

# PXT Select™

## Rapport pour la sélection

### **Oliver Chase**

CONFIDENTIEL

Évaluation prise: 22.03.17 Imprimé: 09.05.22

FOURNI PAR  
Fit First® Technologies  
[www.FitFirstTech.com](http://www.FitFirstTech.com)  
Dartmouth, NS B3B 1X2  
1-800-513-7277



# INTRODUCTION

Ce rapport vous permet de choisir le(s) participant(s) qui pourrait(ent) convenir le mieux au poste de **\*\* Sample Position for PXT Select \*\***. Le Modèle de Performance pour ce poste reflète les attributs typiques des personnes les plus performantes dans cette fonction. Les informations personnalisées de **Oliver Chase** seront comparées au Modèle de Performance, ce qui vous permettra de comprendre en détail dans quelle mesure il peut être bien adapté à ce poste.

## 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

## Qu'est ce qu'un Modèle de Performance?

Le Modèle de Performance pour le poste de **\*\* Sample Position for PXT Select \*\*** fournit l'éventail des compétences et des comportements recommandés pour le poste. Ce rapport compare les résultats de l'évaluation de Oliver Chase à une zone de résultats pour montrer dans quelle mesure il pourrait convenir au poste. Le Modèle de Performance comprend :

### 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

- Cette section peut indiquer la motivation d'une personne et sa satisfaction potentielle par rapport à différents postes.
- Ils sont classés par ordre d'importance, de l'intérêt le plus haut à l'intérêt le 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.**

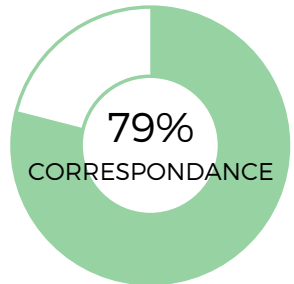
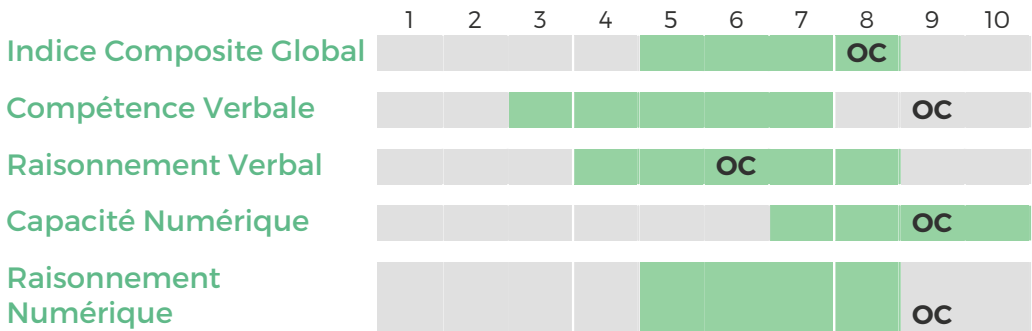
# \*\* SAMPLE POSITION FOR PXT SELECT \*\*

Oliver Chase

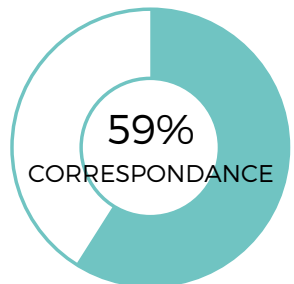
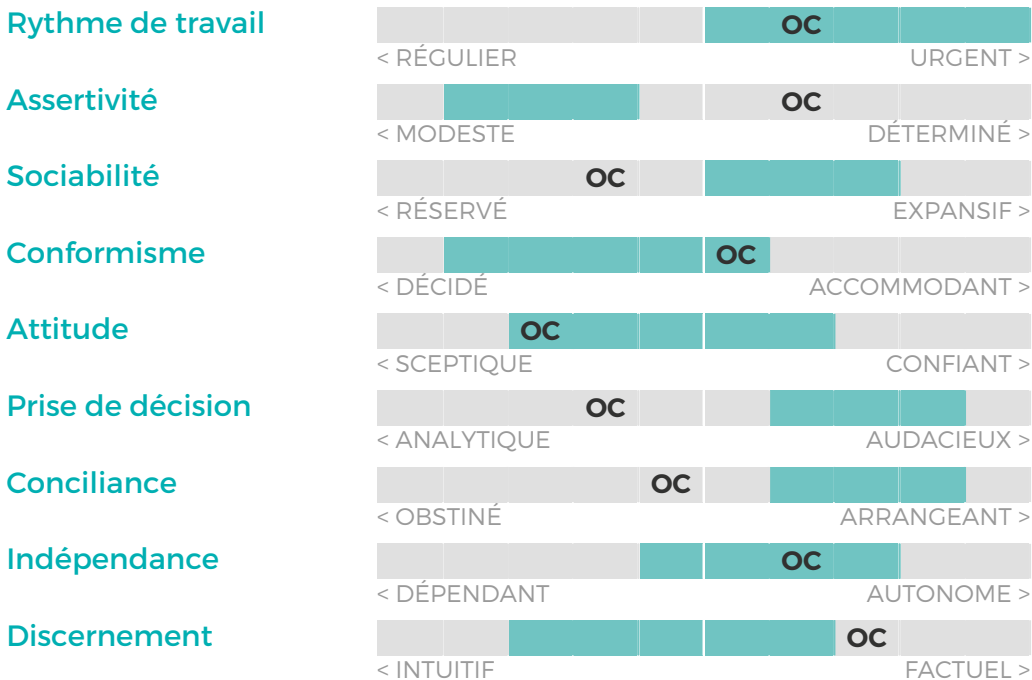


Modèle de Performance = cases surlignées; le positionnement de Oliver = ses initiales

## MODE DE PENSÉE



## TRAITS DU COMPORTEMENT



## INTÉRÊTS

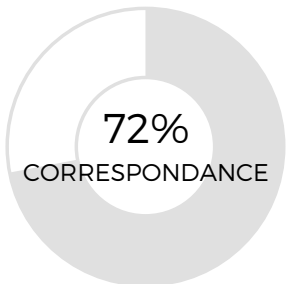
**OLIVER**  
par ordre de classement

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

EN LIEN

**MODÈLE DE PERFORMANCE**  
par ordre de classement

- ENTREPRENANT
- AIDE AUX PERSONNES
- FINANCES/ADMINISTRATION



# MODÈLE DE PERFORMANCE

Pour le poste de \*\* Sample Position for PXT Select \*\*

Les cases en surlignées représentent le Modèle de Performance pour le poste de \*\* Sample Position for PXT Select \*\*, reflétant les exigences spécifiques de ce poste. Le positionnement de Oliver est indiqué par ses initiales.

## MODE DE PENSÉE

### Indice Composite Global

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							<b>OC</b>		
1-3			4-7				8-10		
Utilise au mieux les concepts les plus simples du poste			Accueille les informations de la même manière que la plupart des personnes				Profite de la plupart des opportunités de développement		

**Candidat idéal :** Assimile les informations avec un minimum de confusion et peut gérer un traitement plus complexe de l'information.

**Oliver :** Correspond au Modèle de Performance.

### Compétence Verbale

Mesure la compétence verbale à travers la connaissance du vocabulaire

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									<b>OC</b>
1-3			4-7				8-10		
Communique en utilisant un langage de base dans la plupart des situations			Communique avec aisance des informations plus complexes				Capable de communiquer avec un vocabulaire varié		

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

**Oliver :** Peut éprouver de la frustration lorsqu'il s'agit de communiquer avec des collaborateurs moins doués verbalement.

### Raisonnement Verbal

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

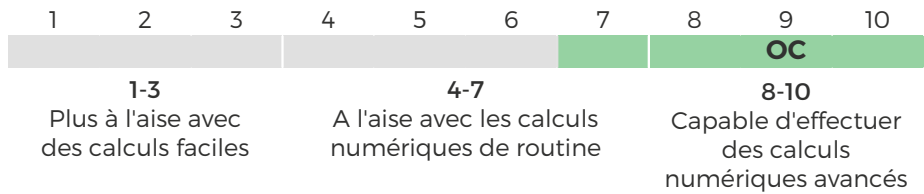
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									<b>OC</b>
1-3			4-7				8-10		
Préfère une communication facile à interpréter			Interprète efficacement la communication de routine				Tire des conclusions précises à partir d'informations orales		

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

**Oliver :** Correspond au Modèle de Performance.

### Capacité Numérique

Mesure l'aptitude en matière de calcul

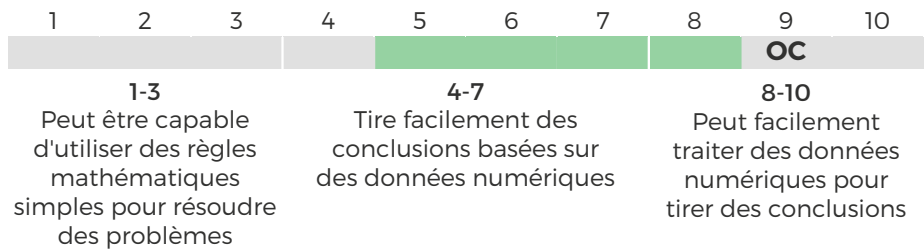


**Candidat idéal :** Effectue facilement des calculs complexes et est à l'aise pour communiquer des données complexes aux autres.

**Oliver:** Correspond au Modèle de Performance.

### Raisonnement Numérique

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



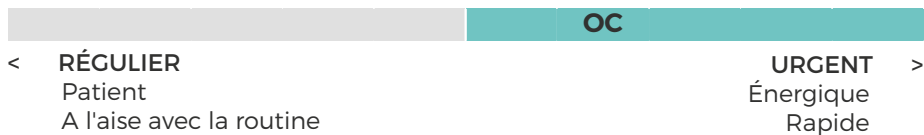
**Candidat idéal :** Raisonnement efficace lors de l'utilisation de données numériques dans la prise de décision et nécessite peu d'aide pour le traitement des tableaux et des graphiques.

**Oliver:** Analyse des données numériques à un niveau plus avancé que ce que le poste exige, ce qui laisse supposer qu'il peut avoir des talents inutilisés dans ce domaine.

## TRAITS DU COMPORTEMENT

### Rythme de travail

Taux global d'accomplissement des tâches



**Candidat idéal :** Très actif et orienté résultats avec la capacité de jongler avec les exigences de plusieurs tâches à la fois.

**Oliver:** Correspond au Modèle de Performance.

### Assertivité

Exprimer des opinions et besoin de contrôler

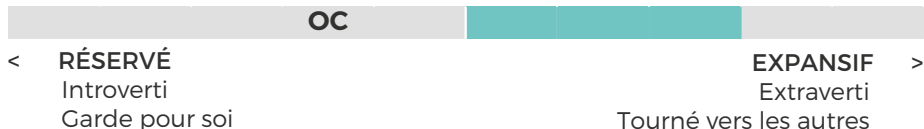


**Candidat idéal :** A peu besoin d'avoir de l'influence sur les autres et, au lieu de cela, se contente de suivre une direction dans un environnement amical.

**Oliver:** Peut souhaiter affirmer une présence plus forte par rapport à ce qui fonctionne généralement dans ce type de poste.

### Sociabilité

Désir d'interaction avec les autres

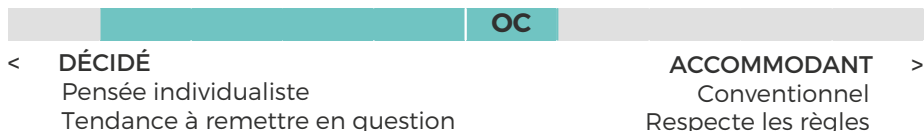


**Candidat idéal :** Généralement expansif et capable de travailler efficacement en équipe.

**Oliver:** Préfère probablement un peu moins d'interaction avec les autres qu'il n'en faut généralement pour réussir dans ce type de poste.

### Conformisme

Attitude à l'égard des directives et du contrôle



**Candidat idéal :** Efficace sans gestion directe, tout en accueillant avec plaisir une certaine structure et une supervision en cas de besoin.

**Oliver:** Correspond au Modèle de Performance.

### Attitude

Anticipation des résultats et des motivations



**Candidat idéal :** A un côté un peu sceptique et refusera de se rallier jusqu'à ce qu'on lui donne la chance d'analyser l'information.

**Oliver:** Correspond au Modèle de Performance.

### Prise de décision

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

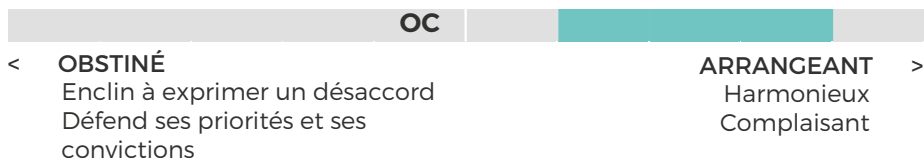


**Candidat idéal :** Est à l'aise pour prendre des décisions rapides, même lorsque les informations disponibles sont limitées.

**Oliver:** Peut avoir plus de difficultés à prendre des mesures décisives sous pression par rapport aux personnes qui réussissent généralement le mieux dans ce type de poste.

### Conciliation

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

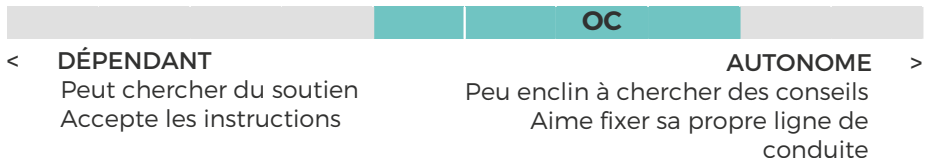


**Candidat idéal :** Aime répondre aux besoins des autres, même si cela signifie réprimer ses opinions et ses points de vue personnels.

**Oliver:** Peut être moins disposé à faire des compromis et à abandonner ses opinions par rapport aux personnes qui réussissent généralement le mieux dans ce type de poste.

### Indépendance

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

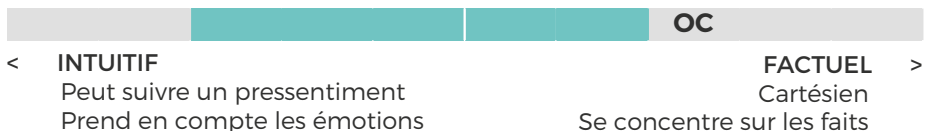


**Candidat idéal** :Plutôt indépendant, mais peut accepter les conseils et les instructions nécessaires.

**Oliver**: Correspond au Modèle de Performance.

### Discernement

Base pour former des opinions et la prendre des décisions



**Candidat idéal** :Fait preuve d'un discernement qui équilibre le bon sens et l'expérience pratique.

**Oliver**: Pourrait négliger la valeur potentielle de l'instinct lors de la prise de décision.

## INTÉRÊTS

L'évaluation mesure six intérêts possibles, qui apparaissent ci-dessous de l'intérêt le plus haut à l'intérêt le plus bas de Oliver. Les **trois intérêts préférentiels pour le Modèle de Performance** sont indiqués. Des liens entre deux voire trois intérêts sont indiqués s'ils sont présents.

Cette liste d'intérêts n'est évidemment pas exhaustive, et comme les intérêts peuvent être souvent satisfaits en dehors du cadre du travail, ils ne représentent que 20 % de la note globale de correspondance au poste du participant (le Mode de Pensée et les Traits du Comportement représentent chacun 40 % de la note globale). Néanmoins, les intérêts d'une personne peuvent parfois donner une idée de la facilité avec laquelle elle sera motivée pour différentes tâches et du plaisir qu'elle peut trouver au sein d'un rôle spécifique.

### 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 \*\* sont indiqués
- 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.

#### 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, de produire des idées et de concevoir de nouvelles choses.

#### Finances/Administration [CENTRE D'INTÉRÊT DU MODÈLE DE PERFORMANCE]

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 [CENTRE D'INTÉRÊT DU MODÈLE DE PERFORMANCE]

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 [CENTRE D'INTÉRÊT DU MODÈLE DE PERFORMANCE]

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.

EN  
LIEU



# QUESTIONS POUR L'ENTRETIEN

Oliver Chase et \*\* Sample Position for PXT Select \*\*

## DOMAINES AMÉLIORATION POUR CETTE CORRESPONDANCE AU POSTE

Vous trouverez ci-dessous ce qui pourrait constituer les principaux challenges de Oliver par rapport à ce poste. La sélection est basée sur les résultats obtenus par Oliver lors de l'évaluation par rapport aux exigences spécifiques au poste de \*\* Sample Position for PXT Select \*\*.

<b>Assertivité</b>	<b>PLUS DÉTERMINÉ QUE LE MODÈLE DE PERFORMANCE</b>
--------------------	--

Il a tendance à être assez à l'aise pour défendre ses opinions et ses besoins.

➔ **Soyez attentif à quel point il est prêt à descendre son niveau d'affirmation de soi ou à s'en remettre aux autres lorsqu'une situation l'exige.**

1. Lorsque vous travaillez en équipe, comment obtenir l'adhésion de vos collaborateurs si vous pensez avoir une bonne idée ?
2. Décrivez une situation récente dans laquelle vous avez estimé qu'il valait mieux s'en remettre à d'autres ou ne pas passer à l'action. Quel a été le résultat ?

<b>Prise de décision</b>	<b>PLUS ANALYTIQUE QUE LE MODÈLE DE PERFORMANCE</b>
--------------------------	---

Il peut préférer analyser et prendre des décisions en connaissance de cause, mais il est également capable de réagir en temps utile.

➔ **Soyez attentif à sa capacité à prendre des décisions plus rapidement lorsque les circonstances le justifient.**

3. Décrivez une période où vous avez attendu trop longtemps pour prendre une décision. Quelles en ont été les conséquences ? Que feriez-vous différemment ?
4. Décrivez votre style de prise de décision comme étant audacieux ou prudent ? Donnez un exemple de cas où il aurait été préférable d'adopter l'approche inverse.

<b>Compétence Verbale</b>	<b>AU DESSUS DU MODÈLE DE PERFORMANCE</b>
---------------------------	---

Il communique à un niveau élevé et peut facilement comprendre des instructions complexes.

➔ **Soyez attentif aux efforts qu'il déploie pour adapter son mode de communication aux besoins de son audience.**

5. Parlez-moi d'un moment où vous avez réalisé que vous parliez à un niveau plus avancé qu'un collaborateur ne pouvait comprendre. Qu'avez-vous fait pour communiquer votre message plus clairement ?
6. Décrivez une situation où vous avez dû expliquer à d'autres personnes un sujet technique ou complexe. Quelles mesures avez-vous prises pour vous assurer que vous aviez bien expliqué les points clés ?

## POINTS FORTS POUR CETTE CORRESPONDANCE AU POSTE

Vous découvrirez ensuite quels pourraient être les principaux atouts de Oliver pour ce poste. La sélection est basée sur les résultats obtenus par Oliver lors de l'évaluation par rapport aux exigences spécifiques au poste de \*\* Sample Position for PXT Select \*\*.

<b>Raisonnement Verbal</b>	<b>CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE</b>
----------------------------	--

Il est capable d'analyser des informations verbales plus complexes.

→ **Soyez attentif à la façon dont il évalue et applique les informations pour différents contextes, tâches et personnes.**

7. Décrivez une situation dans laquelle vous avez reçu des instructions qui semblaient manquer d'étapes clés ou qui étaient incomplètes. Qu'avez-vous fait pour remédier à la situation et vous assurer que vous accomplissiez correctement la tâche ?
8. Parlez-moi d'un moment où vous avez découvert qu'il y avait eu un malentendu. Comment avez-vous découvert qu'il y avait un problème et qu'avez-vous fait pour le résoudre ?

<b>Capacité Numérique</b>	<b>CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE</b>
---------------------------	--

Il peut effectuer des calculs complexes de manière régulière.

→ **Soyez attentif à son aisance avec les calculs numériques, y compris l'utilisation de nouvelles méthodes de calcul des données.**

9. Décrivez une situation dans laquelle vous avez dû prendre en compte différents types d'informations numériques. Comment vous êtes-vous assuré de comprendre et d'appliquer correctement les aspects les plus importants des données ?
10. Combien de temps vous faut-il pour vous sentir à l'aise dans l'utilisation de nouveaux procédés mathématiques au travail ?

<b>Rythme de travail</b>	<b>CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE</b>
--------------------------	--

Il a tendance à être assez énergique et travaille à un rythme modéré à rapide.

→ **Soyez attentif : à quel point il est prêt à s'adapter à son propre rythme de travail et à aider les autres à atteindre un objectif d'équipe.**

11. Décrivez une occasion où vous et vos collaborateurs travailliez à l'atteinte d'un échéancier serré. Comment avez-vous géré votre propre charge de travail ? Comment avez-vous aidé votre équipe à atteindre cet objectif ?
12. Lorsqu'on vous confie une tâche à accomplir sans délai précis et avec peu de surveillance ou de supervision, quels sont les moyens qui vous permettent de rester motivé ?

## QUESTIONS POUR LES ÉCHELLES RESTANTES

Vous trouverez ci-dessous des suggestions de questions d'entretien pour les autres échelles.

<b>Raisonnement Numérique</b>	<b>AU DESSUS DU MODÈLE DE PERFORMANCE</b>
-------------------------------	---

Il peut efficacement fonder ses décisions sur des données numériques.

☞ **Soyez attentif à sa capacité à réussir à communiquer des concepts numériques, ou s'il montre de la frustration lorsqu'il travaille avec des personnes ayant différents niveaux de compétences numériques.**

13. Si vous analysez des données numériques et constatez qu'elles appellent un changement - comme la réaffectation de ressources ou l'ajustement d'un processus - comment convaincre les autres que le changement est nécessaire ?
14. Parlez-moi d'un moment où vous deviez utiliser des concepts mathématiques ou le raisonnement pour résoudre un problème. Comment avez-vous communiqué votre message à des personnes ayant différents niveaux de formation ou de compétence?

<b>Sociabilité</b>	<b>PLUS RÉSERVÉ QUE LE MODÈLE DE PERFORMANCE</b>
--------------------	--

Il a tendance à être assez introverti et peut souvent garder des choses pour lui.

☞ **Encouragez-le : à quel point il est prêt à socialiser quand une tâche l'exige.**

15. Quelles sont certaines des pratiques que vous avez utilisées pour établir et maintenir de solides relations en milieu professionnel ?
16. Parlez-moi d'une situation de travail qui vous a demandé d'être très expansif. Qu'est-ce qui a représenté un challenge et qu'est-ce qui vous a plu dans cette expérience ?

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

Il a tendance à être coopératif et travaille habituellement dans le respect des règles.

☞ **Soyez attentif à sa capacité à savoir quand s'opposer et quand se conformer, compte tenu de la situation.**

17. Parlez-moi d'une situation où votre superviseur a pris une décision avec laquelle vous étiez en désaccord. Comment vos collaborateurs décriraient-ils votre réaction à cette situation?
18. Décrivez une situation où vous avez dû insister à plusieurs reprises pour faire entendre votre opinion. Géreriez-vous la situation différemment aujourd'hui ? Pourquoi ou pourquoi pas ?

**Attitude**

CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE

Il a tendance à être sceptique et cherche des preuves pour appuyer une allégation.

→ **Soyez attentif s'il réfléchit de façon critique aux idées des autres sans les rejeter prématurément ou les accepter trop facilement.**

19. Lorsque vous examinez les idées des autres, quelles mesures prenez-vous pour évaluer ces idées ? Donnez quelques exemples précis.
20. Quelles répercussions avez-vous constatées du manque de confiance sur le lieu de travail ? Quels avantages avez-vous constatés lorsque la confiance est élevée ? Donnez quelques exemples de chaque scénario.

**Conciliation**

PLUS OBSTINÉ QUE LE MODÈLE DE PERFORMANCE

Il est habituellement enclin à exprimer son désaccord et à défendre ses opinions.

→ **Soyez attentif à sa volonté de faire des compromis ou à travailler à l'atteinte des objectifs de l'équipe lorsqu'ils diffèrent des siens.**

21. Parlez-moi d'une fois où vous avez été influencé par l'argument d'un collaborateur. Que s'est-il passé lors de cette interaction ?
22. Comment le conflit peut-il être un facteur positif dans le milieu de travail ? Donnez-moi des exemples tirés de votre propre expérience.

**Indépendance**

CORRESPOND AU MODELE DE PERFORMANCE

Il aime souvent fixer lui-même sa ligne de conduite.

→ **Soyez attentif au niveau d'orientation qu'il préfère et s'il a été satisfait de son encadrement par le passé.**

23. Pour le travail que vous avez effectué dans le passé, quand le fait de suivre une procédure très structurée a-t-il été bénéfique ? Quand a-t-il été préférable de développer votre propre approche ?
24. Décrivez un exemple du niveau idéal d'orientation que vous avez reçu au début d'une nouvelle mission. Parlez-moi d'une occasion où vous étiez frustré par le niveau d'encadrement.

**Discernement****PLUS FACTUEL QUE LE MODÈLE DE PERFORMANCE**

Il peut fonder ses décisions principalement sur des comportements et des données observables.

→ **Soyez attentif à sa capacité à prendre des décisions compte tenu des informations disponibles, même si elles sont incomplètes ou incertaines.**

25. Selon votre expérience, quels sont les avantages de baser ses décisions seulement sur les faits ? Dans quels cas cette approche pourrait-elle poser problème ?
26. Si vous devez prendre une décision sans disposer d'autant d'informations factuelles ou de preuves tangibles que vous le souhaitez, comment procédez-vous ?