

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2025-05-13

CADRE OPÉRATIONNEL

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT CADRE OPÉRATIONNEL

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	Dépasse les attentes
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				✓

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			✓	
	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

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.

Maîtrise 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 semble préférer une approche concrète et pragmatique, mettant en avant les aspects fonctionnels et utiles des choses plutôt que leur dimension esthétique. Elle privilégie une compréhension des autres basée sur leurs actions et comportements, ce qui lui permet d'interagir de manière directe et objective. Dans ses prises de décision, elle s'appuie principalement sur des faits et des expériences passées. Cette préférence pour des approches pratiques et mesurables constitue un atout dans des environnements où la fiabilité et l'efficacité sont prioritaires.

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 est généralement fiable et organisée. Elle respecte autant que possible sa parole et ses engagements. Elle tend à suivre les règles et les protocoles. Elle aime travailler selon un horaire établi, ainsi qu'organiser et planifier son travail. Elle a un sens du détail et elle est plus méticuleuse que la moyenne. Sur le plan décisionnel, elle prend généralement le temps d'étudier la situation et de considérer les différentes options avant d'arrêter son choix. Elle n'est généralement pas à l'aise avec l'incertitude. Elle est plus fiable, organisée, méthodique et prévoyante que la moyenne.

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 est disposée à aider et à offrir son temps aux personnes de son entourage lorsqu'elle perçoit une opportunité d'apporter une contribution utile. Elle adopte une approche réfléchie et équilibrée, privilégiant des gestes qui respectent à la fois ses limites personnelles et les besoins des autres. Cette attitude lui permet de maintenir des relations harmonieuses tout en préservant son énergie et son bien-être.

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 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 a une personnalité réservée et préfère un cercle social restreint. Elle privilégie les interactions calmes et se sent plus à l'aise dans des environnements où les contacts sociaux sont occasionnels. Elle se montre peu expressive sur le plan émotionnel et préfère travailler de façon autonome. Cependant, cette nature posée lui permet de garder une certaine stabilité émotionnelle et d'apporter une réflexion calme et mesurée dans ses interactions.

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 réflexion attentive et aime s'assurer qu'elle prend des décisions éclairées. Il lui arrive de remettre en question certains choix ou d'hésiter face à des situations nouvelles, mais cela reflète son souci de bien faire et son désir d'évaluer les meilleures options. Elle préfère avancer en s'appuyant sur des repères familiers, ce qui lui permet de gagner progressivement en confiance. Sur le plan social, elle accorde une certaine importance à la perception des autres et adopte une approche respectueuse et réfléchie dans ses interactions.



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.

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.



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?