

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2023-10-23

GESTIONNAIRE D'ÉQUIPE

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT GESTIONNAIRE D'ÉQUIPE

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

	Faible	En progression	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

✓

ADÉQUATION PARTIELLE AVEC LE PROFIL ATTENDU
 Le candidat a obtenu des résultats qui correspondent en partie au profil de compétences recherchées pour le poste évalué

Faible

En progression

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



Éprouve certaines difficultés à analyser l'information permettant de cerner les problématiques, ce qui pourrait nuire à la qualité décisionnelle.

Courage de gestion



Tend à aborder directement les situations problématiques et peut prendre des décisions difficiles ou impopulaires lorsque requis.

Faible

En progression

Répond aux 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



Pourrait manifester davantage de comportements favorables au travail d'équipe et à la poursuite de visées communes.

Maitrise 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 »

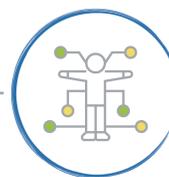
Le gestionnaire agit rapidement malgré les contraintes auxquelles il doit faire face et il ajuste son comportement de façon appropriée. Aussi, il entreprend des démarches et prend des risques calculés afin de faire face à un problème, améliorer une situation ou saisir une occasion. Enfin, il tend à se 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 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 se situe dans la moyenne sur la facette de la personnalité qui représente l'orientation vers l'imagination, la créativité et l'intériorité. Elle peut être attentive à son monde intérieur, sans toutefois que l'analyse de ses émotions et intuitions n'occupe une place importante dans son fonctionnement. Cette personne peut également à l'occasion considérer les données factuelles dans ses décisions.

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 est généralement altruiste, gentille, avenante, serviable, respectueuse et intéressée aux autres. Elle fait preuve de chaleur interpersonnelle, elle est à l'écoute des autres, elle est sensible à leurs émotions et elle s'intéresse à leurs difficultés. Elle fait généralement confiance aux gens et elle pense que la plupart d'entre eux sont bien intentionnés. Sur le plan décisionnel, elle accorde de l'importance à l'impact de ses décisions sur autrui. Dans une équipe de travail, elle cherche à faire en sorte que chacun se sente accepté et important.

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 se démarque par sa sociabilité. Il s'agit de quelqu'un qui cherche activement à rencontrer de nouvelles personnes et à travailler en équipe. Elle crée rapidement des contacts avec les personnes qu'elle rencontre. Elle est encline à ressentir des émotions positives telles que la joie et la fierté. Elle a une approche enthousiaste et optimiste, elle s'amuse et rit facilement. Elle apporte une énergie contagieuse dans son entourage et dans son équipe de travail.

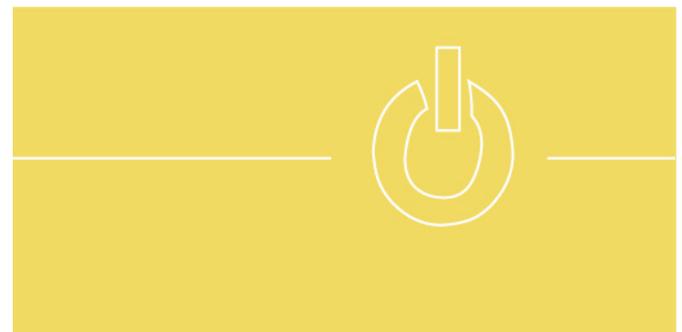
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

GESTION ÉMOTIONNELLE



Cette personne se situe dans la moyenne quant à sa propension à ressentir des émotions négatives telles que la colère et la frustration, ainsi que quant à sa capacité à gérer ces émotions lorsqu'elles surviennent. Il lui arrive de se mettre en colère et elle peut être irritée par certains événements et par certains comportements d'autrui. Son niveau de sensibilité à la critique se situe également dans la moyenne. Elle pourra parfois avoir de la difficulté à garder son calme lorsqu'elle est sous pression ou dans des situations d'urgence. Elle réagit impulsivement à certaines occasions.

Cette personne est peu susceptible de se sentir anxieuse ou déprimée et lorsque ces émotions se manifestent, elles sont rarement envahissantes ou durables. Cette personne a rarement tendance à douter d'elle-même, à se faire des reproches ou à se culpabiliser. Elle est généralement confiante face à ce que l'avenir lui réserve. Sur le plan social, elle n'a pas tendance à s'inquiéter du jugement des autres. Elle a également un haut niveau de résilience face aux revers de la vie.



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?

ESPRIT DE COLLABORATION



Dites-moi quelles mesures vous prenez pour établir et préserver la confiance avec votre supérieur, vos collègues et vos employés ?

Comment contribuez-vous au maintien d'une coopération optimale au sein d'une équipe de travail?

Parlez-nous d'un moment où un membre de l'équipe a négligé ou omis de livrer ses engagements et que cela a eu un impact négatif sur votre travail. Qu'avez-vous fait ?

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.

ESPRIT DE COLLABORATION

Amener le gestionnaire à voir les avantages de la collaboration pour lui et son équipe, afin de travailler ensemble vers l'atteinte des objectifs communs.

Encourager le gestionnaire à organiser des rencontres d'équipe et des périodes d'échanges où chacun se sent écouté et respecté, tout en évitant au quotidien de renforcer les comportements liés à une attitude compétitive.



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

Quand les autres parlent de ta façon de collaborer, qu'est-ce qu'ils te disent?