

Profil de Sélection



ProfileSoft

Confiez-nous l'expertise de votre capital humain

Prénom Nom
433-4710

Rapport #00LCGN
2020-12-14

Table des matières

Page

- 3 Comportements clés**
- 4 Conditions de performance**
- 5 Questions d'entrevue**
- 6 Guide d'intégration**
- 7 Résultats du profil**

Comportements clés

Les réponses de cette personne au questionnaire ProfileSoft sont compatibles avec celles de la population et les résultats sont jugés valides en fonction des normes établies.



Entrepreneurship (façon d'entreprendre un projet, une activité)

Cet individu se montre compétitif face à ses propres standards de performance. Il peut à l'occasion s'auto-évaluer. Il est déterminé à atteindre les objectifs qu'on lui impose. Dans son emploi, une structure de base est suffisante pour lui permettre de devenir productif. Il est positif et entreprenant dans des situations spécifiques. Il utilise des façons traditionnelles d'atteindre ses objectifs.



Motivation (les critères, les raisons qui motivent)

Il est obstiné, increvable et déterminé. Il travaille constamment pour obtenir de meilleurs résultats. Il désire parvenir à ses buts. Il recherche des situations qui comportent des défis, pour une récompense monétaire et pour la mise en valeur de son image. Un milieu de projets à court terme lui convient.



Leadership (tendance à agir seul ou en équipe)

Il développe des alternatives pratiques pour atteindre ses objectifs. Il a besoin de responsabilités pour performer. Il est déterminé et exigeant. Un travail de détail l'ennuie.



Style d'interaction (manière d'entretenir des contacts avec les autres)

Il aime les interactions et les contacts individuels. Il est agréable, aimable, sincère et plein d'entrain. Il aime faire valoir son image et celle de son organisation. Il cherche à atteindre ses objectifs par le biais de ses relations et de ses amis(es). Un contexte de relations publiques lui convient.



Orientation Technique (intérêt pour la théorie ou la pratique)

Il est réaliste et pratique. Il est stimulé par les aspects pratiques du travail. Il est plus à l'aise avec les notions concrètes et préfère l'apprentissage pratique. Il préfère traiter avec ses collègues de problèmes ou d'applications pratiques plutôt que théoriques. Le travail détaillé ou conceptuel ne le stimule pas.

Conditions de performance

à court terme

Une situation de travail qui offre la possibilité d'un développement progressif de ses aptitudes en planification du temps et des activités. Un emploi où les talents sont fortement valorisés.

Une situation où il y a des occasions de relever des défis. Un travail où on le récompense financièrement en proportion des efforts qu'il doit fournir pour réussir. Un travail où il démontre ses habiletés à atteindre des résultats à court terme.

Un emploi où la supervision permet d'acquérir et de développer de l'autonomie. Un travail où on doit assumer des responsabilités pour performer.

Un travail où il développe de nombreux contacts. Un emploi qui exige et demande d'exécuter des tâches avec des gens. Un milieu où il a constamment du « feedback » grâce à la réaction des gens.

Un milieu de travail où l'apprentissage est pratique. Un emploi où les tâches ont des applications concrètes et qui comporte peu d'exigences sur le plan conceptuel.

à long terme

Dans un environnement compétitif, dénicher de nouvelles affaires et développer sa clientèle actuelle lui est très favorable. Il peut développer son potentiel de gestion et de planification grâce à des expériences formelles d'apprentissage.

Un environnement de travail qui lui apporte des défis, de la reconnaissance et des récompenses financières le stimule. Il a besoin d'un poste où la productivité est la clé du succès. Ce type de stimuli convient mieux à ses motivations personnelles.

Un emploi avec un peu de supervision, surtout au début de sa carrière, est idéal. Il se sent plus à l'aise avec des gens qui lui ressemblent. Il est flexible avec des gens d'équipe.

Un travail qui demande beaucoup de contacts avec de nouvelles personnes le stimule. Il utilise la persuasion plutôt que ses connaissances techniques pour gérer les gens sur une base individuelle.

Questions d'entrevue

Questions suggérées pour mieux connaître le potentiel "actualisé" :

■ Entrepreneurship

- Cet individu aurait-il dû atteindre des résultats avec une structure de base?
- Vérifiez quelles sont les activités personnelles pour lesquelles il a été responsable dans la planification ou dans l'organisation du travail.
- Quel est son apport véritable?
- Qui a planifié et organisé le travail?
- Qui le supervisait?
- Quelle était la performance réelle atteinte?

■ Motivation

- Vérifiez son intérêt à relever des défis pour des récompenses financières.
- Quels sont les efforts que cela implique?
- Quels sont les résultats atteints?
- Jusqu'à quel point a-t-il innové dans un deuxième effort pour atteindre des résultats?

■ Leadership

- Peut-il vous fournir des exemples de situations où il a travaillé de façon indépendante?
- Comment s'entend-il avec ses supérieur(e)s?
- A-t-il déjà innové sur le plan des méthodes de travail?
- A-t-il vraiment travaillé de manière indépendante?

■ Style d'interaction

- Comment voit-il son rôle dans un environnement de travail?
- Vérifiez le type d'interventions qu'il a faites auprès des gens à propos de produits déjà utilisés.
- Comment se sent-il avec des inconnus?

■ Orientation technique

- A-t-il déjà complété avec succès dans le passé des programmes d'apprentissage technique?
- Est-il vraiment stimulé par le fait d'apprendre une quantité de détails essentiels pour maîtriser le sujet?
- Est-il intéressé par l'aspect technique des affaires?

Guide d'intégration

Voici quelques conseils pour faciliter l'intégration de cette personne dans de nouvelles fonctions :

Entrepreneurship

Pour accroître sa rapidité d'intégration, sa satisfaction personnelle et sa performance, offrez-lui un minimum de structure et de support. Il doit toutefois être bien supervisé et dirigé pour apprendre à se conformer à la planification et à l'organisation.

Motivation

Il requiert des défis pour une meilleure performance. Il n'a besoin que d'une sensibilisation à son travail. Sa période d'intégration doit être extrêmement courte.

Leadership

Il a besoin de liberté pendant son intégration. Les activités prévues durant cette période doivent être variées et intéressantes. Il a besoin d'une intégration mixte, tant théorique que pratique.

Style d'interaction

Durant son intégration, il a besoin d'être motivé en grande partie par l'acceptation de ses collègues de travail. Il s'intègre rapidement en travaillant avec des collègues qui lui ressemblent.

Orientation technique

Son plan d'intégration doit être précis, adapté à l'organisation et doit lui permettre de progresser et d'apprendre à son rythme. On doit l'orienter sur les techniques essentielles à apprendre.

Résultats du profil

Il est important de noter qu'il n'y a ni bon, ni mauvais résultat. Le système ProfileSoft mesure des comportements significatifs pour la performance au travail, et ses résultats chiffrés représentent des tendances.

Pour plus de détails, utilisez le site web www.profilessoft.ca, accédez à votre compte client, cliquez sur "Outils", ensuite sur "Interpréter des résultats" et entrez les résultats dans les cases appropriées.

Résultats

- | | | | |
|-----------|---|------------------------------|--|
| 60 |  | Entrepreneurship | (Tendances relatives à la planification, à l'organisation et au respect des procédures.) |
| 76 |  | Motivation | (Tendances relatives à l'obtention de résultats et au désir de rendre service.) |
| 66 |  | Leadership | (Tendances à travailler seul ou en équipe.) |
| 65 |  | Style d'interaction | (Satisfaction d'échanger avec les autres.) |
| 34 |  | Orientation technique | (Intérêt pour la théorie ou la pratique.) |

- | | | | |
|----------|---|-------------------|--|
| 4 |  | Prédicteur | (Le prédicteur est un estimateur statistique qui détermine le type de fonctions qui convient le mieux à la personne) |
|----------|---|-------------------|--|

Les personnes ayant ce résultat sont naturellement à l'aise dans des postes fonctionnels ("staff"). Leurs possibilités de performance sont très bonnes dans un milieu non compétitif. Elles peuvent toutefois évoluer et performer dans d'autres types de fonctions ou de milieu; il leur en coûte cependant plus d'effort.

