

CONFIDENTIEL

# interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION  
AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2026-09-25

ENSEIGNANT - RÉFÉRENTIEL  
2026

DEMANDÉ PAR  
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE  
Poste fictif

# RAPPORT ENSEIGNANT - RÉFÉRENTIEL 2026

## 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.
- Des suggestions de questions d'approfondissement et des conseils d'intégration dans un nouveau poste.

## 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.

## TABEAU SOMMAIRE

|                                | En deçà des attentes | Répond partiellement aux attentes | Répond aux attentes | Dépasse les attentes |
|--------------------------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------|----------------------|
| Capacité de raisonnement       |                      |                                   | ✓                   |                      |
| Concertation professionnelle   |                      |                                   |                     | ✓                    |
| Confiance et résilience        |                      |                                   | ✓                   |                      |
| Affirmation et influence       |                      |                                   | ✓                   |                      |
| Diversité des approches        |                      |                                   |                     | ✓                    |
| Aisance relationnelle          | ✓                    |                                   |                     |                      |
| Engagement professionnel       | ✓                    |                                   |                     |                      |
| Souplesse face aux changements |                      |                                   |                     | ✓                    |
| Maîtrise des réactions         |                      |                                   | ✓                   |                      |
| Sensibilité pour autrui        |                      |                                   |                     | ✓                    |
| Rigueur                        |                      |                                   |                     | ✓                    |

### 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 de raisonnement

Est en mesure d'isoler et d'identifier les différentes composantes importantes d'une situation donnée et de les analyser de manière logique afin de prendre des décisions éclairées.

## Concertation professionnelle

Favorise des échanges respectueux et cherche généralement à maintenir de bonnes relations de travail. Se montre disposé à considérer le point de vue des autres et à éviter les confrontations inutiles.

## Confiance et résilience

Fait généralement preuve de confiance en soi dans les situations exigeantes. Tendance à conserver son aplomb malgré l'incertitude, la pression ou le regard des autres.

## Affirmation et influence

Exprime généralement son point de vue avec assurance et prend sa place dans les échanges. Peut chercher à influencer les autres au moment opportun afin de faire avancer ses idées.

## Diversité des approches

Tend à considérer différentes idées et façons d'aborder l'enseignement. Se montre généralement disposé à varier ses approches et peut faire appel à son imagination afin d'enrichir certaines activités ou façons de transmettre les contenus.

## Aisance relationnelle

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes



Tend à se montrer plus réservé dans ses interactions et peut préférer limiter les échanges sociaux. Peut avoir davantage de difficulté à créer rapidement des liens avec les autres.

## Engagement professionnel



Peut avoir davantage de difficulté à maintenir ses efforts ou à persévérer lorsque les tâches sont exigeantes. Peut se décourager plus rapidement ou remettre à plus tard certaines responsabilités.

## Souplesse face aux changements



Accueille généralement les changements avec ouverture et se montre disposé à revoir ses façons de faire. S'ajuste aux nouvelles exigences ou situations sans s'appuyer excessivement sur ses habitudes.

## Maîtrise des réactions



Garde généralement le contrôle de ses réactions, même dans les situations tendues ou frustrantes. Tendance à demeurer calme et à éviter de réagir de façon impulsive.

## Sensibilité pour autrui



Porté à prendre le temps d'écouter les autres et à manifester de l'empathie. Peut offrir son aide spontanément à autrui et fait généralement preuve de bienveillance dans sa façon d'aborder les gens.

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes

## Rigueur



Travaille de façon méthodique et se montre soucieux de respecter les règles et les protocoles. Meticuleux et fiable, fait preuve d'un grand souci du détail.

## 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 présente un équilibre entre pragmatisme et imagination. Elle peut être attentive à son monde intérieur et à ses ressentis, bien que cela n'occupe pas une place centrale dans son fonctionnement. Elle privilégie des approches concrètes tout en étant capable d'intégrer, à l'occasion, une touche de créativité ou d'intuition lorsqu'elle le juge pertinent. Dans ses décisions, elle sait combiner des données factuelles avec une certaine sensibilité à ses impressions personnelles, s'adaptant ainsi aux exigences des situations qu'elle rencontre.

### 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 fait preuve d'une certaine souplesse dans sa gestion des règles, des engagements et de son horaire. Elle préfère une approche flexible et intuitive plutôt que de s'imposer des contraintes strictes de planification ou d'organisation. Elle accorde généralement moins d'importance aux détails, se concentrant davantage sur l'essentiel. Cette capacité à s'adapter et à improviser peut être bénéfique dans des situations imprévues, mais elle peut parfois mener à un manque de structure ou de préparation.

## 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 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 possède une grande confiance en elle et en ses capacités. Elle aborde les situations avec optimisme et assurance, se sentant capable de relever les défis sans douter de sa valeur. Elle ne se laisse pas freiner par l'incertitude et maintient une attitude résolument tournée vers l'action. Sur le plan social, elle est détendue et ne s'inquiète pas du regard des autres, ce qui lui permet de s'exprimer librement et d'entretenir des relations fluides et naturelles. Sa forte résilience lui permet de naviguer avec aisance à travers les imprévus et les difficultés.



## 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.



### AISANCE RELATIONNELLE

Parlez-moi d'une situation où vous avez dû établir rapidement une relation avec un nouvel élève, un parent ou un collègue.

Donnez-moi un exemple d'une situation où vous avez eu plus de difficulté à entrer en relation avec une personne dans votre milieu de travail.

### ENGAGEMENT PROFESSIONNEL



Parlez-moi d'une situation où vous avez dû maintenir vos efforts pendant une longue période pour atteindre un objectif professionnel.

Donnez-moi un exemple d'une tâche ou d'un projet où vous avez dû persévérer malgré des difficultés ou des résultats moins rapides que prévu.

## 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

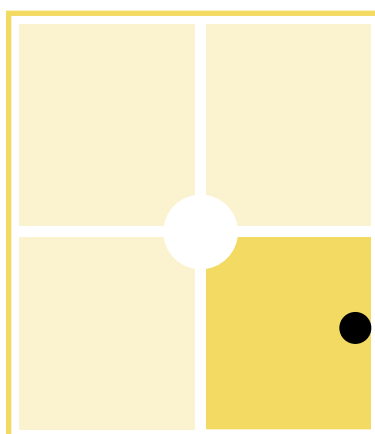
**L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Consciencieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.**

### 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

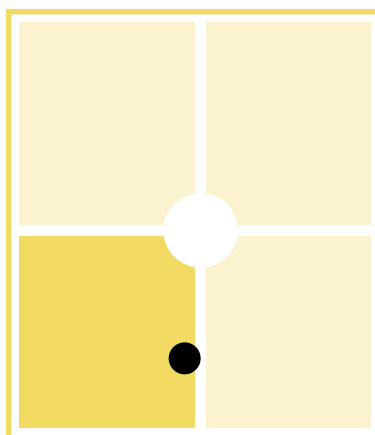
**L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.**

#### 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

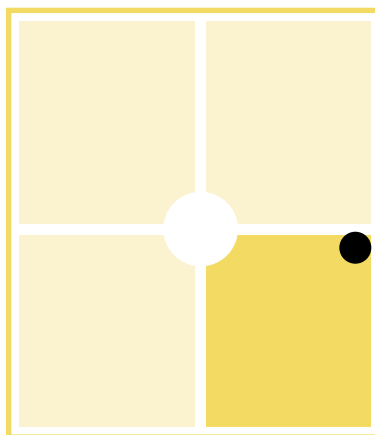
**L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.**

#### 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. Prérérera 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 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.

### AISANCE RELATIONNELLE

Multiplier les occasions d'échanger avec différents interlocuteurs afin de développer davantage d'aisance dans les nouvelles relations.

Porter attention à sa façon d'entrer en contact avec les autres et identifier les comportements qui facilitent des échanges naturels et positifs.

#### QUESTION DE COACHING

Comment pourriez-vous multiplier les occasions d'échanger avec les autres tout en portant attention aux comportements qui facilitent des relations naturelles et positives?

### ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Se fixer des objectifs intermédiaires afin de maintenir ses efforts et de progresser de façon constante dans les tâches plus exigeantes.

Identifier les situations où la motivation diminue et prévoir des moyens concrets pour soutenir sa persévérance jusqu'à l'atteinte des objectifs.

#### QUESTION DE COACHING

Que pourriez-vous mettre en place pour maintenir vos efforts et votre motivation lorsque les tâches deviennent plus exigeantes ou que les difficultés se prolongent?