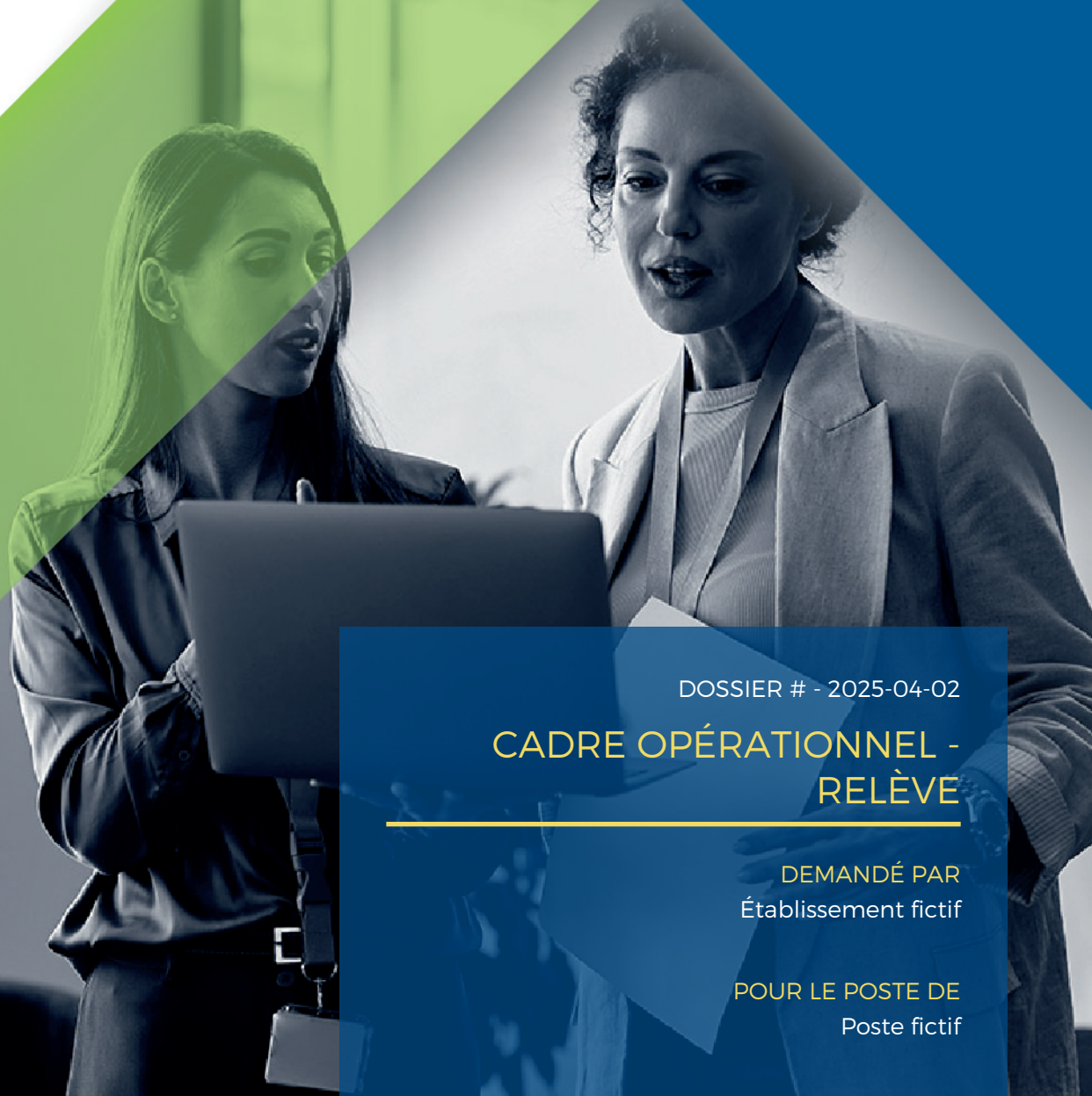


CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE



DOSSIER # - 2025-04-02

CADRE OPÉRATIONNEL -
RELÈVE

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT CADRE OPÉRATIONNEL - RELÈVE

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

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
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

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



Tend à aborder directement les situations problématiques et peut prendre des décisions difficiles ou impopulaires lorsque requis.

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux 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



Pourrait manifester davantage de comportements favorables au travail d'équipe et à la poursuite de visées communes.

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 »

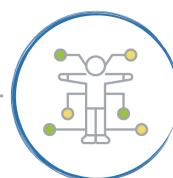
Le gestionnaire agit rapidement malgré les contraintes auxquelles il doit faire face et il ajuste son comportement de façon appropriée. Aussi, il entreprend des démarches et prend des risques calculés afin de faire face à un problème, améliorer une situation ou saisir une occasion. Enfin, il tend à se 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 est dotée d'une imagination particulièrement vive et d'un sens de l'esthétique très marqué. Elle recherche activement à exprimer sa créativité et évite autant que possible les situations routinières. Elle pourra avoir tendance à se perdre dans ses pensées ou dans des rêveries. Elle est attentive à son monde intérieur et les questions de sens sont très importantes pour elle. Cette personne accorde une place importante à ses émotions et intuitions dans sa vie et dans ses décisions.

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 combine souplesse et organisation, s'adaptant avec aisance aux exigences des contextes variés. Elle est capable d'alterner entre spontanéité et planification, trouvant un juste milieu qui lui permet de répondre aux besoins sans rigidité excessive. Bien qu'elle ne se distingue pas particulièrement par une attention marquée aux détails ou une organisation rigoureuse, elle fait preuve d'un engagement global envers ses responsabilités et tend à respecter les règles et protocoles lorsqu'ils sont nécessaires.

FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

QUALITÉ RELATIONNELLE

Cette personne se distingue par son altruisme et sa bienveillance. Elle est spontanément attentive aux besoins et aux émotions des autres, et elle accorde une grande importance à leurs difficultés. Elle fait preuve d'une chaleur humaine remarquable et établit facilement des relations de confiance, considérant les autres comme fondamentalement bien intentionnés. Dans ses décisions, l'impact sur autrui est une priorité essentielle. En équipe, elle œuvre activement pour que chacun se sente accepté, valorisé et pleinement intégré.

Cette personne trouve un équilibre entre le respect des règles sociales et l'affirmation de ses propres droits. Elle préfère généralement éviter la confrontation pour préserver la cohésion sociale, mais elle est capable de s'affirmer lorsque la situation l'exige. Sur le plan décisionnel, elle est disposée à consulter les autres avant de prendre une décision importante. Elle est respectueuse de l'autorité et travaille bien sous la supervision d'une autre personne, tout en étant capable de poser des limites si elle estime qu'un comportement est injuste ou inapproprié.

PROPENSION INTERPERSONNELLE

Cette personne se situe dans la moyenne en ce qui concerne sa tendance à exercer du leadership, à s'affirmer et à entreprendre. Bien qu'elle puisse faire preuve d'initiative et de leadership dans certaines situations, il ne s'agit pas là d'une caractéristique distinctive chez elle. Elle se situe également dans la moyenne quant à son désir d'exercer de l'autorité, d'influencer et d'amener les gens à travailler ensemble et à embarquer dans ses projets.

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.

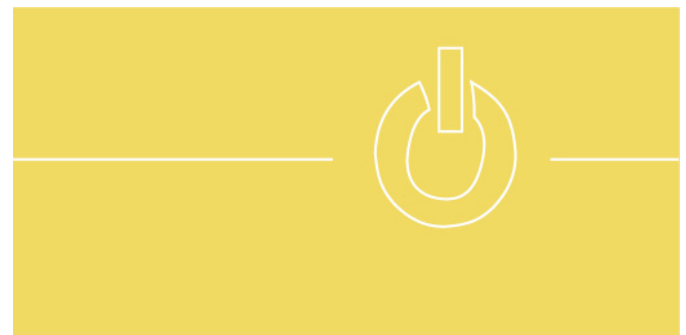
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

GESTION ÉMOTIONNELLE



Cette personne présente une sensibilité émotionnelle équilibrée. Il peut lui arriver de ressentir de l'irritation ou de la frustration dans certaines situations, comme face à des critiques ou à des défis, mais ces réactions demeurent modérées. Elle est généralement capable de gérer ces émotions et de retrouver son calme, même si des moments de stress peuvent occasionnellement l'affecter. Cette sensibilité lui permet d'exprimer ses émotions de manière sincère et adaptée, tout en maintenant une approche mesurée dans ses interactions.

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.



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.

ESPRIT DE COLLABORATION

Amener le gestionnaire à voir les avantages de la collaboration pour lui et son équipe, afin de travailler ensemble vers l'atteinte des objectifs communs.

Encourager le gestionnaire à organiser des rencontres d'équipe et des périodes d'échanges où chacun se sent écouté et respecté, tout en évitant au quotidien de renforcer les comportements liés à une attitude compétitive.



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

Quand les autres parlent de ta façon de collaborer, qu'est-ce qu'ils te disent?