

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2025-04-23

GESTIONNAIRE D'ÉQUIPE

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT GESTIONNAIRE D'ÉQUIPE

INTRODUCTION

Interpreto a procédé à une évaluation psychométrique du candidat référé par l'organisation cliente. Suite à l'administration de plusieurs tests psychométriques validés scientifiquement, nous avons analysé les traits qui caractérisent son fonctionnement, ses forces et les améliorations possibles dans le but de faciliter les décisions relatives à la sélection pour le poste évalué.

Les données recueillies à l'aide de tests psychométriques ont été interprétées par le système d'analyse d'Interpreto. Ce système a été développé par les professionnels d'Interpreto, membres en règle de l'Ordre des Psychologues du Québec ou de l'Ordre des Conseillers et Conseillères d'Orientation du Québec.

Ce rapport vous offre :

- Un indice quant au potentiel de la personne évaluée de démontrer certaines compétences nécessaires pour vivre du succès dans le poste évalué.
- Une cote d'adéquation entre les résultats obtenus par la personne évaluée et les exigences pour le poste évalué.

UTILISATION DU RAPPORT

- Le présent document est confidentiel. Seules les personnes impliquées dans le processus de sélection sont autorisées à le consulter.
- Ce rapport d'évaluation automatisée ne peut être utilisé à d'autres fins que dans le cadre d'une décision de sélection, conformément au formulaire de consentement signé par le candidat. Ce rapport a donc été conçu spécifiquement en lien avec les critères de succès du poste ciblé.
- Des principes d'éthique professionnelle nous incitent à vous suggérer de ne pas effectuer de copies du présent document.
- Puisque l'être humain évolue constamment, le contenu de ce rapport d'évaluation automatisée est considéré valide pour une durée de deux ans.

CONDITIONS DE SUCCÈS

Pour favoriser le développement professionnel de la personne évaluée, nous vous recommandons d'offrir une rétroaction sur les résultats de cette évaluation. Cette pratique pourrait avoir un impact mobilisant sur le candidat, faciliter son intégration dans le poste et l'aider à mettre davantage à profit ses talents au service de votre organisation.

TABLEAU SOMMAIRE

	En deçà des attentes	Répond partiellement aux attentes	Répond aux attentes	Dépasse les attentes
Capacité à coordonner			✓	
Mobilisation de l'équipe			✓	
Axé résultats				✓
Résolution de problèmes	✓			
Courage de gestion	✓			
Adaptation au changement				✓
Esprit de collaboration			✓	
Maitrise de soi		✓		
Développement des employés				✓

ADÉQUATION DU PROFIL

✓

RECOMMANDÉ AVEC RÉSERVE
 Le candidat a obtenu des résultats qui correspondent en partie au profil recherché pour le poste évalué

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes

Capacité à coordonner



Structure les activités en un plan d'action concret. Sait répartir les tâches et organiser les activités et les ressources nécessaires afin de réaliser le travail de manière efficace.

Mobilisation de l'équipe



Suscite l'adhésion et la motivation des gens à donner leur plein rendement. Sait dynamiser une équipe par son influence positive sur le climat de travail.

Axé résultats



S'investit et concentre ses efforts vers l'atteinte des objectifs et le maintien d'un niveau de performance correspondant aux cibles organisationnelles.

Résolution de problèmes



Éprouve certaines difficultés à analyser l'information permettant de cerner les problématiques, ce qui pourrait nuire à la qualité décisionnelle.

Courage de gestion



Manque de proactivité pour s'affirmer et aborder les problèmes en temps opportun. Tend à éviter de se positionner de façon claire et ferme.

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes

Adaptation au changement



Se montre réceptif à la variété dans ses tâches et activités. Fait preuve d'ouverture face à la nouveauté et sait s'ajuster en fonction des circonstances.

Esprit de collaboration



Accorde généralement sa confiance aux autres et privilégie une approche favorable à la coopération et à l'entraide avec ses collaborateurs.

Maitrise de soi



Est en mesure de gérer les situations de stress d'une intensité modérée, mais peut réagir émotionnellement dans certaines circonstances.

Développement des employés



Encourage et soutient le développement et les apprentissages des employés. Attribue des défis stimulants aux membres de son équipe.

STYLE DE LEADERSHIP

À la lumière des questionnaires complétés, certaines tendances personnelles se dégagent du profil du candidat. Un encadré de couleur apparaît pour indiquer le ou les styles prépondérants, dans les conditions optimales où le leadership pourrait se manifester. Il est important de noter que ces tendances ne peuvent être considérées comme une mesure de l'efficacité du leadership. Ainsi, dans l'action au quotidien, ou encore sous pression, il est possible que l'entourage perçoive l'individu de manière légèrement différente.



PERSONNE

FOCUS « AVEC QUI »

Le gestionnaire démontre de la considération, de la compréhension et du respect envers les gens qu'il côtoie dans son milieu de travail. Il tend à apporter son aide à ceux qui en éprouvent le besoin et travaille de façon positive et harmonieuse avec ses collaborateurs afin d'atteindre des objectifs communs. Il aspire à former des équipes cohésives et le bien-être des gens est au centre de ses préoccupations.



ACTION

FOCUS « COMMENT »

Le gestionnaire agit rapidement malgré les contraintes auxquelles il doit faire face et il ajuste son comportement de façon appropriée. Aussi, il entreprend des démarches et prend des risques calculés afin de faire face à un problème, améliorer une situation ou saisir une occasion. Enfin, il tend à se montrer réceptif aux façons originales et innovatrices de faire les choses ou de résoudre des problèmes.



DÉCISION

FOCUS « QUOI »

Le gestionnaire sait prendre le contrôle de la situation en établissant les objectifs et en indiquant clairement les orientations à prendre. Aussi, il répartit les ressources et voit à ce que le travail soit organisé de façon optimale afin d'atteindre les objectifs fixés. Il accorde une importance au suivi du travail effectué, de façon à s'assurer que ses collaborateurs progressent dans la direction souhaitée.



CONTEXTE

FOCUS « POURQUOI »

Le gestionnaire a le sens de l'environnement et saisit donc les principaux enjeux, internes et externes à l'organisation, qui influencent et façonnent celle-ci. Il est ouvert d'esprit face à la nouveauté et transmet des informations adaptées au contexte et aux personnes. La façon dont l'environnement est pris en compte influence ses communications et ses actions.



FACETTES DE LA PERSONNALITÉ

Les traits et facettes de la personnalité permettent d'évaluer les fondements du fonctionnement psychologique d'une personne, tout en nous renseignant sur ses aspects motivationnels et comportementaux. Les descriptifs suivant s'appuient uniquement sur les tendances observées en terme de personnalité et ne tiennent pas compte des interactions entre les divers traits d'une part, ni des interactions avec les aptitudes cognitives telles que la capacité d'apprentissage, de raisonnement et d'analyse d'autre part. L'information complémentaire fournie se veut donc très générale et doit être utilisée avec prudence.



OUVERTURE D'ESPRIT

Cette personne montre un intérêt équilibré entre les idées nouvelles et les approches simples et bien définies. Elle semble plus à l'aise avec les concepts abstraits lorsqu'ils répondent à des besoins pratiques ou lorsqu'ils apportent une valeur tangible. Elle adopte une approche mesurée face à l'innovation, manifestant un intérêt modéré pour explorer des solutions complexes ou élargir ses horizons. Elle fait preuve d'une ouverture raisonnable aux nouvelles idées, méthodes de travail et perspectives divergentes, tout en restant ancrée dans des approches pragmatiques et réalisables.

Cette personne présente un équilibre entre pragmatisme et imagination. Elle peut être attentive à son monde intérieur et à ses ressentis, bien que cela n'occupe pas une place centrale dans son fonctionnement. Elle privilégie des approches concrètes tout en étant capable d'intégrer, à l'occasion, une touche de créativité ou d'intuition lorsqu'elle le juge pertinent. Dans ses décisions, elle sait combiner des données factuelles avec une certaine sensibilité à ses impressions personnelles, s'adaptant ainsi aux exigences des situations qu'elle rencontre.

APPROCHE AU TRAVAIL

Cette personne se situe dans la moyenne en ce qui concerne l'ambition, la compétitivité, l'orientation vers la réussite, la persévérance et la discipline personnelle. Elle montre un bon niveau d'engagement dans les tâches qu'elle entreprend et fait généralement ce qu'il faut pour les mener à terme, bien qu'elle puisse parfois se laisser distraire ou décourager face à des difficultés importantes. Elle est capable de prendre des responsabilités et de s'occuper de tâches de manière autonome. Son sentiment d'efficacité personnelle se situe à un niveau moyen.

Cette personne fait preuve d'une certaine souplesse dans sa gestion des règles, des engagements et de son horaire. Elle préfère une approche flexible et intuitive plutôt que de s'imposer des contraintes strictes de planification ou d'organisation. Elle accorde généralement moins d'importance aux détails, se concentrant davantage sur l'essentiel. Cette capacité à s'adapter et à improviser peut être bénéfique dans des situations imprévues, mais elle peut parfois mener à un manque de structure ou de préparation.

FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

QUALITÉ RELATIONNELLE

Cette personne fait preuve d'altruisme et de bienveillance. Elle est chaleureuse, respectueuse et attentive aux besoins des autres. Elle se montre sensible aux émotions et aux difficultés des personnes qui l'entourent, et elle accorde facilement sa confiance, pensant que la plupart des gens sont bien intentionnés. Dans ses décisions, elle considère l'impact sur autrui et cherche activement à préserver ou à améliorer les relations interpersonnelles. En contexte de travail, elle contribue à créer une atmosphère où chacun se sent accepté et valorisé.

Cette personne agit activement pour maintenir la cohésion sociale et éviter les conflits. Elle veille à ce que ses paroles soient toujours respectueuses et évite tout ce qui pourrait provoquer des tensions. Elle pardonne facilement et fait preuve d'une grande modestie, valorisant l'égalité dans ses relations. Très respectueuse des règles et de l'autorité, elle adopte une approche collaborative et s'assure de consulter les autres avant de prendre des décisions importantes. On la perçoit souvent comme une personne chaleureuse et polie, favorisant une atmosphère harmonieuse autour d'elle.

PROPENSION INTERPERSONNELLE

Cette personne préfère adopter un rôle de soutien ou de collaborateur plutôt que de prendre naturellement les devants dans un groupe. Elle est plus à l'aise lorsqu'elle peut contribuer sans avoir à assumer un leadership direct. En situation sociale, elle privilégie souvent l'écoute et laisse volontiers les autres s'exprimer. Elle ne cherche pas particulièrement à influencer les décisions ou à imposer son point de vue, mais elle peut partager ses idées lorsque le contexte l'encourage. Ses initiatives sont généralement personnelles et ne visent pas spontanément à mobiliser un groupe autour d'elle.

Cette personne se situe dans la moyenne en termes de sociabilité et d'émotionnalité positive. Elle est généralement à l'aise pour établir des contacts sociaux, bien qu'elle ne cherche pas activement à multiplier les interactions. Elle apprécie un équilibre entre le travail d'équipe et les tâches individuelles, selon le contexte. Ses niveaux d'enthousiasme et d'énergie peuvent varier en fonction des situations et des dynamiques de groupe, ce qui la rend adaptable à divers environnements sociaux.

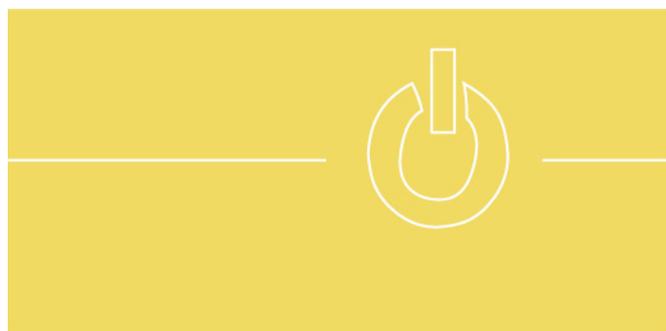
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

GESTION ÉMOTIONNELLE



Cette personne présente une certaine sensibilité émotionnelle qui peut parfois se traduire par des réactions plus marquées face aux défis ou aux critiques. Ses émotions, bien qu'intenses à certains moments, reflètent son engagement sincère et son authenticité dans ce qu'elle vit. Elle peut parfois éprouver des difficultés à rester calme dans des situations stressantes, mais elle apporte aussi une spontanéité et une expressivité naturelles qui favorisent des échanges authentiques. Cette capacité à réagir avec intensité peut être un atout dans des contextes où une implication émotionnelle ou une réactivité immédiate sont valorisées.

Cette personne fait preuve d'une confiance raisonnable en ses capacités et en ses décisions. Elle est généralement à l'aise pour avancer dans ses projets et faire face aux défis, tout en restant attentive aux retours et aux ajustements nécessaires. Elle sait tirer parti de ses expériences pour renforcer son assurance et s'adapter aux situations nouvelles. Sur le plan social, elle est consciente du regard des autres, mais cela ne l'empêche pas d'interagir librement et avec authenticité.



QUESTIONS D'APPROFONDISSEMENT

Dans cette section, vous trouverez des exemples de questions à approfondir en entrevue avec le candidat. Vous pouvez aussi reformuler les questions pour un exercice de prise de références. Ces questions sont liées aux compétences et habiletés qui ont moins été démontrées par le candidat lors de l'évaluation.

Si l'ensemble des compétences correspond aux attentes, aucune question spécifique n'apparaît dans cette section. Par ailleurs, il peut tout de même s'avérer intéressant de questionner le candidat lors d'un entretien subséquent, sur ses sources de motivation au travail dans une optique d'intégration en emploi. Enfin, la prise de références peut également s'avérer utile afin de confirmer les observations et fournir des exemples concrets de comportements liés aux compétences les plus cruciales dans le poste à combler.



RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

Pouvez-vous me parler d'un moment où vous avez su identifier la source d'un problème afin de le résoudre ?

Parlez-moi d'un moment au travail où vous avez trouvé une solution efficace à un problème complexe.

COURAGE DE GESTION



Parlez-moi d'un moment où vous avez dû refuser une demande même si elle pouvait sembler acceptable aux yeux d'un collègue ou d'un employé.

Vous considérez-vous comme une personne ferme et directe ou plutôt diplomate et tolérante ? Illustrez votre réponse par un exemple.

Parlez-nous d'un moment où vous avez exprimé votre inconfort à un collègue ou à un supérieur, parce que vous considérez qu'ils faisaient fausse route.

QUESTIONS D'APPROFONDISSEMENT (suite)



MAITRISE DE SOI

Pouvez-vous décrire une situation de travail stressante que vous avez vécue ? Comment avez-vous géré cette situation ?

Comment réagissez-vous lorsque vous ressentez une surcharge de travail ?

Comment gérez-vous les situations frustrantes au travail ? Illustrez votre réponse par un exemple.

Quel type de situation peut vous faire perdre votre calme ? Comment faites-vous pour le retrouver ?

PISTES D'ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT

Dans cette section, vous trouverez quelques suggestions de façons d'aborder le nouveau gestionnaire pour le soutenir dans son développement et l'aider à acquérir de nouveaux réflexes, en fonction des compétences qui ont été moins bien démontrées lors de l'évaluation. Dans l'optique de mettre de l'avant une approche de type coaching, une question de réflexion est également proposée.

Si l'ensemble des compétences correspond aux attentes, aucune piste de développement n'apparaît dans cette section. Par ailleurs, certaines habiletés peuvent quand même bénéficier d'une amélioration continue. Un échange avec le nouveau gestionnaire est fortement recommandé afin d'identifier les meilleurs outils à lui fournir pour l'aider à bien performer dans son rôle, notamment pour les compétences les plus cruciales au succès dans le poste ou qui lui permettraient de mieux s'arrimer avec la culture organisationnelle.

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

Procéder en mode « questions » pour amener le gestionnaire à bien cerner la problématique; lui apprendre à se poser les bonnes questions.

Fournir un cadre de référence (guides, modèles, lectures, critères objectifs, balises claires) afin de guider son analyse et faciliter la résolution de problèmes.



QUESTION DE COACHING

Comment t'y prends-tu pour comprendre les fondements d'une problématique (historique, causes, effets) et pour cerner l'ensemble des solutions possibles?

COURAGE DE GESTION

Convenir avec son gestionnaire des comportements, des attitudes et des règles qui sont des incontournables et de l'engagement qu'il est prêt à prendre pour les faire respecter.

Rassurer le gestionnaire quant au soutien dont il bénéficie, il osera davantage prendre des risques ou poser un geste exigeant du courage s'il se sent appuyé par la direction.



QUESTION DE COACHING

Lorsque c'est le temps de prendre des décisions impopulaires ou difficiles, qu'est-ce qui te permet de passer à l'action avec assurance?

MAITRISE DE SOI

Encourager le gestionnaire à prendre du recul lorsqu'il se trouve dans une situation qui le fait réagir émotionnellement.

Fournir au gestionnaire des conditions propices (lieu calme, personne-ressource) afin de lui permettre de ventiler ses émotions et de s'éclaircir l'esprit au besoin.



QUESTION DE COACHING

Que fais-tu pour conserver ton calme quand la pression monte?