

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE



DOSSIER # - 2024-09-03

DIRECTION D'ÉTABLISSEMENT
SCOLAIRE

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT DIRECTION D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

INTRODUCTION

Interpreto a procédé à une évaluation psychométrique de la candidature proposée. À la suite de l'administration de divers tests psychométriques validés scientifiquement, nous avons analysé les traits qui caractérisent son fonctionnement, identifiant ses points forts et les améliorations possibles. Le tout vise à faciliter les décisions relatives à son cheminement professionnel dans des fonctions de gestion au sein d'un établissement scolaire.

Les données recueillies à l'aide de tests psychométriques ont été interprétées par notre système d'analyse 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 certaines compétences requises dans un poste de direction d'établissement scolaire de la personne évaluée ;
- Une cote d'adéquation entre les résultats obtenus par la personne évaluée et les exigences pour le poste évalué;
- 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.
- Ce rapport est destiné uniquement à faciliter une décision éclairée dans le cadre du processus d'évaluation pour le poste convoité.
- 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 automatisé est considéré comme 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		✓		
Leadership mobilisateur	✓			
Orientation vers les résultats			✓	
Résolution de problèmes			✓	
Esprit de collaboration				✓
Leadership pédagogique			✓	
Inclusion				✓
Maitrise de soi				✓
Conformité			✓	

ADÉQUATION DU PROFIL



RECOMMANDÉ

Le candidat a obtenu des résultats qui correspondent au profil recherché pour le poste évalué

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes

Capacité à coordonner



Montre des capacités à organiser les ressources, mais pourrait bénéficier d'un développement supplémentaire pour gérer simultanément plusieurs tâches complexes.

Leadership mobilisateur



Gagnerait à renforcer son aptitude à motiver son équipe afin d'améliorer le climat de travail.

Orientation vers les résultats



Se met en action avec énergie, persévère malgré les difficultés rencontrées et fixe des objectifs ambitieux qui favoriseront l'atteinte ou le dépassement des cibles de performance.

Résolution de problèmes



Traite l'information et utilise un raisonnement logique pour solutionner les problèmes. Démontre la capacité de résoudre les problématiques complexes et abstraites.

Esprit de collaboration



Se montre sensible à la réalisation des objectifs communs, est solidaire des décisions d'équipe. Sait obtenir la coopération des autres en étant disponible et en partageant les informations et les ressources.

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes

Leadership pédagogique



Guide les enseignants dans leur développement professionnel, en les soutenant dans l'application des meilleures pratiques pédagogiques et en les encourageant à innover dans leurs méthodes d'enseignement.

Inclusion



Accueille la diversité sous toutes ses formes et s'assure de créer un environnement inclusif pour l'ensemble des élèves et du personnel.

Maitrise de soi



Gère efficacement ses émotions et le stress, même dans des situations de pression, contribuant à un environnement calme et productif et servant d'exemple de résilience pour son équipe.

Conformité



S'appuie sur des principes éthiques ainsi que sur les normes, les procédures et les valeurs du milieu pour prendre des décisions de qualité et agir de façon intègre et responsable.

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 »

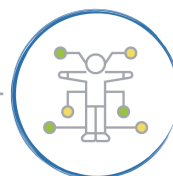
Le gestionnaire agit rapidement malgré les contraintes auxquelles il doit faire face et il ajuste son comportement de façon appropriée. Aussi, il entreprend des démarches et prend des risques calculés afin de faire face à un problème, améliorer une situation ou saisir une occasion. Enfin, il tend à se 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 peut apprécier jongler avec les idées et considérer différentes possibilités et différents points de vue. Elle est plus à l'aise avec les concepts abstraits lorsque leur aspect pratique est visible. Cette personne a un sens de l'innovation comparable à la moyenne. Elle ne semble pas se démarquer quant à son intérêt envers la résolution de problèmes complexes, à la diversité de ses intérêts, à son désir d'apprendre, ni quant à son ouverture aux nouvelles idées ou méthodes de travail et aux différentes opinions et valeurs.

Cette personne est caractérisée par une imagination et un sens de l'esthétique plus élevés que la moyenne. Il s'agit d'une personne qui accorde de l'importance à l'intuition et elle pourra avoir parfois tendance à se perdre dans ses pensées ou dans des rêveries. Il est important pour elle de pouvoir exprimer sa créativité et elle n'aime généralement pas la routine. Elle est attentive à son monde intérieur et les questions de sens sont importantes pour elle. Cette personne a tendance à accorder une place aux émotions et intuitions dans sa vie et dans ses décisions.

APPROCHE AU TRAVAIL

Cette personne accorde moins d'importance que la moyenne à la réussite professionnelle et à la performance. Elle peut avoir tendance à la procrastination ou à s'investir avec modération dans les projets qu'elle entreprend. Elle a parfois de la difficulté à mener ses projets à terme par elle-même, en particulier lorsqu'il s'agit de projets à long terme et lorsqu'elle fait face à des difficultés. Elle préfère généralement profiter du moment présent plutôt que de planifier et de travailler pour l'avenir. La performance, la compétitivité et l'atteinte d'objectifs ne sont pas ses principales sources de satisfaction et de réalisation personnelle.

Cette personne est plus insouciante que la moyenne face aux conventions et aux règles. Elle préfère avoir une gestion souple de son horaire et elle a tendance à prendre les choses comme elles viennent plutôt que de planifier. Elle se soucie souvent peu des détails et n'est pas particulièrement méticuleuse. Sur le plan décisionnel, elle ne prend pas toujours le temps de peser le pour et le contre avant de faire un choix. C'est une personne qui fera preuve de spontanéité, mais qui pourra en contrepartie se montrer parfois désorganisée ou désordonnée.

FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

QUALITÉ RELATIONNELLE

Cette personne a un degré de sympathie et de bienveillance inférieur à la moyenne. Elle fait preuve d'une certaine méfiance envers autrui. Les relations interpersonnelles doivent lui être d'une certaine utilité et elle n'entretient qu'un petit nombre de relations significatives sur le plan émotionnel. Sur le plan décisionnel, elle accorde plus d'importance aux options fondées sur la logique ou sur ses propres besoins plutôt que sur les impacts qu'elles peuvent avoir sur autrui. Elle pourra paraître davantage intéressée aux résultats qu'aux personnes.

Cette personne préfère agir de façon à maintenir la cohésion sociale et à éviter la confrontation dans la mesure du possible. Elle tend à se taire plutôt que de dire quelque chose de blessant ou qui pourrait entraîner des tensions interpersonnelles et elle a tendance à pardonner facilement. Elle fait preuve de modestie et ne se considère pas supérieure aux autres. Cette personne est habituellement polie et respectueuse de l'autorité. Sur le plan décisionnel, elle préfère généralement consulter autrui avant de prendre une décision.

PROPENSION INTERPERSONNELLE

Cette personne a des niveaux élevés de leadership et d'affirmation de soi. Elle aime influencer et convaincre. En situation sociale, elle ne craint pas de donner son opinion et de s'affirmer. Il s'agit d'une personne d'action qui est portée à prendre les choses en charge, qui est à l'aise d'être 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 est sociable, elle aime rencontrer de nouvelles personnes et travailler en équipe. Elle est amicale et établit facilement des contacts et des liens avec les personnes qu'elle rencontre. Elle a une approche généralement enthousiaste et optimiste, et elle s'amuse facilement. Elle apporte de l'énergie dans son entourage et dans son équipe de travail.

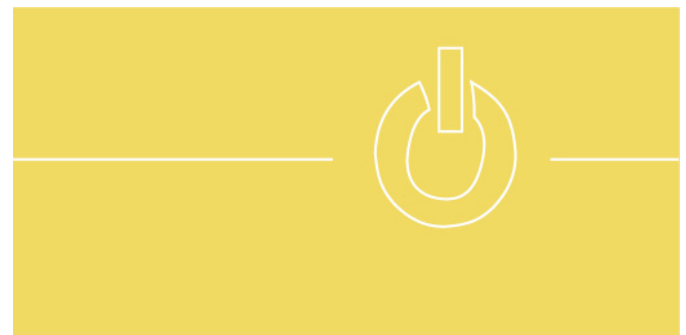
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

GESTION ÉMOTIONNELLE



Cette personne se situe dans la moyenne quant à sa propension à ressentir des émotions négatives telles que la colère et la frustration, ainsi que quant à sa capacité à gérer ces émotions lorsqu'elles surviennent. Il lui arrive de se mettre en colère et elle peut être irritée par certains événements et par certains comportements d'autrui. Son niveau de sensibilité à la critique se situe également dans la moyenne. Elle pourra parfois avoir de la difficulté à garder son calme lorsqu'elle est sous pression ou dans des situations d'urgence. Elle réagit impulsivement à certaines occasions.

Cette personne est peu susceptible de se sentir anxieuse ou déprimée et lorsque ces émotions se manifestent, elles sont rarement envahissantes ou durables. Cette personne a rarement tendance à douter d'elle-même, à se faire des reproches ou à se culpabiliser. Elle est généralement confiante face à ce que l'avenir lui réserve. Sur le plan social, elle n'a pas tendance à s'inquiéter du jugement des autres. Elle a également un haut niveau de résilience face aux revers de la vie.



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.



CAPACITÉ À COORDONNER

Pourriez-vous partager un exemple spécifique où vous avez dû gérer plusieurs tâches ou ressources simultanément? Comment avez-vous organisé le travail? Quelles stratégies avez-vous utilisées pour prioriser les activités, et quels ont été les résultats?

Parlez-moi d'une situation où vous avez eu des difficultés à coordonner efficacement les ressources nécessaires pour soutenir les activités de l'établissement? Quels défis avez-vous rencontrés et quelles actions avez-vous prises pour surmonter ces défis?

LEADERSHIP MOBILISATEUR



Pouvez-vous me donner un exemple où vous avez réussi à motiver votre équipe lors d'un projet difficile? Quelles stratégies spécifiques avez-vous utilisées pour susciter leur engagement et leur motivation?

Décrivez une situation où le climat de travail était tendu ou démoralisant. Quelles actions avez-vous prises pour améliorer la situation et quel en a été le résultat?

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.

CAPACITÉ À COORDONNER

Encouragez le gestionnaire à participer à une formation en gestion de projet qui couvre les aspects essentiels de la planification, de l'organisation des ressources et du suivi de projets.

Appariez le gestionnaire avec un mentor interne qui excelle dans la coordination et la gestion de ressources dans des contextes complexes. Ce mentorat pourrait inclure des sessions régulières de rétroaction, l'observation de la gestion en action et des discussions sur des cas concrets.



QUESTION DE COACHING

Lorsque vous pensez à une situation récente où vous avez dû coordonner plusieurs activités simultanément, quelles stratégies avez-vous utilisées pour prioriser et gérer vos ressources? Quels ont été les défis, et comment pourriez-vous améliorer votre approche à l'avenir pour augmenter l'efficacité de votre coordination?

LEADERSHIP MOBILISATEUR

Encouragez le gestionnaire à suivre une formation axée sur le leadership transformationnel, qui enseigne comment devenir un leader qui non seulement dirige, mais inspire et transforme son équipe.

Mettre en place un programme de feedback 360 degrés où le gestionnaire reçoit des retours anonymes de ses supérieurs, pairs, et subordonnés sur son style de leadership.



QUESTION DE COACHING

Quand vous pensez à un leader que vous admirez, quelles qualités ou actions spécifiques vous inspirent le plus? Comment pourriez-vous intégrer certaines de ces qualités dans votre propre style de leadership pour devenir plus mobilisateur?

PISTES D'ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT (suite)

ESPRIT DE COLLABORATION

Encourager le gestionnaire à participer à des ateliers qui enseignent des compétences interpersonnelles avancées, des techniques de communication efficace et des stratégies pour le travail d'équipe productif.

Organiser un mentorat avec des leaders reconnus pour leur capacité à collaborer efficacement au sein de l'organisation. Le mentorat peut inclure des sessions d'observation, de feedback et de discussion sur des cas concrets.

INCLUSION

Inciter le gestionnaire à suivre des formations spécialisées sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Ces formations peuvent inclure des sujets tels que la sensibilisation culturelle, la communication inclusive et la gestion de la diversité dans l'éducation.

Organiser des ateliers interactifs impliquant le personnel et les élèves, animés par des experts en inclusion. Ces ateliers peuvent servir de forums pour discuter des expériences personnelles et pour cocréer des stratégies d'inclusion avec les parties prenantes de l'école.

MAITRISE DE SOI

Ateliers sur la gestion du stress et la pleine conscience, avec des techniques pratiques pour maintenir la maîtrise de soi dans toutes les situations.

Coaching individuel axé sur le développement de compétences en gestion émotionnelle et en communication assertive, pour aider le gestionnaire à comprendre et à gérer ses émotions de manière plus efficace.



QUESTION DE COACHING

Pensez à une fois où vous avez réussi à obtenir un excellent résultat en collaborant avec d'autres. Selon vous, quels éléments de votre approche ont le plus contribué à ce succès? Comment pourriez-vous appliquer ces éléments plus régulièrement dans votre travail quotidien?



QUESTION DE COACHING

Réfléchissez à une situation où vous avez réussi à intégrer efficacement la diversité et l'inclusion dans votre pratique. Quels éléments de votre approche estimez-vous avoir été les plus bénéfiques?



QUESTION DE COACHING

Pensez à un moment où vous vous êtes senti dépassé ou stressé au travail. Quelles stratégies avez-vous utilisées pour gérer cette situation? Quels aspects de votre gestion du stress pourriez-vous améliorer pour devenir un modèle de résilience pour votre équipe?