

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2023-10-23

MÉTIER SÉCURITAIRE

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT MÉTIER SÉCURITAIRE

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

	Faible	En progression	Répond aux attentes	Répond très bien aux attentes
Habiletés d'apprentissage	✓			
Aptitude mécanique				✓
Gestion du stress			✓	
Gestion des émotions			✓	
Capacité d'adaptation		✓		
Orientation vers la tâche				✓
Habiletés relationnelles				✓
Esprit d'équipe	✓			
Respect des règles				✓
Prudence				✓

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

Répond très bien aux attentes

Habiletés d'apprentissage



Peut avoir besoin de plus de temps pour apprendre des concepts qui permettent l'exécution de nouvelles procédures ou façons de faire.

Aptitude mécanique



Démontre de la facilité à comprendre les différents phénomènes mécaniques. Comprend plus rapidement et sans encadrement les travaux qui requièrent une aptitude mécanique et peut généralement diagnostiquer les problèmes complexes.

Gestion du stress



Ressent moins de stress et d'anxiété que la moyenne. Garde son calme en toutes circonstances. Maintient un rendement supérieur à la moyenne lorsqu'il travaille sous pression. Conserve sa concentration sur les objectifs en dépit des urgences et de la pression.

Gestion des émotions



Demeure en maîtrise de ses émotions, et ce, même dans les situations tendues ou délicates.

Capacité d'adaptation



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

Faible

En progression

Répond aux attentes

Répond très bien aux attentes

Orientation vers la tâche



Aime avoir une grande quantité de travail à accomplir et peut maintenir un rythme constant. Accorde la priorité à la réalisation de son travail et ne se laisse pas facilement distraire.

Habilités relationnelles



Sait établir facilement des contacts avec ses collègues et supérieurs. Fait preuve d'enthousiasme dans ses interactions avec autrui et se laisse facilement connaître.

Esprit d'équipe



Préfère généralement travailler de façon indépendante. Cherche à atteindre ses propres objectifs. Ne met pas toujours en place des actions qui favorisent la collaboration et le travail d'équipe.

Respect des règles



Fait preuve de respect à l'égard des règles et procédures en place. Se montre engagé et fiable envers son organisation. Remet peu en question l'ordre établi.

Prudence



Adopte une approche réfléchie et prudente au travail. Tend à respecter les règles établies. Se montre responsable dans la gestion du risque et considère l'ensemble des conséquences potentielles avant d'agir.

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 aime jongler avec les idées, considérer différentes possibilités et points de vue. Elle est à l'aise avec les concepts abstraits. Cette personne fait preuve d'un sens de l'innovation et elle aime proposer de nouvelles idées. Elle est stimulée par la résolution de problèmes et elle est généralement à l'aise de travailler avec une grande quantité d'information à la fois. Elle a des intérêts variés et prend plaisir à apprendre. Elle montre généralement de l'ouverture envers les nouvelles idées ou méthodes de travail et les différentes opinions et valeurs. Cette personne aborde généralement le changement et la nouveauté comme une opportunité positive.

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 est orientée vers la réussite et elle 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 est stimulée par les défis, a confiance en sa capacité à réussir dans la plupart des situations courantes et elle peut faire face à l'adversité avec une certaine détermination. Elle a un sentiment d'efficacité personnelle élevé concernant les tâches dans lesquelles elle s'investit.

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 est sociable, elle aime rencontrer de nouvelles personnes et travailler en équipe. Elle est amicale et établit facilement des contacts et des liens avec les personnes qu'elle rencontre. Elle a une approche généralement enthousiaste et optimiste, et elle s'amuse facilement. Elle apporte de l'énergie dans son entourage et dans son équipe de travail.

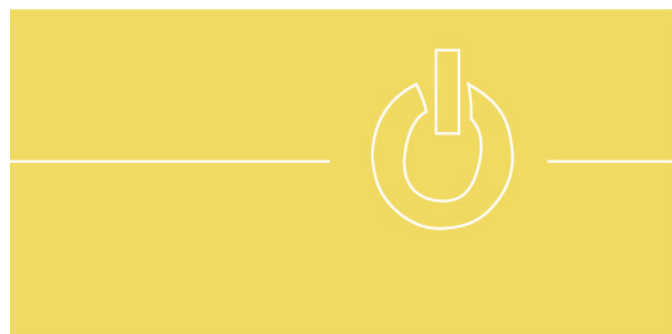
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

GESTION ÉMOTIONNELLE



Cette personne a une faible propension à ressentir des émotions négatives telles que la colère et la frustration et elle a une bonne capacité à les gérer lorsqu'elles surviennent. Elle est généralement calme, d'humeur stable et en contrôle de ses réactions émotionnelles. Elle n'est pas facilement irritée par les événements et les comportements d'autrui. Elle reçoit généralement les critiques avec calme. Elle ne panique pas facilement et reste plus calme que la moyenne des gens lorsqu'elle est sous pression ou lorsqu'elle fait face à une situation d'urgence. Elle n'a pas tendance à réagir impulsivement.

Cette personne ressent plus fréquemment et plus fortement que les autres des émotions négatives telles que l'anxiété et la culpabilité. Il lui arrive régulièrement d'avoir des doutes et des inquiétudes à propos de sa valeur et de son avenir, ainsi que de se sentir dépassée par les événements. Elle a une certaine propension au pessimisme. Elle a tendance à être critique à l'égard d'elle-même, à être prompte à se reprocher des choses et à avoir des regrets. Elle peut parfois se sentir embarrassée en situation sociale et elle s'inquiète assez souvent de ce que les autres pensent d'elle.



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.



HABILETÉS D'APPRENTISSAGE

À l'aide d'un exemple récent, expliquez-moi comment vous vous y prenez habituellement pour apprendre rapidement de nouvelles façons de faire.

Parlez-moi de la tâche la plus difficile que vous avez eu à apprendre récemment au travail.

CAPACITÉ D'ADAPTATION



Décrivez-moi la dernière fois que vous avez dû composer avec des changements fréquents dans votre travail ou encore avec une série d'événement imprévus.

Parlez-moi d'une situation récente au travail où vous avez constaté que vos façons de faire habituelles ne fonctionnaient pas.



ESPRIT D'ÉQUIPE

À l'aide d'un exemple récent et concret, parlez-moi de votre méthode habituelle pour établir de bonnes relations de travail avec vos collaborateurs.

Parlez-moi d'un moment récent au travail où vous deviez travailler en équipe alors que vous pensiez que vous pouviez obtenir des résultats plus efficacement ou plus rapidement si vous étiez seul.

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



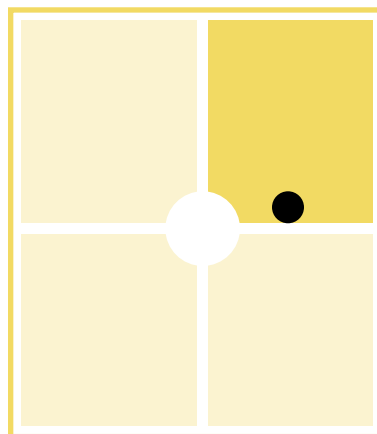
L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Conscientieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.

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



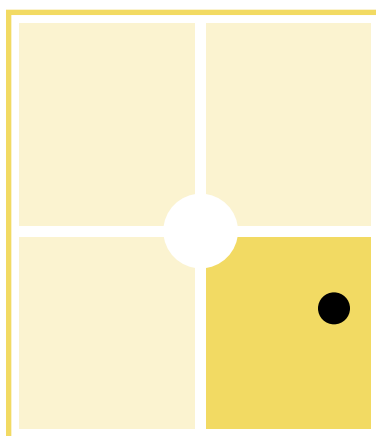
L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.

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



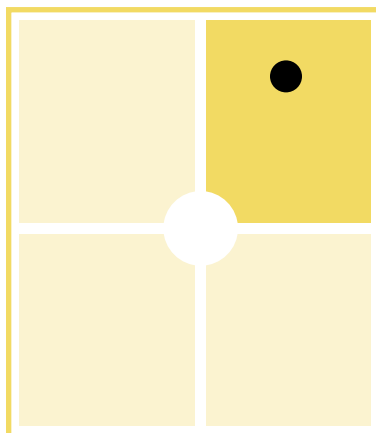
L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.

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. Préréfèra 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.