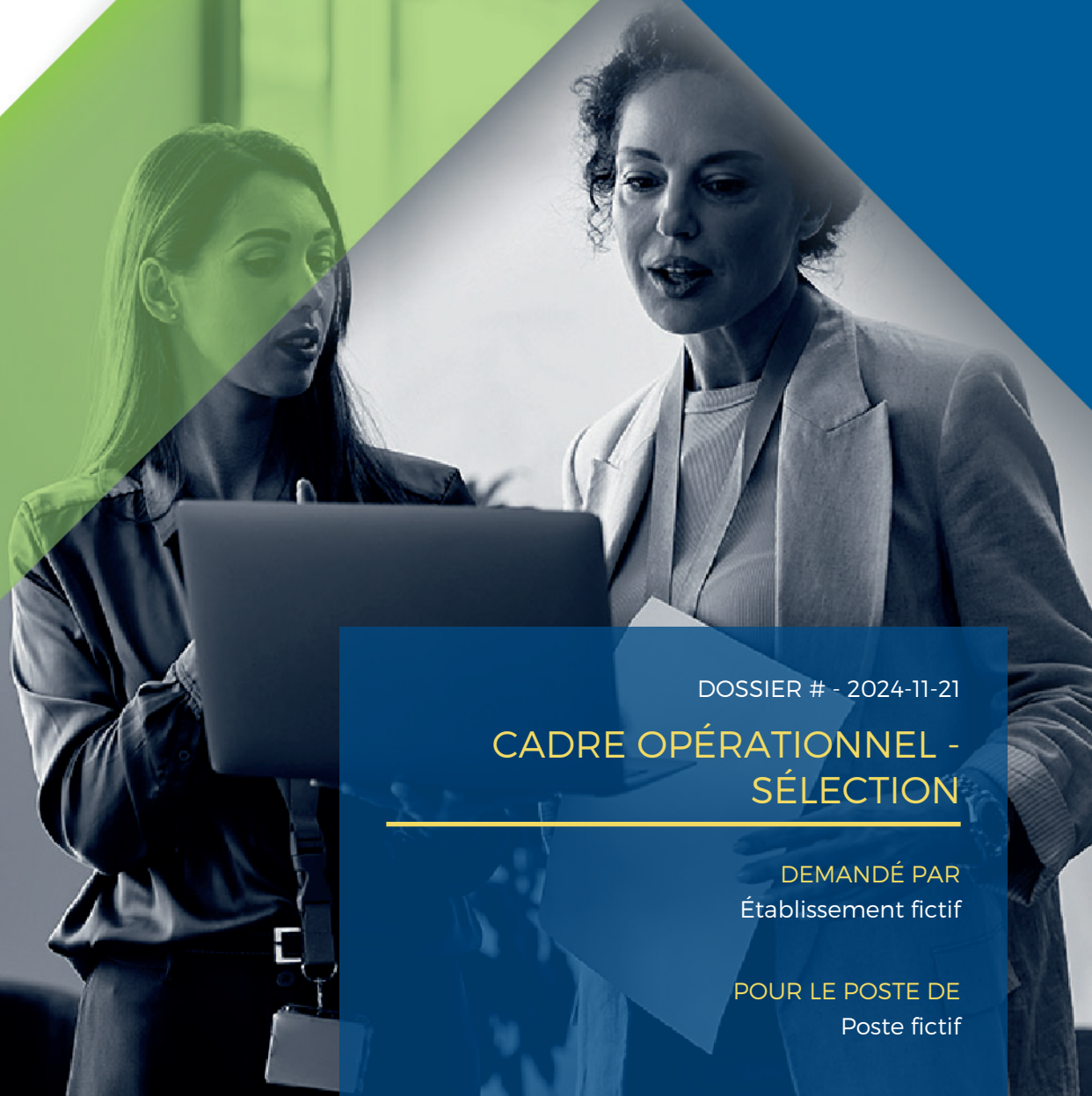


CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE



DOSSIER # - 2024-11-21

CADRE OPÉRATIONNEL -
SÉLECTION

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT CADRE OPÉRATIONNEL - SÉLECTION

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
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

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



Est parfois en mesure d'analyser l'information pertinente à la résolution de problème, mais pourrait avoir plus de difficulté à résoudre les problématiques complexes ou abstraites.

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



Préfère utiliser des méthodes qui lui sont familières ou qui ont fait leurs preuves. Pourrait montrer de la résistance face à la nouveauté et au changement.

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



Semble particulièrement vulnérable au stress ou démontre de l'irritabilité et peut réagir de façon impulsive.

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 »

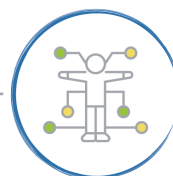
Le gestionnaire agit rapidement malgré les contraintes auxquelles il doit faire face et il ajuste son comportement de façon appropriée. Aussi, il entreprend des démarches et prend des risques calculés afin de faire face à un problème, améliorer une situation ou saisir une occasion. Enfin, il tend à se 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 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 dotée d'un esprit concret et elle se révèle plus conformiste que la moyenne sur le plan de la pensée. Elle peut être qualifiée de pragmatique car elle a une préférence pour les choses fonctionnelles et utiles et elle accorde souvent moins d'importance à leur aspect esthétique. Elle préfère connaître les autres à travers leurs comportements plutôt qu'en s'intéressant à leurs sentiments. Cette personne préfère prendre ses décisions en se basant sur des faits et des expériences antérieures et elle ne se fie que peu à ses intuitions et sentiments.

APPROCHE AU TRAVAIL

Cette personne se situe dans la moyenne sur la facette de la personnalité qui indique à quel point une personne est ambitieuse, compétitive, orientée vers la réussite, persévérante et fait preuve de discipline personnelle. Bien qu'elle ait un bon niveau d'engagement dans les tâches qu'elle entreprend et qu'elle fasse généralement ce qu'il faut pour les mener à terme, elle pourra parfois se laisser distraire par des éléments externes ou être découragée par des difficultés importantes. Elle est capable de se voir confier des responsabilités et de prendre des choses en charge. Son sentiment d'efficacité personnelle tend vers la moyenne.

Cette personne ne se démarque pas de la moyenne quant à ses niveaux de fiabilité, d'organisation, de planification, de sens du devoir, d'attention au détail et de méticulosité. Elle aime un certain équilibre entre la souplesse et l'organisation et entre la spontanéité et la planification. Elle ne ferait pas systématiquement tout ce qui est en son pouvoir pour respecter ses engagements, les règles et les protocoles.

FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

QUALITÉ RELATIONNELLE

Cette personne se situe dans la moyenne sur les plans de l'altruisme, de la gentillesse, de la bienveillance, de l'empathie et de la serviabilité. Elle sera disposée à aider et à donner de son temps aux personnes avec qui elle a des relations amicales (amis, collègues) et elle sera sensible à leurs besoins et à l'écoute de leur difficultés. Toutefois, elle pourrait se montrer moins altruiste avec les personnes dont elle est moins proche ou lorsque le geste à poser lui demanderait un effort ou un sacrifice personnel.

Cette personne préfère agir de façon à maintenir la cohésion sociale et à éviter la confrontation, mais elle pourra également s'affirmer et se défendre lorsque nécessaire. Elle se situe dans la moyenne quant à ses niveaux de modestie et d'humilité. Elle travaille généralement bien sous la supervision d'une autre personne et est respectueuse de l'autorité, mais elle saura imposer ses limites et ne se laissera pas malmener par un supérieur injuste ou malintentionné. Sur le plan décisionnel, elle préfère généralement consulter autrui avant de prendre une décision importante.

PROPENSION INTERPERSONNELLE

Cette personne se situe dans la moyenne quant à 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 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 a une faible propension à ressentir des émotions négatives telles que la colère et la frustration et elle a une bonne capacité à les gérer lorsqu'elles surviennent. Elle est généralement calme, d'humeur stable et en contrôle de ses réactions émotionnelles. Elle n'est pas facilement irritée par les événements et les comportements d'autrui. Elle reçoit généralement les critiques avec calme. Elle ne panique pas facilement et reste plus calme que la moyenne des gens lorsqu'elle est sous pression ou lorsqu'elle fait face à une situation d'urgence. Elle n'a pas tendance à réagir impulsivement.

Cette personne se situe dans la moyenne sur le plan de sa tendance à être anxieuse ou déprimée. Bien qu'elle ait une bonne capacité à gérer ces émotions au quotidien, il lui arrive de vivre des émotions négatives de manière plus envahissante et durable lorsqu'elle fait face à des situations difficiles. Ses niveaux de confiance en soi et de confiance en sa capacité à faire face aux revers de la vie ne se démarquent pas de la moyenne. Sur le plan social, comme la plupart des gens, elle ne serait pas indifférente au jugement des autres.



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.

ADAPTATION AU CHANGEMENT



Quel type de changement nécessite de votre part un effort supplémentaire pour vous adapter à la situation ?

Parlez-moi d'une situation récente au travail où vous avez constaté que vos méthodes habituelles ne fonctionnaient pas.

Pouvez-vous parler d'un moment où vous avez dû vous adapter au style de travail d'un collègue pour mener à bien une tâche ou un projet ? Qu'avez-vous fait ?

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.

ADAPTATION AU CHANGEMENT

Encourager le gestionnaire à comprendre les raisons sous-jacentes des changements, à en évaluer les avantages pour lui et son équipe, ainsi qu'à identifier les limites et les risques associés au statu quo.

Impliquer le gestionnaire dans des projets qui l'amèneront à élargir ses horizons (apprendre de nouvelles compétences, adopter un nouveau regard, etc.).

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

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 tu fais face à une nouveauté, quels sont tes premiers réflexes et quelle importance y accordes-tu généralement ?



QUESTION DE COACHING

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