

CONFIDENTIEL

# interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION  
AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2025-04-23

DÉVELOPPEMENT DES  
GESTIONNAIRES

DEMANDÉ PAR  
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE  
Poste fictif

# RAPPORT DÉVELOPPEMENT DES GESTIONNAIRES

## INTRODUCTION

Interpreto a procédé à une évaluation psychométrique de l'employé ciblé. 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 son cheminement professionnel dans des fonctions de gestion.

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 à la maîtrise de la personne évaluée de certaines compétences requises dans un poste de gestionnaire.
- Des pistes d'accompagnement au développement.

## UTILISATION DU RAPPORT

- Le présent document est confidentiel. Seules les personnes impliquées dans le processus d'évaluation de l'employé sont autorisées à le consulter, conformément au formulaire de consentement signé par le candidat.
- 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 de lui offrir une rétroaction sur les résultats de cette évaluation. Cette pratique pourrait avoir un impact mobilisant sur le candidat 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				✓

**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



Hésite parfois à adresser les situations difficiles. Peut avoir tendance à limiter ses interventions dans les contextes qui lui semblent moins favorables.

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**



Tend à bien gérer les émotions négatives et à rester en contrôle face aux situations de stress ou de pression.

**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 se démarque par sa fiabilité et son degré d'organisation. Elle accorde une grande importance au respect de ses engagements et au suivi rigoureux des règles et protocoles. La planification est très importante pour elle. Elle a un grand sens du détail et elle est très méticuleuse. Sur le plan décisionnel, elle prend le temps d'étudier la situation et de considérer les différentes options avant d'arrêter son choix. Elle n'est pas à l'aise avec l'incertitude. On dira d'elle que c'est une personne fiable, organisée, méthodique et prévoyante.

## 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 privilégie la cohésion sociale et évite autant que possible la confrontation. Elle préfère se taire ou reformuler ses propos pour éviter de blesser les autres ou de créer des tensions. Elle pardonne facilement et fait preuve de modestie, ne cherchant pas à se mettre en avant ou à se considérer comme supérieure aux autres. Polie et respectueuse de l'autorité, elle favorise une approche collaborative dans ses relations. Sur le plan décisionnel, elle préfère souvent consulter les autres avant de prendre des décisions importantes.

### PROPENSION INTERPERSONNELLE

Cette personne a des niveaux élevés de leadership et d'affirmation de soi. Elle apprécie influencer et convaincre les autres. En situation sociale, elle s'exprime avec assurance et n'hésite pas à donner son opinion. Il s'agit d'une personne d'action qui est portée à prendre les choses en charge, qui est à l'aise en position d'autorité et qui démontre un sens de l'initiative. Elle cherche à amener les gens à travailler ensemble, à les impliquer dans ses projets, et à faire partie des meneurs.

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.

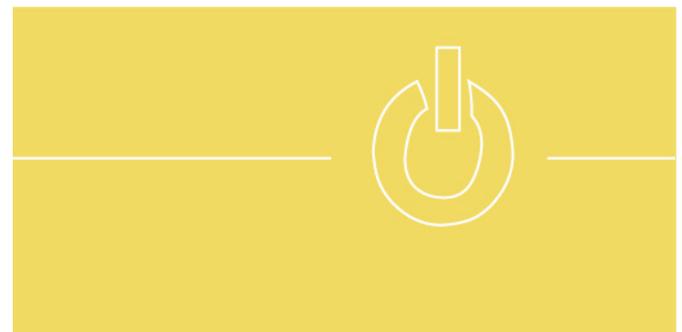
## FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

### GESTION ÉMOTIONNELLE



Cette personne a une très faible propension à ressentir des émotions négatives et gère avec aisance ses réactions émotionnelles. Elle fait preuve d'un calme remarquable face aux critiques, aux comportements imprévus d'autrui ou aux situations de stress. Même dans des contextes d'urgence, elle reste posée et réfléchie, évitant les réactions impulsives. Sa stabilité émotionnelle constitue un atout majeur dans des environnements où la maîtrise de soi est essentielle.

Cette personne fait preuve d'une bonne assurance et doute rarement de ses capacités. Elle aborde les défis avec confiance et fait preuve d'une grande autonomie dans ses décisions. Même face à des situations complexes, elle conserve un état d'esprit optimiste et une bonne capacité à rebondir après un revers. Sur le plan social, elle est à l'aise dans ses interactions et ne se laisse pas facilement influencer par le jugement des autres, ce qui lui permet d'évoluer avec assurance dans divers contextes.



## 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.

### 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

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



#### 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?