

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2025-04-23

ENSEIGNANT

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT ENSEIGNANT

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.

TABLEAU SOMMAIRE

	En deçà des attentes	Répond partiellement aux attentes	Répond aux attentes	Dépasse les attentes
Capacité de raisonnement				✓
Planifier et organiser		✓		
Efficacité relationnelle			✓	
Leadership				✓
Capacité d'adaptation		✓		
Collaboration				✓
Sens des responsabilités				✓
Ouverture d'esprit				✓
Gestion de soi				✓
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.

Planifier et organiser



Adopte parfois une approche organisée et structurée pour mener à bien les tâches. Peut préférer organiser son travail en fonction des priorités à court terme, ce qui pourrait limiter son efficacité lors de projets de longue haleine.

Efficacité relationnelle



Apprécie les interactions sociales et développe facilement des liens avec autrui. Respectueux et intéressé aux autres, cherche à faire en sorte que chacun soit accepté et se sente important.

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.

Capacité d'adaptation



Fait preuve d'une certaine ouverture face aux nouvelles approches, mais se montre parfois hésitant et pourrait avoir besoin de temps pour se familiariser avec les changements.

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes

Collaboration



Entre facilement en relation avec autrui et aborde le travail d'équipe avec enthousiasme. Susceptible de dynamiser un groupe par sa contribution positive.

Sens des responsabilités



Peut prendre en charge les situations afin de les mener à terme. Fait preuve de discipline personnelle en vue de réussir les tâches assignées et d'atteindre les objectifs fixés.

Ouverture d'esprit



S'intéresse à différents sujets et peut considérer différents points de vue. Fait preuve de curiosité intellectuelle. Se montre ouvert à la diversité et aux idées innovantes.

Gestion de soi



Gère bien les émotions négatives et se montre ouvert à la critique. Sait faire face aux situations de stress ou de pression avec calme et assurance.

Sensibilité pour autrui



Manifeste moins d'empathie et peut se montrer davantage centré sur ses propres besoins et intérêts. Tient peu compte des enjeux émotionnels dans sa prise de décision.

Rigueur

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes



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 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 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 est orientée vers la réussite et fait preuve de discipline personnelle. Elle est plus ambitieuse, compétitive et persévérante que la moyenne. Elle se met généralement à la tâche rapidement et mène ses projets à terme malgré les difficultés qui peuvent survenir. Elle est assidue dans son travail, elle aime se voir confier des responsabilités et prendre des choses en charge. Elle trouve les défis motivants et aborde les situations courantes avec confiance en ses capacités à réussir. Elle fait preuve de détermination face à l'adversité et se perçoit comme efficace dans les tâches auxquelles elle s'investit.

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 réfléchiée 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 privilégie la cohésion sociale et évite autant que possible la confrontation. Elle préfère se taire ou reformuler ses propos pour éviter de blesser les autres ou de créer des tensions. Elle pardonne facilement et fait preuve de modestie, ne cherchant pas à se mettre en avant ou à se considérer comme supérieure aux autres. Polie et respectueuse de l'autorité, elle favorise une approche collaborative dans ses relations. Sur le plan décisionnel, elle préfère souvent consulter les autres avant de prendre des décisions importantes.

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.

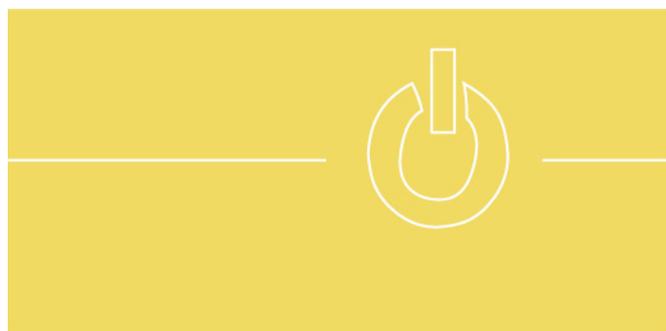
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

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 bonne assurance et doute rarement de ses capacités. Elle aborde les défis avec confiance et fait preuve d'une grande autonomie dans ses décisions. Même face à des situations complexes, elle conserve un état d'esprit optimiste et une bonne capacité à rebondir après un revers. Sur le plan social, elle est à l'aise dans ses interactions et ne se laisse pas facilement influencer par le jugement des autres, ce qui lui permet d'évoluer avec assurance dans divers contextes.



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.



PLANIFIER ET ORGANISER

Parlez-moi d'un moment récent au travail où vous avez dû établir un plan d'action pour compléter un projet important.

Parlez-moi de la dernière fois où, dans le cadre d'un projet, vous aviez à coordonner plusieurs tâches en même temps.

CAPACITÉ D'ADAPTATION



Parlez-moi d'une situation récente où vous avez réussi à convaincre vos collaborateurs d'adhérer à votre point de vue ou à votre idée.

Parlez-moi d'une situation de travail où vous avez éprouvé des difficultés à faire valoir votre point de vue en groupe.



SENSIBILITÉ POUR AUTRUI

Parlez-moi d'un moment où vous avez pris le temps d'écouter et de conseiller un collègue qui vivait des difficultés.

Parlez-moi d'un moment où vous avez offert votre aide à un collègue.

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

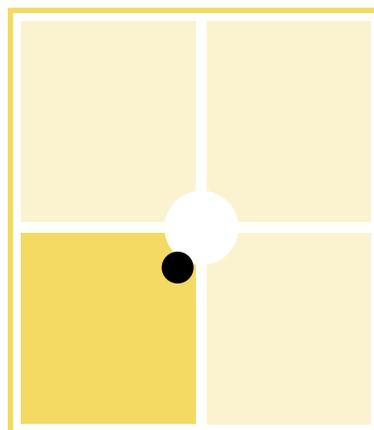
L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Conscientieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.

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



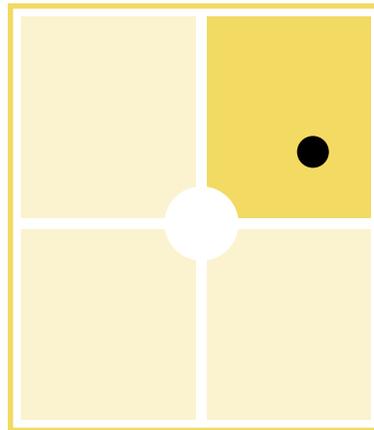
L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.

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



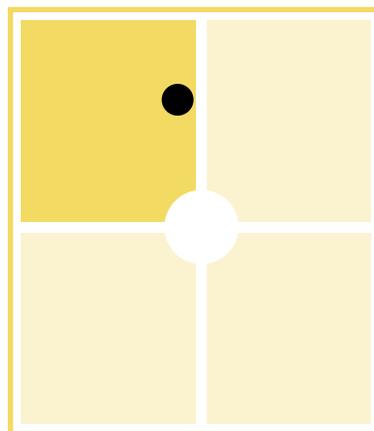
L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.

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. Préréfèrera 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.