



CADRE OPÉRATIONNEL

Sélection

RAPPORT CADRE OPÉRATIONNEL – SÉLECTION

Le rapport Cadre opérationnel pour la sélection est un document généré automatiquement pour présenter les résultats d'un candidat suivant l'administration de 5 tests psychométriques en ligne. Cet outil automatisé permet d'obtenir rapidement un aperçu du positionnement de la personne évaluée sur une série de compétences ciblées afin de favoriser son succès dans un rôle impliquant la gestion opérationnelle d'une ou des équipes d'employés.

INFORMATION GÉNÉRALE

OBJECTIF

Fournir instantanément un aperçu du profil d'un candidat en lien avec les caractéristiques généralement recherchées pour un rôle de cadre intermédiaire opérationnel dans le réseau des établissements de santé et de services sociaux.

CONTEXTE

Sélection ou pré-sélection

CLIENTÈLE VISÉE

Tout poste requérant des responsabilités liées à un niveau de gestion intermédiaire opérationnel

DURÉE

2,5 heures

COÛT

295 \$

LANGUES DISPONIBLES

Français
Anglais

DIMENSIONS ÉVALUÉES DANS LE RAPPORT GESTIONNAIRE D'ÉQUIPE

- ▶ Capacité à coordonner
- ▶ Mobilisation de l'équipe
- ▶ Axé résultats
- ▶ Résolution de problèmes
- ▶ Courage de gestion
- ▶ Adaptation au changement
- ▶ Esprit de collaboration
- ▶ Maîtrise de soi
- ▶ Développement des employés

AVANTAGES

- ▶ Autonomie complète sur la plateforme conviviale d'Interpreto pour l'administration des tests et la gestion des rapports.
- ▶ Rapport généré instantanément, dès que le candidat termine son dernier test.
- ▶ Aperçu visuel rapide des compétences maîtrisées ou non (code de couleur Rouge-Jaune-Vert).
- ▶ Adéquation avec le profil du poste : élevée, partielle ou faible.
- ▶ Exemples de questions d'approfondissement.
- ▶ Pistes d'accompagnement au développement.
- ▶ Aperçu du style de leadership privilégié par le candidat.

CADRE OPÉRATIONNEL

Sélection

TESTS ADMINISTRÉS/OUTILS

TEST D'APTITUDES GÉNÉRALES : NVA™ (APTITUDES NON VERBALES)

Le NVA procure une mesure de la capacité de raisonnement logique. La nature non verbale du test permet que les résultats ne soient pas affectés par la maîtrise des langues d'usage ou le bagage culturel du candidat.

Le test comporte 35 matrices (suites logiques à compléter) à choix multiples, chronométrées pour environ 8 minutes.

Pour en savoir davantage et avoir un aperçu des caractéristiques du test, cliquez ici.

* NVA™ – Test de raisonnement non verbal – marque de commerce de IRPCANADA – tous droits réservés

TEST D'APTITUDES : QIRP™ (APTITUDES GÉNÉRALES)

Le QIRP procure une mesure des capacités cognitives globales de la personne évaluée, en fonction de sa capacité à résoudre rapidement des problèmes d'ordre mathématique, lexical ou spatial. Le test comporte 50 questions à choix multiples, chronométré pour une durée de 12 minutes.

Pour en savoir davantage et avoir un aperçu des caractéristiques du test, cliquez ici.

* QIRP™ – Test d'habiletés cognitives – marque de commerce de IRPCANADA – tous droits réservés

TEST DE PERSONNALITÉ : IPLC™ (INVENTAIRE DE PERSONNALITÉ LE CORFF)

L'IPLC procure une mesure des cinq grands traits de la personnalité du modèle du Big Five, soit l'ouverture, le caractère consciencieux, l'extraversion, l'agréabilité et la stabilité émotionnelle, déclinés en chacun deux facettes plus spécifiques (10 dimensions au total).

Le test non chronométré comporte 105 énoncés avec des choix de réponses (degré d'accord) et se complète généralement en 12 à 20 minutes.

Pour en savoir davantage et avoir un aperçu des caractéristiques du test, cliquez ici.

* IPLC™ – Inventaire de personnalité Le Corff – marque de commerce de IRPCANADA – tous droits réservés

TEST DE PERSONNALITÉ : LEAD-R (STYLE DE LEADERSHIP)

Le Lead-R procure une mesure du style général de leadership préconisé, des principaux facteurs de motivation, du focus, ainsi que des indicateurs quant à l'environnement idéal en fonction de la stabilité et de la maturité des employés. Le test non chronométré comporte 100 paires d'énoncés avec des choix de réponses (degré d'accord) et se complète généralement en 45 minutes.

Pour en savoir davantage et avoir un aperçu des caractéristiques du test, cliquez ici.

TEST DE JUGEMENT SITUATIONNEL – GESTIONNAIRE D'ÉQUIPE

Le test de jugement situationnel – gestionnaire d'équipe a été conçu par les experts d'Interpreto pour évaluer les réflexes en lien avec 5 compétences spécifiques, soit la capacité à coordonner, la mobilisation de l'équipe, l'orientation résultats, le courage de gestion et le développement des employés. Le test comporte 21 questions sous forme de mises en situation avec des choix de réponses, chronométré pour une durée de 45 minutes.

CLIENTÈLE VISÉE

- ▶ Adjoint au directeur
- ▶ Chef de programme ou d'activité
- ▶ Coordonnateur
- ▶ Chef du secteur
- ▶ Chef de service
- ▶ Conseiller (cadre)
- ▶ Chef d'unité