

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2026-02-26

GESTIONNAIRE DE PROJET

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT GESTIONNAIRE DE PROJET

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 gestionnaire de projet..

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 gestionnaire de projet;
- Une cote d'adéquation entre les résultats de la personne et les exigences du poste;
- Des suggestions de questions d'approfondissement, des conseils d'intégration dans un nouveau poste et 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 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				✓
Axé résultats				✓
Résolution de problèmes		✓		
Adaptation au changement			✓	
Esprit de collaboration				✓
Maîtrise de soi	✓			
Leadership				✓
Négociation et résolution de conflits			✓	
Prise de décision			✓	

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.

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.

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.

	En deçà des attentes	Répond partiellement aux attentes	Répond aux attentes	Dépasse les attentes
Maitrise de soi	 Semble particulièrement vulnérable au stress ou démontre de l'irritabilité et peut réagir de façon impulsive.			
Leadership	 Aime influencer et convaincre les autres. Orienté vers les résultats, peut exercer de l'ascendance sur autrui afin de diriger les efforts vers l'atteinte des objectifs.			
Négociation et résolution de conflits	 Est en mesure d'utiliser des approches nuancées afin de gérer efficacement les différends. Peut collaborer à l'atteinte de solutions mutuellement satisfaisantes ou favoriser les compromis.			
Prise de décision	 Fait preuve de détermination et d'assurance en tranchant clairement lorsqu'il s'agit de prendre des décisions importantes, tout en assumant pleinement ses choix.			

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 »

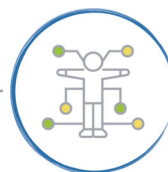
Le gestionnaire agit rapidement malgré les contraintes auxquelles il doit faire face et il ajuste son comportement de façon appropriée. Aussi, il entreprend des démarches et prend des risques calculés afin de faire face à un problème, améliorer une situation ou saisir une occasion. Enfin, il tend à se 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 accorde une grande importance à la réflexion et elle est à l'aise avec les concepts abstraits. Elle aime jongler avec les idées, considérer différentes possibilités et différents points de vue. Elle est stimulée par la résolution de problèmes complexes. Elle a également des intérêts variés, elle démontre de la curiosité et prend plaisir à apprendre. Cette personne est orientée vers l'innovation et elle montre une grande ouverture aux nouvelles méthodes de travail. Cette personne aborde le changement et la nouveauté comme une opportunité positive.

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 parfois avoir 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 est très orientée vers la réussite et elle fait preuve d'une grande discipline personnelle. Elle est très ambitieuse, compétitive et persévérante. Elle se met rapidement à la tâche et mène ses projets à terme malgré les difficultés qui peuvent survenir. Elle est très assidue dans son travail, aime se voir confier des responsabilités et prendre des choses en charge, et elle est à l'aise en position de décideur. Elle est très stimulée par les défis, a confiance en sa capacité à réussir et fait face à l'adversité avec détermination. Elle a un sentiment d'efficacité personnelle très élevé concernant les tâches dans lesquelles elle s'investit.

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 privilégie des relations basées sur la clarté et l'efficacité, préférant la qualité des interactions à leur fréquence. Elle apprécie un cadre structuré où elle peut s'investir tout en gardant une certaine distance émotionnelle, ce qui lui permet de préserver son énergie et son équilibre. Sa prise de décision repose principalement sur des critères logiques et pratiques, ce qui lui confère une approche rationnelle et réfléchie.

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 préfère adopter un rôle de soutien ou de collaborateur plutôt que de prendre naturellement les devants dans un groupe. Elle est plus à l'aise lorsqu'elle peut contribuer sans avoir à assumer un leadership direct. En situation sociale, elle privilégie souvent l'écoute et laisse volontiers les autres s'exprimer. Elle ne cherche pas particulièrement à influencer les décisions ou à imposer son point de vue, mais elle peut partager ses idées lorsque le contexte l'encourage. Ses initiatives sont généralement personnelles et ne visent pas spontanément à mobiliser un groupe autour d'elle.

Cette personne se distingue par une sociabilité marquée et une forte propension à ressentir et exprimer des émotions positives. Elle cherche activement à établir des contacts et aime être entourée de personnes, que ce soit dans un cadre professionnel ou personnel. Son enthousiasme, sa joie de vivre et son optimisme sont contagieux, et elle s'intègre rapidement dans de nouveaux groupes. Elle apporte une énergie dynamisante à son entourage, renforçant la cohésion et l'engagement des personnes autour d'elle.

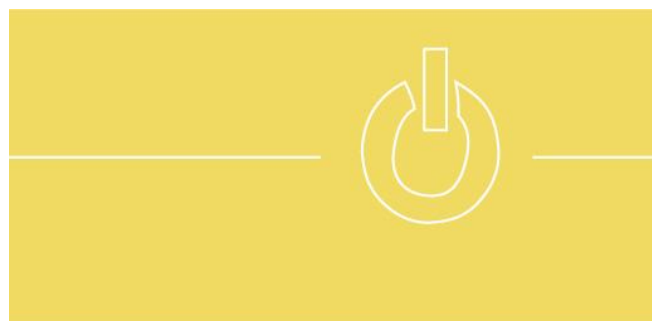
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

GESTION ÉMOTIONNELLE



Cette personne a une faible propension à ressentir des émotions négatives comme la colère ou la frustration et gère efficacement celles qui surviennent. Elle est généralement calme, d'humeur stable et réfléchie dans ses réactions émotionnelles. Peu facilement irritée, elle reçoit les critiques avec une grande sérénité. Dans des situations d'urgence ou de forte pression, elle reste posée et conserve un bon contrôle sur ses émotions. Sa capacité à réagir avec calme et réflexion en fait une personne fiable dans des environnements exigeants.

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.



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.

MAITRISE DE SOI



Pouvez-vous décrire une situation de travail stressante que vous avez vécue? Comment avez-vous géré cette situation?

Comment gérez-vous les situations frustrantes au travail? Illustrez votre réponse par un exemple.

CONSEILS D'INTÉGRATION

Une intégration réussie dans un nouveau poste demande une adaptation du candidat à son nouveau milieu de travail. Cette adaptation comprend trois grands enjeux :

- L'apprentissage du rôle et de la tâche
- La création d'un réseau social
- L'adaptation à la culture et aux valeurs de l'équipe et de l'organisation

Un employé qui réussit à s'adapter sur ces trois grands enjeux mettra toutes les chances de son côté pour avoir une intégration réussie. Généralement, les employés bien intégrés sont plus heureux au travail, plus productifs, et ont moins l'intention de changer d'emploi. Les indices présentés dans cette section permettent d'avoir un aperçu du style d'intégration du candidat en fonction de sa personnalité. Ces indices visent à outiller le gestionnaire dans l'intégration du candidat, et ne doivent pas être considérés en tant qu'outils de sélection.



STYLE D'APPRENTISSAGE

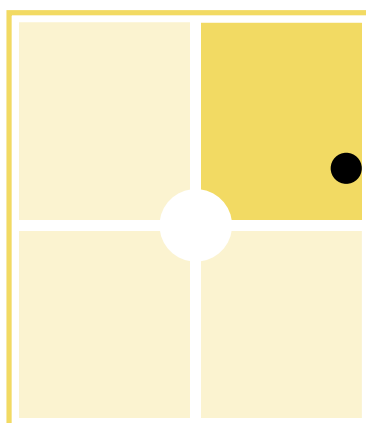
L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Conscientieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.

Apprenant pragmatique

L'intérêt du candidat pour l'apprentissage est directement lié aux tâches qu'il devra effectuer. Il préférera apprendre par l'expérience et sera plus à l'aise à l'intérieur d'un programme d'intégration structuré.

Apprenant réticent

Les forces du candidat ne sont pas orientées vers des intérêts intellectuels ou académiques. Il apprendra davantage à l'aide d'essais / erreurs et d'activités pratiques plutôt que par la logique.



Apprenant autonome

Le candidat a un intérêt envers l'apprentissage et prend les moyens pour aller jusqu'au bout de ses intérêts. Il appréciera avoir à sa disposition des manuels et formations théoriques afin de pouvoir parfaire de lui-même ses connaissances.

Apprenant divergent

Le candidat a des intérêts intellectuels et créatifs diversifiés. Toutefois, l'apprentissage risque d'être plus général et superficiel, particulièrement s'il n'y a pas de structure de formation formelle.

CONSEILS D'INTÉGRATION (suite)

STYLE INTERPERSONNEL



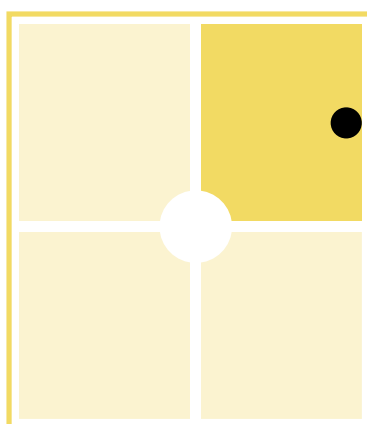
L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.

Modeste

Ce candidat n'aime pas attirer l'attention et pourra préférer travailler seul. Toutefois, il se montre sympathique, respectueux et à l'écoute dans ses interactions et appréciera développer des liens d'amitié forts avec un petit nombre de personnes.

Compétitif

Ce candidat peut avoir tendance à voir les autres comme des compétiteurs et peut donc se montrer plus méfiants et réservés. Quand on interagit avec ces personnes, il est important de leur donner l'espace vital et le respect dont ils ont besoin.



Chaleureux

Ce candidat aime échanger et dialoguer avec les gens. Il cherche activement à créer et maintenir des relations d'amitié avec les gens. Appréciera avoir l'opportunité de rassembler les gens autour d'un projet ou d'activités.

Leader

Ce candidat a tendance à être le centre d'attention. Il apprécie prendre des décisions et diriger le travail des autres. Peut parfois prendre trop de place et manquer d'écoute. Ce candidat gagnera à rapidement établir sa crédibilité dans son milieu de travail.

STYLE D'INTÉRÊTS



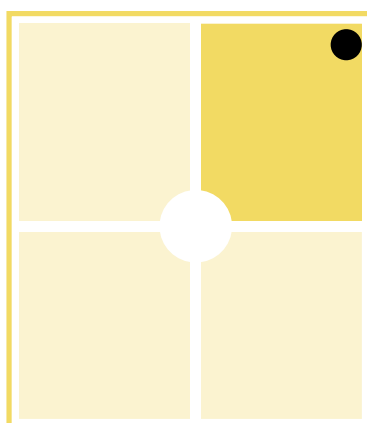
L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.

Traditionnel

Ce candidat a tendance à avoir des intérêts typiques de la culture nord-américaine. Bon travailleur d'équipe et appréciant le contact avec les autres, il préférera toutefois travailler avec des personnes qui partagent ses valeurs et façons de faire.

Casanier

Ce candidat plus introverti et concret préférera avoir une approche plus tranquille sur les plans social et créatif. Privilégiera se concentrer sur son travail et pourrait être moins attiré par les personnes créatives ou ayant des valeurs différentes.



Créatif

Ce candidat est curieux et attiré par la nouveauté. Il appréciera partager ses nouvelles découvertes avec les autres. Il joue généralement un rôle actif dans les discussions de groupe et aime écouter et comprendre les gens de cultures différentes.

Introspectif

Ce candidat est particulièrement intéressé par les activités intellectuelles ou artistiques qui peuvent être effectuées de manière individuelle ou en petit groupe. Il recherchera un environnement où il pourra travailler seul à relever des défis.

PISTES D'ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT

Dans cette section, vous trouverez quelques suggestions de façons d'aborder le nouvel employé 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 nouvel employé 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 de projet 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 vous y prenez-vous pour comprendre les fondements d'une problématique (historique, causes, effets) et pour cerner l'ensemble des solutions possibles?

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

Que faites-vous pour conserver votre calme lorsque la pression augmente?