

Profil de Sélection



ProfileSoft

Confiez-nous l'expertise de votre capital humain

Prénom Nom
ABCD Inc.

Rapport #0004IB
2003-11-24

Table des matières

Page

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

Comportement 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 réagit bien à un environnement structuré. Il préfère un emploi axé vers l'aide plutôt que vers la réussite. Il cherche l'harmonie et la détente. Il aime savoir ce qu'on attend de lui. Il a besoin d'un poste où les objectifs sont bien définis. Les activités nécessaires pour atteindre ces objectifs doivent être claires. Il est très attentif aux autres, calme et aimable.



Motivation (les critères, les raisons qui motivent)

Il est considérablement motivé par d'autres facteurs que l'argent ou le « standing ». Il désire un mode de vie calme, stable et sécurisant. Il est modérément ambitieux. Son occupation doit avoir une utilité réelle, pour lui et pour l'organisation. À l'occasion, il s'engage pour l'atteinte d'une performance élevée. Des facteurs de motivation efficaces l'aident à maintenir un niveau d'activité essentiel à cette performance.



Leadership (tendance à agir seul ou en équipe)

Il respecte généralement les règles établies. Il est loyal envers la compagnie. Il est prévenant, attentif et il collabore. Il travaille bien en équipe. Un groupe stable est idéal pour lui.



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

Il est enthousiaste, jovial, et sympathique. Il valorise les interactions sociales. Il parvient à ses buts par ses contacts individuels. Cependant, il n'est pas à l'aise lorsqu'il rencontre des gens pour la première fois, ou entreprend de nouvelles activités.



Orientation Technique (intérêt pour la théorie ou la pratique)

Il est rationnel, factuel et précis. Un travail qui demande à résoudre des problèmes intellectuels et conceptuels le stimule. Il est animé par des tâches techniques. Il est doué pour des fonctions spécialisées qui demandent d'être méticuleux.

Conditions de performance

à court terme

Une situation de travail bien structurée. Un emploi où les objectifs sont bien établis et bien définis. Un travail qui permet d'entrer en contact avec ses collègues sur une base journalière. Un travail où il y a du suivi et de la rétroaction.

Une situation où il peut contribuer au développement des personnes avec qui il travaille. Un emploi qui a une valeur sociale. Un travail qui permet d'aider les autres tout en ayant une sécurité. Un milieu qui fournit des occasions d'investir ses talents et son énergie.

Un emploi où il a l'occasion de travailler avec plusieurs collègues. Un travail qui est stable. Un milieu qu'il respecte pour la qualité du travail accompli. Un emploi qui demande des efforts individuels comme membre d'une équipe.

Un travail où il y a des interactions avec les gens. Un emploi qui exige des contacts avec les gens et un nombre limité d'échanges avec de nouvelles personnes. Un milieu où les interactions avec les gens sont régulières.

Un milieu de travail où il y a des exigences d'apprentissage technique. Un travail où il y a des occasions d'être créatif et de mettre en action ses idées. Un emploi qui demande de la précision.

à long terme

Cet individu est orienté vers un rôle de service ou de support. Une organisation bien établie et bien structurée avec des clients bien en place et satisfaits lui convient. Dans un rôle de supervision, sa fonction doit être très bien structurée et il doit savoir exactement ce qu'on attend de lui.

Son « pattern » de motivation dirige cet individu vers le développement des gens qui travaillent avec lui. Il doit avoir l'opportunité de s'investir et de rendre service. Les objectifs à long terme sont préférables.

Un emploi qui met l'emphase sur le travail d'équipe et qui est supporté par des éléments créatifs est idéal. Il trouve facile de gérer des gens d'équipe. Il a de la difficulté à gérer des gens indépendants.

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

- Vérifiez sa capacité à suivre des plans détaillés, sa résistance à la pression, son besoin d'objectifs spécifiques.
- Quel était son apport réel à sa performance versus la contribution due à la supervision?
- Est-il capable d'accomplir des tâches, des fonctions, qui sortent de la routine?

■ Motivation

- Vérifiez auprès de ses références sa participation réelle sur le plan d'activités pour les résultats atteints.
- Qu'a-t-il fait, quand l'a-t-il fait et comment l'a-t-il fait?
- Questionnez-le en détail sur les efforts réels accomplis pour atteindre des résultats.

■ Leadership

- Quels étaient les résultats atteints dans les équipes où il a travaillé?
- Quelle méthode utilise-t-il pour atteindre des résultats?
- Quel était son apport à l'équipe?
- Comment était-il perçu par ses supérieur(e)s immédiat(e)s?
- Comment percevait-il ses supérieur(e)s?

■ Style d'interaction

- Comment s'entend-il avec ses collègues de travail?
- A-t-il déjà vécu un conflit de personnalité?
- Quelle est l'importance de ses relations avec les gens?

■ Orientation technique

- Vérifiez si ses expériences d'apprentissage et son expérience de travail sont transférables à votre industrie.
- Considère-t-il ses expériences d'apprentissage technique comme positives et essentielles à son développement professionnel?

Guide d'intégration

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

Entrepreneurship

Un environnement de travail compétitif ne lui convient pas. On doit développer un plan de travail détaillé et le lui imposer. Il est essentiel de planifier et de structurer son travail sur une base régulière et à long terme.

Motivation

Il aura tendance à étirer son intégration. Vous devrez le persuader de travailler plus fort. Il a besoin d'un plan de motivation continu lors de son intégration.

Leadership

Il doit ressentir que les objectifs de son plan d'intégration sont les siens. Il retire de la satisfaction d'un bon plan d'intégration. Il est profitable de l'intégrer en lui apprenant à développer un plus grand niveau d'autonomie. Il est important de raffermir son sens de l'engagement envers votre organisation.

Style d'interaction

Durant son intégration, il requiert de l'aide de ses collègues de travail et de son superviseur. Il apprécie des interrelations avec les gens.

Orientation technique

Il considère un programme d'intégration comme très positif. Il s'intègre rapidement. Cela le motive et le rend efficace.

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

- 13


Entrepreneurship
(Tendances relatives à la planification, à l'organisation et au respect des procédures.)
- 33

Motivation
(Tendances relatives à l'obtention de résultats et au désir de rendre service.)
- 38

Leadership
(Tendances à travailler seul ou en équipe.)
- 46

Style d'interaction
(Satisfaction d'échanger avec les autres.)
- 66

Orientation technique
(Intérêt pour la théorie ou la pratique.)

- 83

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 opérationnels ("line"). Leurs possibilités de performance sont très bonnes dans un milieu compétitif. Elles peuvent toutefois évoluer et performer dans d'autres types de fonctions ou de milieu; il leur en coûte cependant plus d'effort.

