



**MANUEL D'INTERPRÉTATION
DU
SYSTÈME PROFILESOFT**



ProfileSoft Inc. propose un outil scientifique d'évaluation du potentiel humain pour la sélection, la gestion de carrière, la formation et le développement des ressources humaines. Nous utilisons les plus récentes innovations mathématiques et technologiques pour offrir aux organisations un système qui répond aux besoins d'évaluation et de développement du « capital » humain pour :

- ↳ augmenter la productivité dans les organisations,
- ↳ maintenir l'efficacité,
- ↳ maximiser l'utilisation du temps,
- ↳ réduire le taux de roulement,
- ↳ diriger les efforts d'encadrement, et
- ↳ améliorer la qualité de l'embauche et de la gestion.

LA BONNE PERSONNE
À
LA BONNE PLACE
AU
BON MOMENT

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
➤ Le Système ProfileSoft	1
➤ Le mode d'utilisation	2
➤ Compétence et performance	3
➤ Le prédicteur de performance	6
➤ L'interprétation	8

LE SYSTÈME PROFILESOFT

Le **SYSTÈME PROFILESOFT** est un outil scientifique d'évaluation et de développement du potentiel humain. Conçu pour mesurer les comportements liés à la performance au travail, le **Système ProfileSoft** est utilisé par les organisations pour :

↳ Évaluer le potentiel à des fins de

- sélection
- promotion
- mutation
- gestion

↳ Développer les ressources humaines

- formation
 - communication
 - planification / stratégie
 - gestion
 - supervision
- perfectionnement
- motivation

↳ Prédire la performance

LE MODE D'UTILISATION

Administration du questionnaire

Le questionnaire **ProfileSoft** doit être complété dans un endroit où il n'y a ni bruit ni interruption. Bien qu'il n'y ait pas de limite de temps, le tout devrait être fait en 30 minutes.

- ↳ Demandez à la personne de lire très attentivement les directives à chaque section.
- ↳ Assurez-vous que la personne a bien compris les directives de chaque section.
- ↳ Mettez une emphase particulière sur la description des tendances :
 - 1 = désaccord et/ou jamais (selon le cas)
 - 10 = accord et/ou toujours (selon le cas)
- ↳ Indiquez clairement qu'il faut encercler une seule réponse par question.
- ↳ Précisez qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse et que la meilleure réponse est toujours celle qui vient à l'esprit en premier lieu.

Problèmes possibles...!

La plupart des gens complètent le questionnaire en moins de 30 minutes. Si la personne prend trop de temps :

- ↳ Assurez-vous qu'elle maîtrise la langue; le questionnaire est aussi disponible en anglais et en espagnol.
- ↳ Il est inutile de réfléchir trop longtemps à chaque question. Il est important d'observer les directives et de répondre selon sa première impression.

Attention!

Pour chaque questionnaire, assurez-vous de bien compléter l'information à la page.

Avant de le retourner à ProfileSoft Inc. ou à un agent autorisé pour le traitement, selon le cas, assurez-vous que la personne ait répondu aux questions de toutes les sections.

COMPÉTENCE ET PERFORMANCE

Survivre et performer dans un environnement compétitif demande un minimum de compétence.

Trois composantes

Après plusieurs milliers d'évaluations de personnes qui « survivent » et performant dans leur environnement de travail, ProfileSoft Inc. a identifié 3 composantes nécessaires à la performance.

Ce que la personne EST :

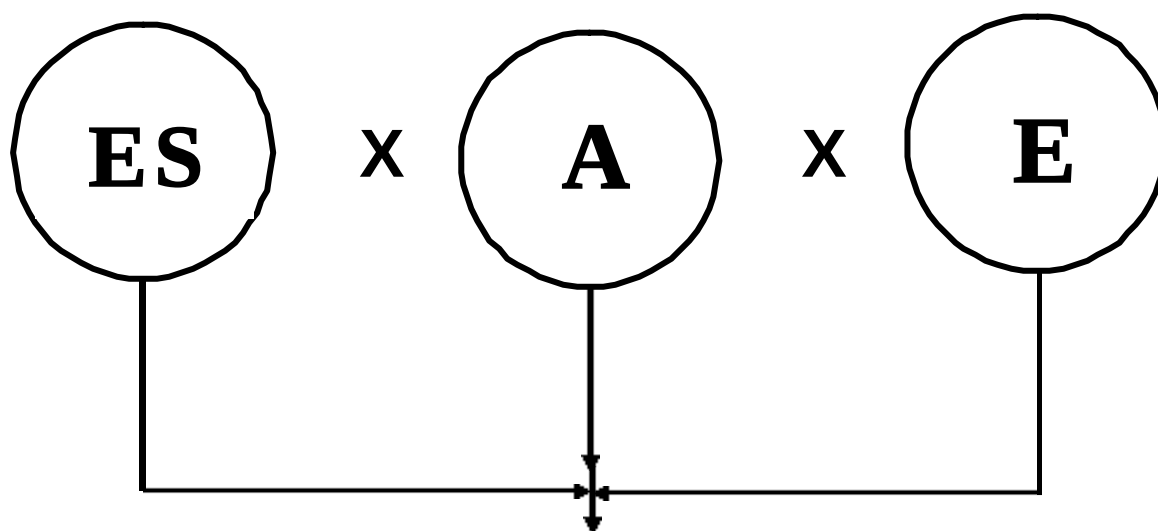
- comportements clés
- réflexes
- automatismes
- valeurs intrinsèques
- personnalité

Ce qu'elle A :

- niveaux de connaissances
- expériences de travail
- habiletés maîtrisées
 - mentales
 - verbales
 - motrices

L'ENVIRONNEMENT où elle est :

- organisationnel (structure, équipe, méthodes)
- personnel (bien-être, santé, etc.)



Ce qu'elle va faire

Ces trois composantes se multiplient et constituent le potentiel de compétence

Potentiel de compétence

Ainsi, en mesurant les variables appropriées, il est possible pour une organisation de connaître le potentiel de compétence d'une personne (à son emploi ou qu'elle se propose d'embaucher) afin de déterminer ce que cette personne peut faire.

Compétence vs performance

Mais il y a loin de la compétence à la performance. Pour mesurer la performance de façon traditionnelle, les étapes sont nombreuses et le cycle long :

- avec son bagage de potentiel de compétence, la personne réagit à divers stimuli au travail par des activités;
- ces activités se transforment éventuellement en résultats;
- pour mesurer ces résultats on doit tenir compte des ressources utilisées pour les atteindre;
- finalement, ce n'est qu'en établissant des ratios, des normes de mesure
- qu'on peut arriver à évaluer la performance.

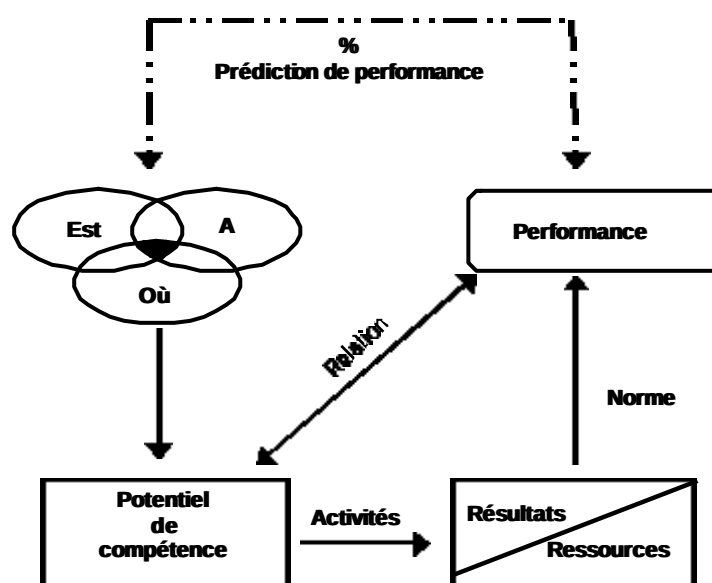
Prédiction de performance

D'où l'intérêt pour un système d'évaluation capable de prédire la performance d'une personne sans avoir à l'embaucher, la former, la mettre à l'essai, avec tout le temps-personne que cela demande et tous les coûts que cela entraîne.

Système ProfileSoft

Grâce à l'innovation scientifique et technologique, ProfileSoft a donc mis au point un système d'évaluation capable de :

- déterminer le potentiel de compétence, et de
- prédire la performance.



Modèle ProfileSoft

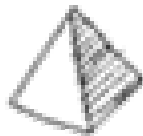
Nos recherches nous ont permis d'identifier cinq (5) catégories de variables ayant une relation très forte avec la performance au travail :



Entrepreneurship



Motivation



Leadership



Style d'interaction



Orientation technique

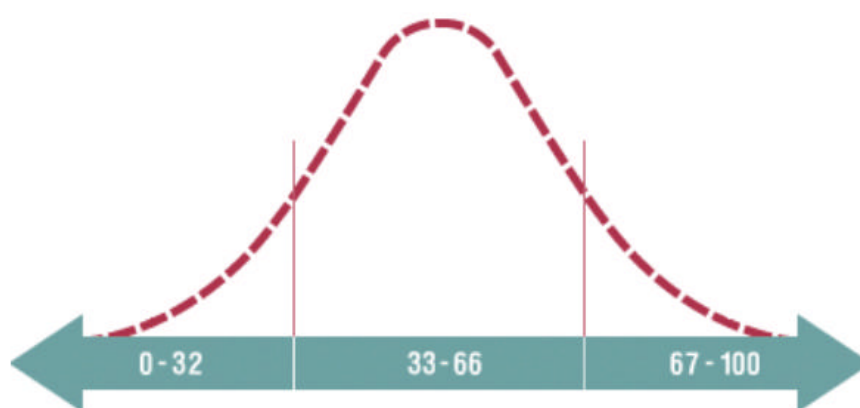
Ce sont ces variables qui servent à calculer le prédicteur de performance.

LE PRÉDICTEUR DE PERFORMANCE

Le prédicteur est un estimateur statistique calculé avec les résultats du questionnaire ProfileSoft. Il permet de :

- ↳ déterminer le type de fonctions, opérationnelles ou fonctionnelles (« line »/ « staff »), qui convient le mieux à la personne; et de
- ↳ prédire la capacité à performer dans un environnement de travail compétitif ou non compétitif.

PERCENTILES



0 à 32

Les personnes ayant ces résultats sont à l'aise dans des postes fonctionnels (« staff »). Leurs possibilités de performance sont très bonnes dans un milieu non compétitif.

ATTENTION

Il leur est plus difficile de performer dans des postes opérationnels ou dans un milieu compétitif.

33 à 66

Les personnes ayant ces résultats sont à l'aise autant dans des postes opérationnels (« line ») que fonctionnels (« staff »). Elles sont capables de performer dans un milieu compétitif ou non.

ATTENTION

Elles devraient assumer des postes :

- opérationnels (line) dans un milieu non compétitif
- fonctionnels (staff) dans un milieu compétitif.

67 à 100

Les personnes ayant ces résultats sont à l'aise dans des postes opérationnels (line). Leurs possibilités de performance sont très bonnes dans un milieu compétitif.

ATTENTION

Il leur est plus difficile de performer dans des postes fonctionnels ou dans un milieu non compétitif.

Entrepreneurship



L'entrepreneurship mesure les capacités d'une personne à :

- ✦ planifier et organiser ses activités
- ✦ s'autogérer
- ✦ développer des structures de travail
- ✦ suivre une procédure
- ✦ s'intégrer à une structure
- ✦ subir de la pression

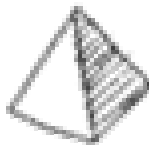
Motivation



La **motivation** mesure les raisons et la capacité d'une personne à :

- ✦ atteindre des résultats
- ✦ exécuter des activités
- ✦ relever des défis
- ✦ rendre service
- ✦ atteindre une performance

Leadership



Le **leadership** mesure la capacité d'une personne à :

- ✦ fonctionner de manière autonome
- ✦ fonctionner avec les autres
- ✦ contrôler ses activités
- ✦ performer sans aide
- ✦ performer en équipe

Style d'interaction



Le **style d'interaction** mesure :

- ✦ la satisfaction retirée d'échanger avec les êtres humains
- ✦ le style d'approche avec les gens
- ✦ l'intérêt pour l'aspect humain des affaires
- ✦ la facilité à établir de nouveaux contacts

Orientation technique



L'**orientation technique** mesure :

- ✦ la satisfaction retirée par l'apprentissage technique
- ✦ l'intérêt pour la minutie, la précision
- ✦ l'intérêt pour l'aspect technique ou pratique des affaires
- ✦ la capacité à subir un entraînement technique

ENTREPRENEURSHIP



Capacité d'une personne à :

- ↪ planifier et organiser ses activités
- ↪ s'autogérer
- ↪ développer des structures de travail
- ↪ suivre une procédure
- ↪ s'intégrer à une structure
- ↪ subir de la pression



- | | |
|--|-----------------------------------|
| ↪ Aime les objectifs clairs | ↪ Fixe ses propres objectifs |
| ↪ Efficace à l'intérieur d'une structure | ↪ Fait ses propres structures |
| ↪ Respecte les règles et la hiérarchie | ↪ S'organise seule |
| ↪ Prudente, conservatrice | ↪ Voit loin, anticipe, a du flair |

9 et moins



Les personnes ayant ces résultats recherchent une organisation bien établie et bien structurée où les plans sont extrêmement bien définis. Une organisation où elles auront constamment de la rétroaction et la possibilité d'échanger sur une base régulière avec leurs collègues. Elles sont à l'aise dans un contexte où les structures sont rigides et où il y a du suivi et du « coaching ».

Elles détestent la pression et préfèrent l'harmonie dans leur vie privée et dans leur carrière. Elles sont fidèles, aimables et ont besoin de travailler avec d'autres et non seules.

Elles préfèrent des activités spécifiques faisant partie d'un plan de travail à des activités axées sur des résultats. Elles veulent savoir exactement ce qu'on attend d'elles.

ATTENTION

- ↳ Elles requièrent un cadre de travail défini et structuré pour s'intégrer et performer.
- ↳ Il est primordial que leur travail soit organisé et planifié.
- ↳ Elles peuvent ne pas être à l'aise comme superviseurs.



Les personnes ayant ces résultats sont très organisées. Elles recherchent une atmosphère positive qui favorise l'efficacité. L'harmonie et la détente sont de rigueur. Elles se réfèrent régulièrement à la structure et aux méthodes de travail.

Elles sont attentives aux autres, aimables et prévoyantes.

Elles respectent fidèlement les méthodes et les procédures dans leur travail. Elles ne sont pas à l'aise là où il y a beaucoup de pression mais elles réagissent bien à la supervision.

Elles apprécient des objectifs bien définis, des tâches détaillées et des plans de travail. Elles sont efficaces dans un contexte très bien structuré et organisé.

ATTENTION

- ↪ Elles ont besoin d'aide pour planifier et gérer leurs activités.
- ↪ On doit les encourager à développer un plan de travail détaillé.
- ↪ Elles doivent être intégrées lentement et avec des expériences d'apprentissage progressif.
- ↪ Elles montrent de la résistance au changement; il faut les y amener méthodiquement.

30 à 49



Les personnes ayant ces résultats travaillent de façon organisée et structurée. Elles sont habiles à s'adapter et à suivre fidèlement une procédure. Elles s'intègrent facilement à une structure existante.

Elles sont efficaces dans des situations de travail établies et bien définies. Elles sont aimables, prévoyantes, calmes et relaxes. Elles doivent être en harmonie pour bien fonctionner.

Elles demandent des objectifs et des plans de travail précis. Des expériences et une formation en gestion et en planification des activités peuvent leur être bénéfiques.

ATTENTION

- ✦ Une structure est nécessaire à leur intégration et à leur productivité.
- ✦ Elles doivent apprendre à planifier leur temps, leurs activités et à faire face au stress imposé par la structure qui les encadre.
- ✦ Une supervision régulière favorise leur performance.
- ✦ Elles peuvent être résistantes au changement; elles s'y adaptent lentement.



Les personnes ayant ces résultats sont à l'aise dans une organisation qui a un historique de croissance, qui conserve son personnel, et plus spécifiquement là où le talent est fortement valorisé. Elles utilisent des méthodes traditionnelles pour atteindre leurs objectifs. Elles recherchent le développement progressif de leurs aptitudes en planification et organisation des activités.

Elles sont déterminées à atteindre leurs objectifs et se montrent compétitives face à leurs propres standards de performance. Elles se conforment aux standards de performance qu'on leur impose. Leur productivité peut varier. Elles sont positives et entreprenantes dans des situations spécifiques. Elles sont à l'aise dans un poste existant et aiment les objectifs explicites.

Elles sont productives grâce à une structure de base et à des activités très bien organisées. Une formation en gestion et en planification des activités peut améliorer leur performance. Elles acceptent juste assez de pression et rencontrent les exigences.

ATTENTION

- ↪ Une structure et un support facilitent leur intégration et leur performance.
- ↪ Une supervision adéquate, ni trop présente, ni trop lâche, leur est utile.
- ↪ Un plan de travail efficace et rentable est nécessaire.



Les personnes ayant ces résultats s'adaptent bien à un environnement où il y a une structure de base et une supervision minimale. Elles sont à l'aise où il y a place pour l'initiative personnelle, où elles peuvent se développer, utiliser leur talent, leurs habilités de planification et d'organisation.

Elles sont sûres d'elles-mêmes, agressives et plutôt créatives dans l'atteinte de leurs objectifs. Elles sont auto-disciplinées. Elles analysent et jugent leur rendement. Elles sont compétitives face à leurs propres standards comme à ceux qu'on leur impose.

Une formation de base et de la discipline pour gérer leur temps permettent à ces personnes de créer leur structure de travail.

ATTENTION

- ↳ Elles sont réfractaires à une structure rigide et doivent s'impliquer personnellement dans leur travail.
- ↳ Vérifiez la planification des activités jusqu'à l'obtention de résultats concrets.
- ↳ De l'aide dans la planification et l'organisation de leurs activités est nécessaire au départ.

90 et plus



Les personnes ayant ces résultats peuvent performer dans un environnement qui est structuré ou non. Elles sont à l'aise là où des efforts intenses sont requis pour maintenir une satisfaction. Elles sont également à l'aise où il y a beaucoup d'opportunités pour développer de nouvelles affaires.

Elles conçoivent des méthodes exclusives pour atteindre leurs objectifs. Elles développent des habiletés de planification et d'organisation qui leur sont propres. Elles jugent et analysent sévèrement leur efficacité. Elles sont audacieuses, déterminées, sûres d'elles et compétitives, parfois de façon démesurée.

Leurs possibilités comme superviseur et/ou gestionnaire sont excellentes puisqu'elles sont axées presque uniquement vers l'atteinte de leur but.

ATTENTION

- ↳ Elles s'organisent seules et rejettent rapidement la supervision.
- ↳ L'atteinte de leurs objectifs peut devenir plus importante que tout.
- ↳ Elles peuvent parfois paraître impolies et insensibles.

MOTIVATION



Capacité d'une personne à :

- ↪ atteindre des résultats
- ↪ exécuter des activités
- ↪ relever des défis
- ↪ rendre service



- | | |
|---------------------------------------|--|
| ↪ Orientée service et aspects humains | ↪ Orientée résultats, défis, réussite |
| ↪ Long terme | ↪ Court terme |
| ↪ Stable, prévisible et tenace | ↪ Énergique, ambitieuse et persistante |
| ↪ Prend le temps nécessaire | ↪ Toujours pressée |
| ↪ A d'autres valeurs que l'argent | ↪ Très motivée par l'argent |
| ↪ Peu de tolérance à la pression | ↪ Bonne tolérance à la pression |

9 et moins



Les personnes ayant ces résultats recherchent un environnement où on reconnaît, apprécie et requiert un service loyal. Elles sont orientées presque exclusivement à améliorer le sort des autres (qualité de vie).

Elles possèdent la ténacité, l'énergie et la patience nécessaires pour suivre des méthodes de travail. Elles sont excessivement constantes, fiables et pas difficiles du tout.

Elles recherchent des fonctions spécifiques dont le dénouement n'est pas immédiat. Elles se consacrent à l'organisation et aiment rendre service.

ATTENTION

- ↪ Elles préfèrent développer les individus plutôt que rechercher la productivité et la rentabilité.
- ↪ Elles n'acceptent pas la pression.
- ↪ Elles requièrent définitivement des objectifs à long terme.

10 à 29



Les personnes ayant ces résultats recherchent des activités variées supportées par des tâches générales. Elles sont plus à l'aise avec des collègues qui leur ressemblent. Elles sont tenaces et axées vers des projets à long terme.

Elles sont paisibles, stables, fidèles et prévisibles. Elles sont motivées par d'autres facteurs que l'aspect financier et par conséquent, sont généralement un pilier pour la communauté. Elles sont stimulées par des tâches nouvelles et quelque peu différentes à accomplir et réagissent bien à la supervision.

Les tâches assignées leur sont d'une importance véritable et elles préfèrent un environnement où il n'y a pas de stress. Elles aiment s'engager dans un processus à caractère social et humain où elles peuvent accroître une qualité de vie. Elles sont satisfaites d'un travail associé aux méthodes d'exécution ou encore au développement des capacités des autres.

ATTENTION

- ↪ Elles tolèrent mal la pression.
- ↪ Des facteurs de motivation les aident à développer des habiletés, particulièrement durant l'intégration.
- ↪ Elles ont tendance à se sentir rejetées et acceptent mal le « feedback » négatif.
- ↪ Elles ont besoin et réagissent mieux à des objectifs à long terme.
- ↪ Elles accordent plus d'importance aux valeurs humaines qu'à l'atteinte de résultats.

30 à 49



Les personnes ayant ces résultats recherchent un environnement où les buts ont une utilité pour elles et pour l'organisation. Un milieu qui leur fournit l'occasion d'investir leur talent et leur énergie à d'autres fins que l'argent ou le « standing ». Elles désirent prendre le temps d'accomplir adéquatement et sans hâte ce qu'elles doivent faire.

Elles sont persévérantes, infatigables et ambitieuses. Elles parviennent à leurs buts d'une façon assez dynamique. Elles désirent un mode de vie calme, stable et sécurisant.

Atteindre une satisfaction personnelle et rendre service aux gens sont des facteurs qui les motivent. Il est important pour elles d'avoir l'impression de contribuer au développement des personnes avec lesquelles elles travaillent. Une combinaison de bons revenus et de sécurité leur est nécessaire.

ATTENTION

- ✎ Elles sont réfractaires à la pression imposée.
- ✎ On peut les aider à se fixer des buts supérieurs et les persuader de les atteindre.
- ✎ Elles doivent être intégrées par des personnes avec un style qui leur ressemble.
- ✎ Elles ont tendance à étirer leur intégration.
- ✎ Elles répondent mieux aux objectifs à long terme.

50 à 69



Les personnes ayant ces résultats cherchent un environnement avec suffisamment de défis à relever pour être stimulant. Les récompenses doivent être à la fois monétaires et satisfaisantes au niveau des valeurs humaines. Elles recherchent de nouveaux succès à atteindre.

Elles sont guidées par la réussite et aiment se faire valoir dans les situations de défi. Elles sont ambitieuses et énergiques. Leur degré d'engagement personnel fait qu'elles apprécient rendre service aussi bien qu'atteindre un résultat et obtenir un revenu additionnel.

Elles recherchent des défis additionnels dans leur milieu de travail. Elles acceptent les objectifs établis et une pression minimale. Elles peuvent exécuter des tâches très exigeantes à l'occasion, surtout si elles combinent la productivité et le développement des gens.

ATTENTION

- ↪ Elles sont obstinées et déterminées à atteindre leurs résultats.
- ↪ Le travail répétitif les ennuie.
- ↪ Elles ont besoin d'être intégrées par une personne qui leur ressemble.
- ↪ Elles n'aiment pas travailler sous pression.



Les personnes ayant ces résultats recherchent un environnement qui change constamment. Elles entreprennent des activités exigeantes où les récompenses financières sont très élevées. Elles aiment le défi et la reconnaissance car elles veulent mettre en valeur leur image.

Elles sont increvables, dynamiques, obstinées et empressées. Elles sont orientées vers les résultats et pressées de les atteindre.

Elles préfèrent les objectifs à court terme où les récompenses monétaires sont importantes. Elles aiment relever les défis qui demandent d'être créatif et exigeant et où il y a une très forte pression. Pour elles, la productivité est la clé du succès.

ATTENTION

- ↳ Elles peuvent se montrer irritables et contestataires.
- ↳ Elles ont soif de défis et sont impatientes; leur période de formation et d'intégration doit être extrêmement courte.
- ↳ Elles sont plus orientées vers la réussite que vers les personnes.

90 et plus



Les personnes ayant ces résultats recherchent un environnement qui est en constante évolution, et qui offre des défis particulièrement stimulants. Un emploi où la pression constante les stimule et où les tâches routinières et répétitives n'existent pas.

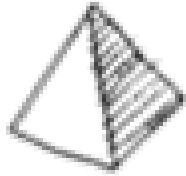
Elles sont excessivement ambitieuses, énergiques, obstinées et définitivement déterminées à réussir. Elles relèvent des défis pour leur satisfaction personnelle et aussi pour obtenir une récompense. Les stimuli les motivent et leur permettent de performer.

Elles sont pressées de parvenir à leur but & de poursuivre immédiatement de nouveaux objectifs à court terme. Elles préfèrent des activités qui comportent des risques considérables, qui sont très exigeantes et qui offrent des récompenses financières très élevées.

ATTENTION

- ↗ Elles nécessitent constamment de nouveaux défis pour maximiser leur engagement.
- ↗ Elles sont exigeantes pour elles-mêmes et pour les autres.
- ↗ Elles sont orientées strictement vers l'atteinte de résultats et peuvent paraître agressives.
- ↗ Elles ont tendance à gérer à court terme.

LEADERSHIP



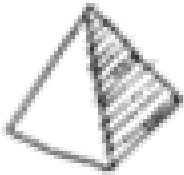
Capacité d'une personne à :

- ↪ fonctionner de manière autonome
- ↪ fonctionner avec les autres
- ↪ contrôler ses activités
- ↪ performer sans aide
- ↪ performer en équipe



- | | |
|--|--|
| ↪ Personne d'équipe | ↪ Autonome |
| ↪ Flexible et conciliante | ↪ Indépendante, se fie à elle seule |
| ↪ Stable et très coopérative | ↪ Créative |
| ↪ L'équipe plus importante que les résultats | ↪ Les résultats plus importants que l'équipe |
| ↪ Facilité à déléguer | ↪ Délègue difficilement |

9 et moins



Les personnes ayant ces résultats recherchent un environnement où l'organisation joue un rôle social important. Elles veulent que l'entreprise fournisse un service substantiel soit aux employés, soit à la clientèle ou à la population en général.

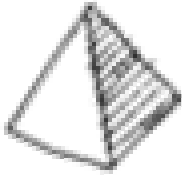
Elles sont prévenantes et coopératives. Elles recherchent la sécurité, l'équilibre et acceptent très bien la supervision. Elles excellent dans des activités qui contribuent au bon fonctionnement de l'organisation et elles se conforment à ses normes.

Elles sont souples et douées pour le travail d'équipe. Elles recherchent un travail où les plans sont détaillés et où on peut se référer aux supports existants. Elles peuvent gérer des gens qui leur ressemblent et qui font partie d'une équipe.

ATTENTION

- ↳ Leur intégration doit être sur mesure.
- ↳ Elles ont de la difficulté à gérer des gens indépendants et autonomes.
- ↳ Elles ont tendance à étirer leur intégration.
- ↳ Elles peuvent être dépendantes des gens qui les entourent.

10 à 29



Les personnes ayant ces résultats recherchent un travail d'équipe qui est supporté par des éléments créatifs. Elles veulent un milieu qu'elles admirent et qui, en retour, les respecte. Elles doivent avoir du respect pour les produits et services de l'organisation afin de performer.

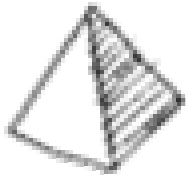
Elles sont consciencieuses, serviables, et elles collaborent. Elles sont très attentives aux autres. Elles sont loyales, respectent les règles établies et valorisent la sécurité. Elles acceptent bien la supervision. Elles préfèrent travailler en équipe et peuvent gérer des gens d'équipe.

Un emploi stable est idéal pour ces personnes. Elles préfèrent une organisation qui fournit un service à la société. Elles sont satisfaites devant les tâches accomplies.

ATTENTION

- ↳ Un plan d'intégration leur permet d'être suffisamment autonomes pour bien performer dans l'équipe.
- ↳ Elles ont tendance à étirer leur intégration, ce qui pourrait créer une situation de dépendance.
- ↳ Elles peuvent être un peu trop accommodantes.

30 à 49



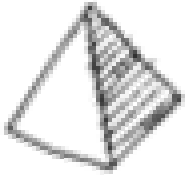
Les personnes ayant ces résultats préfèrent un environnement de groupe avec des personnes qui leur ressemblent. Le groupe et le travail doivent être stables. Elles recherchent un milieu qu'elles respectent pour la qualité du travail accompli.

Ces personnes sont loyales, prévenantes, attentives et elles collaborent. Elles acceptent une certaine supervision et peuvent à l'occasion diriger un groupe de gens qui aiment faire partie d'une équipe de travail. Elles fournissent les efforts individuels pour atteindre les buts de l'équipe.

Elles recherchent un travail où elles peuvent profiter d'un peu d'indépendance, dans une équipe bien organisée. Elles sont à l'aise là où elles peuvent, à l'occasion, jouer un rôle de leader sans toutefois assumer la pleine responsabilité.

ATTENTION

- ↪ Elles doivent sentir qu'elles font partie de l'équipe et que les objectifs sont les leurs.
- ↪ Elles doivent développer leur autonomie durant l'intégration.
- ↪ Elles aiment être reconnues et récompensées pour leurs engagements.



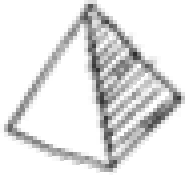
Les personnes ayant ces résultats recherchent une supervision qui leur permet d'acquérir et de développer une certaine autonomie d'action. Elles peuvent travailler seules ou en équipe. À l'occasion, elles apportent des éléments innovateurs qui démontrent leur initiative personnelle.

Elles sont déterminées et exigeantes. Elles développent des alternatives pratiques pour atteindre leurs objectifs. Elles recherchent les responsabilités et font preuve d'un certain niveau d'indépendance. Elles sont flexibles pour superviser des gens indépendants aussi bien que des gens d'équipe.

Elles ont besoin de responsabilités pour performer et peuvent être supervisées de loin. Un travail qui combine régulièrement indépendance et esprit d'équipe leur est plus favorable.

ATTENTION

- ↪ Un travail de détails les ennuie.
- ↪ Elles ont besoin d'une certaine liberté d'action.
- ↪ L'intégration doit être variée, intéressante et mixte, tant théorique que pratique.



Les personnes ayant ces résultats requièrent une grande liberté d'action. Elles veulent innover leurs méthodes de travail en utilisant leur créativité. Elles veulent un minimum de supervision et développer des façons pratiques d'atteindre leurs objectifs.

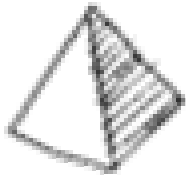
Elles sont indépendantes, déterminées et exigeantes. Elles fonctionnent mieux avec des gens qui leur ressemblent. Elles sont flexibles avec des gens d'équipe.

Elles veulent un emploi où elles peuvent développer leurs capacités par le biais des obligations supplémentaires. Elles recherchent un travail où le contrôle et la supervision sont présents mais où on accorde une liberté d'action à ceux qui sont performants et qui obtiennent de bons résultats.

ATTENTION

- ↗ Elles ont besoin d'un plan d'intégration adapté à leur rythme.
- ↗ Une supervision minimale est suffisante.
- ↗ Il est important de voir à ce qu'elles soient dans la bonne voie.

90 et plus



Les personnes ayant ces résultats recherchent une liberté d'action totale. Elles performant sans supervision.

Elles sont extrêmement autonomes, obstinées et difficiles à satisfaire. Elles innover constamment leurs méthodes de travail et cherchent à développer leurs compétences.

Elles sont très créatives et veulent être libres d'agir à leur guise. Les gens dans leur entourage doivent opérer seuls et de façon indépendante.

ATTENTION

- ↳ Leur intégration doit être rapide et la supervision réduite au minimum.
- ↳ Une liberté d'action totale favorise leur créativité.
- ↳ Il vaut mieux s'assurer qu'elles soient à peu près dans la bonne voie et non précisément à côté.
- ↳ Elles se montrent entêtées et difficiles à superviser.

STYLE D'INTERACTION



Mesure :

- ↳ la satisfaction retirée d'échanger avec les êtres humains
- ↳ le style d'approche avec les gens
- ↳ l'intérêt pour l'aspect humain des affaires
- ↳ la facilité à établir de nouveaux contacts



- | | |
|--|--|
| ↳ Réservee | ↳ Expansive, enthousiaste |
| ↳ Besoin de temps pour développer de nouvelles relations | ↳ Très à l'aise avec nouveaux contacts |
| ↳ Écoute, questionne | ↳ Relations publiques |
| ↳ Choisit son monde, sélective | ↳ À l'aise avec tout le monde |

9 et moins



Les personnes ayant ces résultats sont plus à l'aise dans un milieu qui ne valorise pas les interactions avec les gens. Elles ne recherchent pas nécessairement les contacts humains.

Elles obtiennent peu de satisfaction des contacts qu'elles développent dans leurs occupations. Elles aiment les contacts personnels avec des connaissances intimes.

Elles sont à l'aise dans un travail où les interactions sociales et les rencontres ne sont pas nécessaires.

ATTENTION

- ↪ Elles ont de la difficulté à développer des habiletés verbales.
- ↪ Elles peuvent paraître indifférentes aux gens qui les entourent.

10 à 29



Les personnes ayant ces résultats sont plus à l'aise dans un milieu où il y a peu de contacts humains. Elles écoutent plus qu'elles ne parlent; c'est leur façon de communiquer.

Elles ont une capacité d'interaction moyenne mais elles préfèrent des contacts personnels avec des petits groupes.

Elles préfèrent un travail qui fait appel à des compétences autres que verbales.

ATTENTION

- ↳ Elles doivent développer des habitudes d'interaction.
- ↳ Leur intégration doit être très pratique.
- ↳ Elles peuvent avoir de la difficulté à développer des habiletés verbales.

30 à 49



Les personnes ayant ces résultats sont plus à l'aise dans un environnement où il y a un peu de contacts humains. Elles cherchent un milieu où on met juste assez d'emphasis sur les interactions avec les gens.

Elles ont une capacité d'interaction moyenne mais aiment les interactions sociales. Elles préfèrent des contacts personnels avec une équipe restreinte, ou avec des gens qu'elles connaissent.

Elles préfèrent un travail qui permet, à la fois d'établir de nouveaux contacts, et d'utiliser des connaissances techniques.

ATTENTION

- ↪ Leur intégration doit être pratique.
- ↪ Des techniques interpersonnelles de communication facilitent leur intégration.



Les personnes ayant ces résultats valorisent les interactions sociales. Par contre, ces interactions peuvent être plus ou moins fréquentes.

Elles sont, à l'occasion, mal à l'aise lorsqu'elles rencontrent des gens pour la première fois ou entreprennent de nouvelles activités. Elles sont enthousiastes, joviales et sympathiques. Elles combinent deux approches : celle de l'expert technique et celle qui gère et traite les gens sur une base individuelle.

Elles recherchent un travail où il y a assez de contacts avec les gens et un nombre limité d'échanges avec de nouvelles personnes. Elles préfèrent utiliser leurs connaissances plutôt que les interactions sociales pour atteindre leurs objectifs.

ATTENTION

- ↪ L'aide de leurs collègues et de leur superviseur est nécessaire à leur intégration.
- ↪ Elles atteignent souvent leurs buts par des contacts individuels.

70 à 89



Les personnes ayant ces résultats aiment faire valoir leur image et celle de leur organisation. Elles veulent développer de nombreux contacts et recherchent constamment du « feedback » grâce à la réaction des gens.

Elles aiment les interactions et les contacts individuels. Elles sont agréables, aimables, sincères et pleines d'entrain. Elles utilisent la persuasion pour gérer les gens sur une base individuelle.

Elles préfèrent atteindre leurs objectifs par le biais de leurs relations et ami(e)s. Exécuter des tâches avec des gens est une source de satisfaction pour elles.

ATTENTION

- ↪ Elles ont besoin d'un contact continu avec de nouvelles personnes.
- ↪ Durant l'intégration, elles sont motivées par l'acceptation de leurs collègues de travail.
- ↪ Les collègues doivent leur ressembler.

90 et plus



Les personnes ayant ces résultats sont attirées par les interactions sociales. Elles recherchent un milieu où les communications verbales et les interactions personnelles sont essentielles.

Elles sont agréables, divertissantes, cordiales, sincères et pleines d'entrain. Elles peuvent communiquer avec une grande variété de personnes dans des fonctions différentes. Elles sont à l'aise dès le départ avec des gens nouveaux et se font facilement de nouvelles connaissances. Elles utilisent la persuasion pour gérer les gens.

Elles n'aiment pas se retrouver dans des fonctions répétitives. Elles ont besoin d'un travail qui demande de nombreux contacts avec de nouvelles personnes.

ATTENTION

- ✦ Elles ne doivent pas être dans une situation où les contacts humains n'existent pas.
- ✦ Leur recherche de contacts humains peut nuire à leur rendement, surtout si leur travail demande beaucoup d'attention.
- ✦ Elles ont tendance à parler plus qu'à écouter.

ORIENTATION TECHNIQUE



Mesure :

- ↪ la satisfaction retirée par l'apprentissage technique
- ↪ l'intérêt pour la minutie, la précision
- ↪ l'intérêt pour l'aspect technique ou pratique des affaires
- ↪ la capacité à subir un entraînement technique



- ↪ Pratique
- ↪ Stimulée par l'apprentissage pratique
- ↪ Peu stimulée par le travail détaillé
- ↪ Préfère les choses concrètes
- ↪ Intérêt pour l'aspect pratique des affaires

- ↪ Analytique
- ↪ Stimulée par l'apprentissage technique
- ↪ Aime les détails et la précision
- ↪ Aime solutionner des problèmes complexes et abstraits
- ↪ Intérêt pour l'aspect technique des affaires

9 et moins



Les personnes ayant ces résultats recherchent un environnement qui requiert peu d'intérêt technique et analytique mais qui offre des tâches pratiques.

Elles atteignent leurs objectifs plutôt par le biais de leurs capacités de relations interpersonnelles que de leurs capacités techniques.

Elles recherchent un travail où les applications sont concrètes. Un travail qui demande un apprentissage pratique et concret les stimule.

ATTENTION

- ↳ Elles ne sont pas attirées par le travail détaillé.
- ↳ Elles sont peu stimulées par tout ce qui est très théorique.
- ↳ Elles requièrent un suivi pour du travail de précision.

10 à 29



Les personnes ayant ces résultats recherchent un environnement où l'apprentissage est plutôt pratique.

Elles ne sont pas stimulées par le travail détaillé. Elles sont définitivement portées vers les aspects pratiques plutôt que conceptuels.

Elles recherchent un travail où les tâches sont d'une utilité concrète et qui ne fait pas exclusivement appel à leurs compétences techniques. L'apprentissage de nouvelles connaissances théoriques n'est pas ce qu'il y a de plus motivant pour elles.

ATTENTION

- ↪ Elles ont besoin d'assistance pour le travail détaillé.
- ↪ Leur intégration doit prévoir un apprentissage pratique.
- ↪ Elles doivent progresser à leur propre rythme.
- ↪ Elles peuvent avoir de la difficulté à transiger de façon technique et à exécuter des fonctions techniques.

30 à 49



Les personnes ayant ces résultats cherchent un environnement où il y a peu d'apprentissage technique. Elles préfèrent un milieu où les exigences sont d'ordre pratique.

Elles ne sont pas stimulées par le travail détaillé si elles n'en voient pas l'application pratique.

Elles préfèrent un travail où les tâches sont pratiques. Un travail qui regroupe à la fois une demande pour établir de nouveaux contacts et l'utilisation de leurs connaissances et habiletés leur convient mieux.

ATTENTION

- ↗ Elles requièrent une méthode ou de l'assistance pour du travail détaillé.
- ↗ Elles peuvent éprouver des difficultés à exécuter des fonctions très techniques.
- ↗ Elles ont de la difficulté à transiger de façon technique avec leurs collègues.
- ↗ Leur intégration doit se faire à leur rythme pour qu'elles mettent en pratique le nouvel apprentissage.



Les personnes ayant ces résultats recherchent un milieu de travail où il y a passablement d'apprentissage et de connaissances techniques. Elles peuvent combiner une approche technique en plus de gérer les gens sur une base individuelle.

Elles sont attirées par les défis intellectuels qui ont une utilité concrète. Elles sont prudentes et réalistes. Elles peuvent, à l'occasion, devenir expertes techniques.

Un emploi où il y a de l'apprentissage technique leur convient. Elles sont attirées par un travail qui demande de résoudre des problèmes intellectuels et conceptuels.

ATTENTION

- ↪ Leur intégration doit être pratique.
- ↪ Elles n'aiment pas une intégration trop rapide.
- ↪ Il faut leur laisser le temps de faire l'apprentissage technique.

70 à 89



Les personnes ayant ces résultats aiment un milieu où il y a des exigences d'apprentissage technique. Elles cherchent un milieu où il y a des défis intellectuels.

Elles sont animées par des tâches techniques. Elles sont rationnelles, factuelles et précises. Elles sont douées pour des fonctions spécialisées qui demandent d'être méticuleuses.

Elles recherchent un travail où il y a des occasions d'être créatives et de mettre en action leurs idées. Un emploi qui demande de la précision les stimule. Elles aiment résoudre des problèmes intellectuels et conceptuels.

ATTENTION

- ↳ Elles considèrent un programme d'intégration comme étant positif; assurez-vous qu'il le soit.
- ↳ Du point de vue interaction, leur intégration peut être un peu plus longue que prévue.

90 et plus



Les personnes ayant ces résultats requièrent un milieu où l'apprentissage technique est très important et essentiel à la performance. Elles sont douées pour acquérir des connaissances spécialisées dans un milieu spécifique.

Elles sont excessivement rationnelles, analytiques et précises. Elles atteignent leurs objectifs avec une approche logique. Elles étudient minutieusement les faits, les idées et les concepts qui leur sont reliés.

Elles recherchent des défis intellectuels où elles pourront résoudre des épreuves mentales. Elles veulent un emploi où les aspects techniques et analytiques entraînent beaucoup de découvertes. Elles veulent apprendre de nouvelles choses et se développer.

ATTENTION

- ↪ Elles peuvent être beaucoup trop méticuleuses pour les besoins de la cause.
- ↪ Elles peuvent parfois paraître distantes ou secrètes.
- ↪ Elles peuvent avoir besoin de développer des habiletés interpersonnelles.