

# theProfileXT

## *Rapport sur l'analyse de l'emploi*

pour

**Demonstration Pattern-NOT FOR ACTUAL USE**

**2010-10-19**

**Caution: The Demonstration pattern has been selected. This pattern may not be used with actual candidates. Please use an actual pattern to run this report.**

**Assessments USA & Canada  
800-808-6311  
805-934-5956  
[www.Assessments-USA.com](http://www.Assessments-USA.com)**

## Description du Modèle de jumelage d'emploi pour Demonstration Pattern-NOT FOR ACTUAL USE

Les cases ombragées sur chaque échelle représentent le Modèle de jumelage d'emploi pour ce poste. La description de l'employé pour chaque échelle décrit l'employé qui se retrouverait avec le Modèle de jumelage d'emploi tel qu'indiqué. La description de l'échelle explique la signification de chaque échelle et vous aidera à comprendre cet employé à la lumière des résultats sur chaque échelle.

### Style de pensée

#### Indice d'apprentissage



#### Description de l'employé:

Les employés qui apprennent l'information dans la période prévue et peuvent réussir dans le traitement d'une certaine information complexe.

Bas	Description de l'échelle – Indice d'apprentissage	Élevé
<p>La répétition et des exercices pratiques peuvent être efficaces dans la formation</p> <p>Réussit mieux lorsque la formation a directement trait au poste</p>	<p>Ceci est un indice des attentes d'apprentissage, de raisonnement et de potentiel à résoudre les problèmes. L'indice se compose des résultats de l'apprentissage verbal, du raisonnement verbal, de l'habileté numérique, et du raisonnement numérique.</p> <p>L'indice d'apprentissage est un outil qui suggère comment former un employé et distribuer les tâches. Il est important de cerner la meilleure façon de penser de l'employé pour de meilleurs résultats.</p>	<p>Une forte capacité de s'adapter rapidement dans une situation d'apprentissage</p> <p>En général, peut apprendre facilement les éléments requis pour un nouveau poste</p>

## Style de pensée

### Compétence verbale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

#### Description de l'employé:

Les employés qui communiquent dans le cadre d'attentes normales et qui sont en quelque sorte à l'aise en communiquant les aspects plus complexes de leurs tâches routinières.

Bas	Description de l'échelle – Compétence verbale	Élevé
Peut communiquer ses idées lentement et délibérément  La plupart des communications sont concrètes et directes.	Ceci est une mesure de l'aptitude verbale en utilisant le vocabulaire. Elle indique la compétence d'une personne à pouvoir s'exprimer avec des mots.  L'aptitude verbale sert de guide pour déterminer le genre de communication qu'un employé comprend et utilise. Votre communication devrait varier selon les faiblesses en communication verbale de l'employé.	Capable de communiquer clairement, en ayant des contraintes de temps serrées.  Démontre l'habileté d'analyser les données écrites et verbales

## Raisonnement verbal

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Description de l'employé:

Les employés qui interprètent les communications de routine efficacement avec une certaine habileté à analyser une information verbale plus complexe.

Bas	Description de l'échelle – Raisonnement verbal	Élevé
Peu prendre plus longtemps à regrouper de nouvelles informations verbales ou écrites  Peut être moins efficace avec la collecte d'informations techniques	Se rapporte à l'idée que les mots sont à la base du raisonnement et de la résolution de problèmes. Il décrit l'habileté de chacun à interpréter l'information verbale pour en tirer de nouvelles conclusions.  On peut dire que plus il y a des décisions à prendre dans un poste, plus le besoin d'aptitudes verbales est complexe.	Forte habileté en collecte d'informations  Regroupe rapidement de l'information verbale  Peut tirer des conclusions d'informations verbales plus rapidement que d'autres gens

## Style de pensée

### Habilitété numérique

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Description de l'employé:**

Les employés qui utilisent habituellement l'information numérique dans leur travail et qui peuvent occasionnellement devoir effectuer des calculs plus complexes.

Bas	Description de l'échelle – Habileté numérique	Élevé
L'application des mathématiques peut présenter un défi  Une calculatrice peut être nécessaire pour résoudre des problèmes numériques	Ceci est une mesure d'habileté en calculs numériques et comment bien une personne peut travailler avec des nombres.  Les résultats de cette échelle devraient signaler l'efficacité avec laquelle une personne traite les données numériques dans son travail.	Rapide à résoudre des problèmes mathématiques sans l'aide d'une calculatrice  Comprend très bien les fondements des mathématiques

## Raisonnement numér.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Description de l'employé:

Les employés qui peuvent prendre des décisions en se basant sur les données numériques de base et qui comprennent les implications de base des graphiques et des tableaux pour expliquer une telle idée.

Bas	Description de l'échelle – Raisonnement numér.	Élevé
<p>Les implications dérivées d'une série de données peuvent lui passer inaperçues</p> <p>Peut être à l'aise en utilisant des calculs simples pour résoudre des problèmes</p>	<p>Cette échelle mesure l'habileté d'une personne à utiliser les chiffres comme point de départ pour le raisonnement et l'analyse.</p> <p>Le raisonnement numérique réfère aux aptitudes nécessaires pour analyser les données et tirer une conclusion d'une série variée de données numériques. Interpréter des données pour prédire le temps qu'il fera ou donner la météo est un bon exemple de l'emploi de raisonnement numérique.</p>	<p>Démontre peu de difficultés à regrouper de nouvelles informations numériques</p> <p>Peut interpréter des données numériques pour en tirer des conclusions ou pour comprendre des inférences</p>

## Échelles Comportementales

**Taux d'énergie**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Description de l'employé:**

Les employés qui répondent bien aux exigences de leur temps mais qui ne doivent pas faire des sacrifices extraordinaires pour réussir.

Bas	Description de l'échelle – Taux d'énergie	Élevé
Patient  Travaille bien avec les processus méthodiques  Bonne concentration sur les tâches	Le taux d'énergie démontre une tendance vers l'agitation, l'activité et la motivation. Cette échelle traite de sujets tels que l'efficacité, l'emploi du temps et la capacité à travailler à un rythme rapide  Si le taux d'énergie de l'employé est le même que le rythme du milieu de travail, leur rendement devrait être plus efficace.	Motivé  Personne qui accomplit plusieurs tâches à la fois  Très motivé

## Confiance en soi

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Description de l'employé:

Les employés qui prennent bien le rôle de leader mais qui sont capables de suivre lorsqu'il est nécessaire.

Bas	Description de l'échelle – Confiance en soi	Élevé
Peut accepter un leader Diplomate Exprime peu d'intérêt à vouloir contrôler les autres	La Confiance en soi est une mesure qui indique une confiance générale. Elle est souvent associée à une tendance à prendre la situation en main.  Le désir de quelqu'un de vouloir influencer les autres est souvent exprimé par la confiance en soi.	À l'aise avec son expression et le leadership  Compétitif  Vise à atteindre des objectifs

## Échelles Comportementales

### Sociabilité

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

#### Description de l'employé:

Les employés qui sont modérément sociaux, motivés par l'opportunité de présenter leurs idées et suggestions et qui sont encouragés par la chance de travailler dans un milieu de travail d'équipe.

Bas	Description de l'échelle – Sociabilité	Élevé
Évite le bavardage Réservé Il est moins probable qu'un manque de contact social résulte en frustration	La sociabilité est une mesure de la dépendance d'une personne sur les contacts interpersonnels et le travail de groupe.  La sociabilité répond au besoin d'une personne de s'affilier au groupe et de faire des exercices coopératives.	Aime la conversation  Qui aime aider les autres  À l'aise en travaillant dans un milieu de groupe

## Adaptabilité



**Description de l'employé:**

Les employés qui répondent bien à un milieu structuré et qui sont prêts à accepter le leadership des autres.

<b>Bas</b>	<b>Description de l'échelle – Adaptabilité</b>	<b>Élevé</b>
Peut être prudent avec la direction  A tendance à défendre son point de vue  Pose des questions pour s'opposer à une opinion	L'adaptabilité est une mesure de la réaction d'une personne face aux contraintes qui lui sont imposées par la direction et son acceptation des opinions conventionnelles.  Certains postes pourraient exiger un niveau élevé d'adaptabilité tandis que d'autres requièrent une remise en question du status quo. Le jumelage de ce point de repère suggère qu'il y a un niveau acceptable d'adaptabilité.	Coopératif et agréable  Travaille en suivant les règles  Se sent à l'aise avec la direction

## Échelles Comportementales

### Attitude



**Description de l'employé:**

Les employés qui démontrent une attitude positive et pourtant, ne doivent pas résister à l'expression de frustration afin d'atteindre le succès dans leur travail.

Bas	Description de l'échelle – Attitude	Élevé
Parfois sceptique Peut être critique à l'égard des autres Souvent vigilant	L'attitude mesure le degré auquel quelqu'un est disposé à faire confiance aux autres. Il se rapporte à la tendance de maintenir une attitude positive face aux autres et aux résultats.  Nous parlons particulièrement de la tendance qu'une personne a à faire confiance aux motivations des autres et les résultats de leurs efforts	Optimiste Confiant Style social détendu

## Caractère décisif

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Description de l'employé:

Les employés qui sont capables de donner certaines réponses rapides mais à qui plus de temps est donné pour prendre des décisions.

Bas	Description de l'échelle – Caractère décisif	Élevé
Pas typiquement impulsif Préfère une Approche méthodique Analyse une décision avant de la prendre	La capacité de prendre des décisions représente la confiance d'une personne à prendre des décisions à hautes risques opportunément en utilisant les sources d'informations disponibles.  Elle représente aussi la disposition de quelqu'un à courir le risque d'échec ou un manque de jugement pour ne pas manquer l'opportunité.	Se débrouille rapidement en prenant des décisions  Accepte le risque dans la plupart des situations

## Échelles Comportementales

**Accommodant**

1   2   3   4   5   6   7   8   9   10

**Description de l'employé:**

Les employés qui peuvent satisfaire de façon appropriée aux besoins des clients et de leurs collègues de travail et pourtant, ne dépendent pas d'un rendement constant afin de réussir dans leur travail.

<b>Bas</b>	<b>Description de l'échelle – Accommodant</b>	<b>Élevé</b>
<p>Peut sembler trop rigide</p> <p>Peut être désagréable</p> <p>Ne suivra pas nécessairement le groupe pour l'unique raison de s'entendre avec les autres</p>	<p>L'acte de satisfaire aux besoins des autres est souvent relié à une inquiétude pour le groupe et ses responsabilités, une bonne volonté de vouloir subvenir aux besoins de tous ses membres et d'avoir un bon esprit d'équipe.</p> <p>Certains emplois requièrent la coopération continue et la complaisance de la personne, tandis que d'autres requièrent un style de travail plus persistant et tenace.</p>	<p>Coopératif</p> <p>Harmonieux</p> <p>Aimable</p>

## Indépendance

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Description de l'employé:

Les employés qui montrent un certain taux d'indépendance, mais qui sont mieux lorsqu'une supervision et une structure leur sont fournies.

Bas	Description de l'échelle – Indépendance	Élevé
Peut demander de l'aide Conscientieux ou réservé Accepte la supervision facilement	L'indépendance décrit la façon dont une personne préfère être dirigée par les autres et son potentiel d'accomplir les tâches avec une supervision minimale.  C'est la norme d'être autonome ou bien de demander de l'aide avant d'agir.	Aventureux  Suit lentement  Aime établir ses propres objectifs

## Échelles Comportementales

### Jugement objectif

1   2   3   4   5   6   7   8   9   10

**Description de l'employé:**

Les employés qui réussissent mieux quand une information étendue est fournie pour prendre des décisions objectives, mais qui sont capables de se fier à leur intuition au besoin.

Bas	Description de l'échelle – Jugement objectif	Élevé
Subjectif Suivra son intuition Peu restraint par la pensée systématique	L'échelle du jugement objectif montre la bonne volonté d'utiliser la raison et la logique et non l'intuition. On peut identifier ceci comme étant l'équilibre entre une pensée bien réfléchie et se pencher sur ses émotions.  L'échelle du jugement objectif décrit le genre d'approche que les gens prennent au travail pour résoudre un problème. On devrait réaliser que ceci n'est pas une mesure de l'intelligence, mais une indication de comment quelqu'un s'attaque à un problème pour trouver la solution.	À l'aise avec une approche logique  Pensée sans émotion

## Intérêts en matière d'emploi

La section des Intérêts évalue les six domaines d'intérêts par rapport aux intérêts de la personne pour le Modèle de jumelage d'emploi en question. Les trois intérêts les plus importants, en ordre croissant, sont: **Financier/Administratif**, **Service au public** et **Entreprenant**. Les trois autres intérêts, Technique, Créatif et Mécanique n'ont aucun impact sur ce poste.

### Financier/Administratif

**Financier/Administratif** – S'intéresse à la documentation et aux procédures administratives.

### Service au public

**Service au public** – S'intéresse à aider les gens et à promouvoir le bien-être des autres.

### Entreprenant

**Entreprenant** – S'intéresse aux activités de persuasion et de planification.

#### Description de l'employé:

Pour les employés dans ce poste, les intérêts se concentrent sur les thèmes Financier, Service au public et Entreprenant. Ceci montre qu'ils devraient être motivés de porter attention aux détails d'un poste en se concentrant sur les questions de profit. Leurs intérêts aident à maintenir l'équilibre entre le côté administratif du travail et le côté compétitif. Leur motivation pour le travail d'équipe complète leur désir de mener, de faciliter la communication et d'encourager des équipes.

## Graphique

### Demonstration Pattern-NOT FOR ACTUAL USE

Date de création : 2002/06/06

#### Style de pensée

Indice d'apprentissage					5	6	7			
Compétence verbale					5	6	7			
Raisonnement verbal					5	6	7	8		
Habilité numérique					5	6	7			
Raisonnement numér.				4	5	6				

#### Traits comportementaux

Taux d'énergie					5	6	7			
Confiance en soi				4	5	6	7			
Sociabilité					5	6	7			
Adaptabilité						6	7	8		
Attitude						6	7	8		
Caractère décisif				4	5	6				
Accommodant						6	7	8		
Indépendance			3	4	5					
Jugement objectif					5	6	7	8		

#### Intérêts en matière d'emploi

##### Classement des intérêts

##### Les trois intérêts les plus importants pour ce poste

Financier/Administratif										
Service au public										
Entrepreneur										

##### Les trois intérêts les moins importants pour ce poste

Technique										
Créatif										
Mécanique										

Le processus de jumelage d'emploi porte sur la ressemblance entre les trois intérêts les plus importants du Modèle de jumelage d'emploi et ceux de la personne. Les trois intérêts les plus importants pour ce Modèle de jumelage d'emploi sont notés et classés selon leur niveau d'importance.