÉ
- FINANCES/ADMINISTRATION
- ENTREPRENANT
- AIDE AUX PERSONNES
- MÉCANIQUE

EN LIEN

MODÈLE DE PERFORMANCE
par ordre de classement

- ENTREPRENANT
- AIDE AUX PERSONNES
- FINANCES/ADMINISTRATION



INDICE COMPOSITE GLOBAL

Mode de Pensée

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

L'indice composite global est le score combiné des quatre autres échelles du Mode de Pensée. Parce qu'il est plus efficace d'examiner le Mode de Pensée d'une personne de manière exhaustive dans un contexte de coaching, il s'agit de la seule échelle de Mode de Pensée abordée dans ce rapport.



- Oliver correspond au Modèle de Performance en Indice Composite Global.
- Il a tendance à apprendre rapidement et à comprendre sans difficulté des informations complexes.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- C'est un apprenant efficace qui peut apprécier un challenge pendant une formation à de nouvelles tâches.
- 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 aux différentes situations de formation est très forte.
- Oliver apprend facilement et peut appliquer cette capacité d'apprentissage aux exigences d'une nouvelle situation professionnelle.

Conseils en management :

- Veillez à ce que sa charge de travail et ses possibilités de formation soient suffisamment stimulantes pour qu'il ne s'ennuie pas et pour ne pas perdre son intérêt.
- Invitez Oliver à appliquer ses compétences en matière de résolution de problèmes à des challenges rencontrés au sein du service ou de l'organisation.
- Si d'autres ont besoin de plus de temps pour assimiler une tâche commune, donnez à Oliver un travail supplémentaire et significatif pour qu'il reste engagé.

EN RÉSUMÉ:

Oliver est très réceptif à la formation à de nombreux niveaux de complexité.

RYTHME DE TRAVAIL

Traits du Comportement

Rythme de travail Taux global d'accomplissement des tâches



- Oliver correspond au Modèle de Performance en Rythme de Travail.
- Il a tendance à être assez énergique et travaille à un rythme modéré à rapide.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- Il agit généralement avec un sentiment d'urgence dans des conditions routinières.
- Il préfère généralement travailler à un rythme plutôt précipité.
- Habituellement, Oliver commence les missions dans les délais.
- Il est fort probable qu'il préfère éviter le travail sédentaire ou répétitif.
- Il peut chercher à mettre en œuvre de nouvelles idées de toute urgence.

Conseils en management :

- Travaillez ensemble pour établir des échéanciers avec lesquels vous êtes, tous les deux, à l'aise.
- Demandez-lui de ralentir quand vous pensez qu'une plus grande concentration serait bénéfique.
- Pour l'aider à rester engagé, donnez-lui des occasions d'assumer de nouvelles responsabilités ou d'entreprendre de nouveaux projets.

EN RÉSUMÉ:

Oliver répond bien aux contraintes de temps et fonctionne généralement à un rythme rapide.

ASSERTIVITÉ

Traits du Comportement

Assertivité Exprimer des opinions et besoin de contrôler



- Oliver ne correspond pas au Modèle de Performance en Assertivité.
- Il a tendance à être assez à l'aise pour défendre ses opinions et ses besoins.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- Il a tendance à être motivé par des situations dans lesquelles il est tenu responsable des résultats.
- Il est prêt à s'affirmer, à être plus un leader qu'un suiveur.
- Oliver utilise généralement des déclarations directes.
- Il présentera probablement son poste avec beaucoup de confiance.
- Parfois, il peut être trop assertif lorsqu'il donne des directives aux autres.

Conseils en management :

- Donnez des feedbacks positifs lorsqu'il fait preuve d'écoute active au lieu d'avancer son programme trop rapidement.
- Si vous remarquez qu'il est trop dominant dans certaines situations, suggérez lui de donner plus d'occasions aux autres d'exprimer leur avis.
- Donnez-lui l'occasion de diriger des discussions s'il semble vouloir le faire.

EN RÉSUMÉ:

Il assume des rôles de leadership avec aisance, mais est toujours prêt à suivre les directives de quelqu'un d'autre si besoin.

SOCIABILITÉ

Traits du Comportement

Sociabilité Désir d'interaction avec les autres



- Oliver ne correspond pas au Modèle de Performance en Sociabilité.
- Il a tendance à être assez introverti et peut souvent garder des choses pour lui.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- Il peut être plutôt mal à l'aise si il est au centre de l'attention.
- Il se peut qu'il n'implique pas toujours les autres dans une discussion sur la façon dont les choses devraient être faites.
- Oliver a tendance à préférer travailler seul, au moins de temps en temps.
- Il peut à l'occasion communiquer avec d'autres personnes pour obtenir du feedback.
- Il peut probablement bien fonctionner sans s'appuyer sur des relations personnelles solides.

Conseils en management :

- Demandez-lui comment il préfère être approché lorsque vous avez besoin de lui (courriel, téléphone, tête-à-tête, etc.).
- Donnez-lui des occasions de socialiser avec ses collaborateurs, mais prenez aussi en compte que cela peut être un peu épuisant pour lui.
- Prenez en compte qu'il apprécie un certain niveau d'intimité et qu'il peut être légèrement plus à l'aise pour travailler seul ou en très petits groupes.

EN RÉSUMÉ:

Oliver est à l'aise de travailler seul, mais est prêt à collaborer si cela est nécessaire.

CONFORMISME

Traits du Comportement

Conformisme Attitude à l'égard des directives et du contrôle

< DÉCIDÉ

ACCOMMODANT >

OC

- Oliver correspond au Modèle de Performance en Conformisme.
- Il a tendance à être coopératif et travaille habituellement dans le respect des règles.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- Il est généralement disposé à accepter les conseils et les suggestions des autres.
- Il est amical, coopératif et probablement assez facile à gérer.
- Oliver fait preuve d'une attitude positive à l'égard des contraintes et des restrictions organisationnelles.
- Il devrait être disposé à se conformer aux politiques de l'entreprise sans ressentir aucune perte de liberté personnelle.
- Il accepte habituellement les conseils et les critiques des personnes en position d'autorité.

Conseils en management :

- Encouragez la libre pensée et récompenser les efforts visant à développer des solutions créatives pour accomplir les tâches, même si elles contredisent les procédures établies.
- Reconnaissez l'importance des exigences procédurales, mais encouragez l'expression personnelle dans les domaines qui ne nécessitent pas autant de réglementation.
- Démontrez dans votre travail quotidien qu'il est acceptable de contourner les règles dans les limites de votre culture organisationnelle.

EN RÉSUMÉ:

Il réagit bien à un environnement réglementé et est prêt à accepter des contrôles externes.

ATTITUDE

Traits du Comportement

Attitude Anticipation des résultats et des motivations

< SCEPTIQUE

CONFIANT >

OC

- Oliver correspond au Modèle de Performance en Attitude.
- Il a tendance à être sceptique et cherche des preuves pour appuyer une allégation.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- Il a généralement une attitude réservée sur la façon dont les choses sont susceptibles de se dérouler.
- Oliver peut exprimer des doutes sur l'issue de certains projets, semblant pessimiste.
- Il peut être sceptique à l'égard des personnes qui manifestent leurs émotions.
- Il peut remettre en question les changements apportés aux directives et aux procédures et préfère habituellement savoir pourquoi elles ont été adoptées.
- Parfois, il peut devenir sceptique ou soupçonneux à l'égard des motivations des autres.

Conseils en management :

- Servez-vous de sa tendance à la remise en question comme un atout pour déterminer la valeur des nouvelles idées.
- Donnez-lui des occasions de faire connaissance avec ses collaborateurs afin qu'il s'interroge moins sur leur motivation.
- Encouragez-le à demander des preuves lorsqu'il résout un problème, mais ne le laissez pas s'entêter et argumenter juste pour argumenter.

EN RÉSUMÉ:

Oliver fonctionne mieux lorsqu'on l'encourage à faire preuve de vigilance et de prudence pour remettre régulièrement en question des situations.

PRISE DE DÉCISION

Traits du Comportement

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



- Oliver ne correspond pas au Modèle de Performance en Prise de Décision.
- Il préfère prendre un peu de temps pour bien réfléchir avant de prendre une décision.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- Oliver est capable de prendre des décisions opportunes, mais il peut hésiter lorsqu'il est stressé.
- Il prend habituellement le temps de collecter des informations et des données avant de tirer des conclusions.
- Il évaluera très probablement avec soin les risques d'une situation avant de prendre une décision.
- S'il se sent désorganisé ou mal préparé, Oliver peut retarder des décisions importantes.
- Il préfère probablement disposer d'un délai raisonnable pour examiner les décisions importantes.

Conseils en management :

- Encouragez-le à trouver un moyen constructif d'évaluer les idées, par exemple en dressant une liste des avantages et des inconvénients.
- Fixez un délai précis pour le moment où vous souhaitez obtenir une réponse.
- Donnez-lui la possibilité de prendre des décisions moins importantes ou moins cruciales dans des délais plus courts.

EN RÉSUMÉ:

Il préfère prendre des décisions prudentes et éclairées, mais peut être convaincu de tirer des conclusions plus rapidement lorsqu'il y a urgence.

CONCILIANCE

Traits du Comportement

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

< OBSTINÉ

ARRANGEANT >

OC

- Oliver ne correspond pas au Modèle de Performance en Conciliation.
- Il est prêt, dans la plupart des circonstances, à exprimer son désaccord et à défendre ses opinions.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- La plupart du temps, il prendra position pour ce qu'il estime être juste.
- Bien qu'il écoute habituellement le point de vue des autres, il s'en tiendra probablement à sa position si il n'est pas d'accord.
- Il ne laissera probablement personne profiter de lui.
- Il peut être arrangeant et coopératif à l'occasion, mais ne se sociabilise pas seulement pour socialiser.
- Oliver pourrait être moins susceptible que d'autres à éviter les disputes, les désaccords et/ou les conflits.

Conseils en management :

- Lorsque c'est nécessaire, rappelez-lui que ses collaborateurs apportent à l'équipe des perspectives et des forces différentes qui méritent d'être prises en considération.
- Récompensez toute tentative qu'il fait pour obtenir l'accord de l'équipe.
- Reconnaissez la valeur de l'expression d'une opinion divergente, mais veillez à ce que cela ne crée pas un environnement blessant ou négatif.

EN RÉSUMÉ:

Il répond de façon appropriée aux besoins des autres mais tait rarement ses opinions.

INDÉPENDANCE

Traits du Comportement

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



- Oliver correspond au Modèle de Performance en Indépendance.
- Il aime souvent fixer lui-même sa ligne de conduite.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- Il préfère généralement une supervision minimale lorsqu'il s'agit de réaliser des tâches importantes.
- À l'occasion, il peut souhaiter davantage de conseils et d'instructions.
- Oliver est habituellement autonome et prêt à relever seul de nouveaux challenges.
- Il préfère décider de sa propre ligne de conduite dans la plupart des situations.
- Il est à l'aise pour résoudre les problèmes et gérer les situations de manière indépendante lorsque cela est nécessaire.

Conseils en management :

- Donnez-lui un degré raisonnable de contrôle sur son travail.
- S'il travaille de manière indépendante, vérifiez de temps en temps pour vous assurer qu'il est sur la bonne voie.
- Lorsque vous devez limiter sa liberté, assurez-vous d'expliquer pourquoi cela est nécessaire.

EN RÉSUMÉ:

Oliver est plutôt indépendant, mais il accepte tout de même les conseils et les instructions nécessaires.

DISCERNEMENT

Traits du Comportement

Discernement Base pour former des opinions et la prendre des décisions



- Oliver ne correspond pas au Modèle de Performance en Discernement.
- Il a tendance à fonder ses décisions en se basant uniquement sur les faits de l'affaire.

Ce que vous devez savoir sur Oliver:

- Il a probablement besoin de voir les preuves qui motivent une décision pour se sentir bien.
- Il s'appuie excessivement sur des données objectives pour déterminer les solutions appropriées.
- Oliver peut fréquemment négliger la valeur des sentiments et des circonstances personnelles lorsqu'il prend des décisions.
- Il gère les problèmes potentiels en examinant les informations factuelles.
- Oliver a tendance à adopter un point de vue très objectif pour parvenir à des conclusions.

Conseils en management :

- S'il doit prendre une décision sans disposer de données concrètes, encouragez-le à exprimer toute préoccupation ou réserve liée à sa décision.
- Montrez-lui l'intérêt de recueillir des opinions subjectives, y compris les siennes, pour prendre des décisions éclairées.
- Lorsqu'il y a trop d'informations à passer au crible ou que toutes les options semblent être favorables, encouragez-le à prendre des décisions en fonction de ses impressions générales.

EN RÉSUMÉ:

Il se concentre fortement sur les informations factuelles disponibles pour prendre des décisions et porter des jugements.

INTÉRÊTS

LE CLASSEMENT DES INTÉRÊTS DE OLIVER

Classement de ses Intérêts, du plus haut au plus bas
 Les Centres d'intérêt du Modèle de Performance pour le poste
 de ** Sample Position for PXT Select ** apparaissent en gras
 Des liens sont indiqués s'ils sont présents

TECHNIQUE

CRÉATIVITÉ

FINANCES/ADMINISTRATION

ENTREPRENANT

AIDE AUX PERSONNES

MÉCANIQUE

EN
LIEN

Qu'est-ce qui intéresse le plus Oliver?

Technique: Les aspects techniques du travail semblent intéresser Oliver. Il poursuivra très probablement des activités qui impliquent des recherches, des théories et l'application d'informations techniques. Il peut être particulièrement intéressé par les tâches analytiques ou conceptuelles qui exigent une réflexion critique.

Créativité: La créativité est l'un des principaux centres d'intérêt de Oliver. Cela signifie qu'il est probablement motivé par des activités innovantes ou imaginatives. Qu'il s'agisse de concevoir de nouvelles choses, de trouver des idées ou de trouver un moyen de faire mieux, ce type d'activité peut contribuer à accroître sa satisfaction professionnelle.

Finances/Administration: Oliver semble s'intéresser aux tâches financières ou administratives. Il est donc probable qu'il recherche des activités qui impliquent l'organisation ou le traitement de budgets, d'informations et/ou de fournitures. Une des principales sources de motivation pour lui peut être le classement et la gestion des informations.

Entreprenant: Avoir un esprit entreprenant ou de leader peut être l'un des principaux intérêts de Oliver. Il est probable qu'il cherchera des occasions d'utiliser sa force de persuasion pour atteindre des objectifs ou mener les autres vers la victoire. Il sera également probablement attiré par les activités qui lui permettent de créer des réseaux ou de trouver de nouvelles opportunités.

EN RÉSUMÉ:

Oliver appréciera probablement les aspects entreprenants, financiers et administratifs du poste. Cependant, il ne trouvera peut-être pas les activités d'aide aux personnes aussi motivantes que d'autres qui ont réussi dans cette fonction.