

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2023-10-23

PROFESSIONNEL

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT PROFESSIONNEL

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
Capacité de raisonnement			✓
Planifier et organiser		✓	
Efficacité relationnelle			✓
Collaboration			✓
Gestion de soi			✓
Capacité d'adaptation		✓	
Rigueur			✓
Sens des responsabilités	✓		
Esprit d'innovation			✓
Rôle conseil		✓	

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 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.

Collaboration



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

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.

Faible

En progression

Répond aux attentes

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.

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.

Sens des responsabilités



A tendance à se fier sur les autres pour veiller à l'accomplissement des tâches. Peut avoir tendance à procrastiner, à moins s'investir dans l'atteinte des objectifs ou à abandonner rapidement face aux difficultés.

Esprit d'innovation



Aime jongler avec les idées nouvelles et s'intéresse à différents concepts. Est porté à considérer différentes options même si elles sortent des sentiers battus.

Rôle conseil



Peut répondre aux demandes des clients sans considérer l'ensemble des enjeux. Transmet son opinion sur demande, le fait parfois de façon sommaire ou hésitante.

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 et elle apprécie travailler avec une grande quantité d'information à la fois. 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 et elle s'y adapte facilement.

Cette personne est dotée d'un esprit concret et elle se révèle plus conformiste que la moyenne sur le plan de la pensée. Elle peut être qualifiée de pragmatique car elle a une préférence pour les choses fonctionnelles et utiles et elle accorde souvent moins d'importance à leur aspect esthétique. Elle préfère connaître les autres à travers leurs comportements plutôt qu'en s'intéressant à leurs sentiments. Cette personne préfère prendre ses décisions en se basant sur des faits et des expériences antérieures et elle ne se fie que peu à ses intuitions et sentiments.

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 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 sera disposée à aider et à donner de son temps aux personnes avec qui elle a des relations amicales (amis, collègues) et elle sera sensible à leurs besoins et à l'écoute de leur difficultés. Toutefois, elle pourrait se montrer moins altruiste avec les personnes dont elle est moins proche ou lorsque le geste à poser lui demanderait un effort ou un sacrifice personnel.

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 a des niveaux élevés de leadership et d'affirmation de soi. Elle aime influencer et convaincre. En situation sociale, elle ne craint pas de donner son opinion et de s'affirmer. Il s'agit d'une personne d'action qui est portée à prendre les choses en charge, qui est à l'aise d'être en position d'autorité et qui démontre un sens de l'initiative. Elle cherche à amener les gens à travailler ensemble, à les impliquer dans ses projets, et à faire partie des meneurs.

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 est sujette à des sautes d'humeur et elle a par moments de la difficulté à contrôler ses émotions. Elle a tendance à être agitée et irritable. Elle est facilement contrariée, notamment face à la critique, et elle aura tendance à réagir de manière impulsive. Elle est plus vulnérable à la pression que la moyenne et a plus de difficulté à garder son calme dans des situations d'urgence.

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.



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



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.



SENS DES RESPONSABILITÉS

Parlez-moi d'une situation au travail où vous avez fait preuve de proactivité pour atteindre les résultats requis.

Donnez-moi un exemple d'une situation récente au travail où vous avez fait face à des difficultés qui ont nécessité de repousser vos limites professionnelles.

QUESTIONS D'APPROFONDISSEMENT (suite)



RÔLE CONSEIL

Parlez-moi d'un moment où vous avez réussi à faire valoir votre opinion professionnelle face à un client ou un collaborateur.

Donnez-moi un exemple d'une situation où votre expertise a été sollicitée pour apporter un éclairage particulier sur une problématique complexe.

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



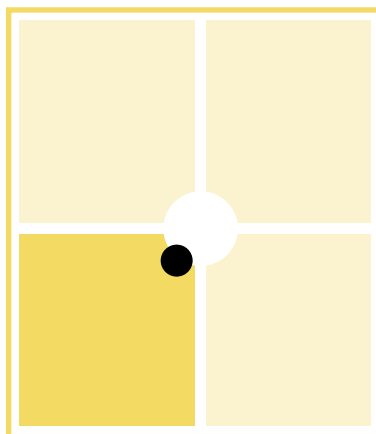
L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Conscientieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.

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



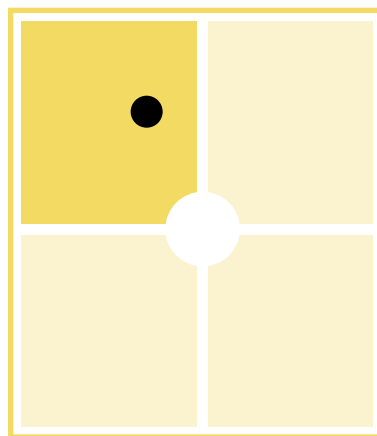
L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.

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



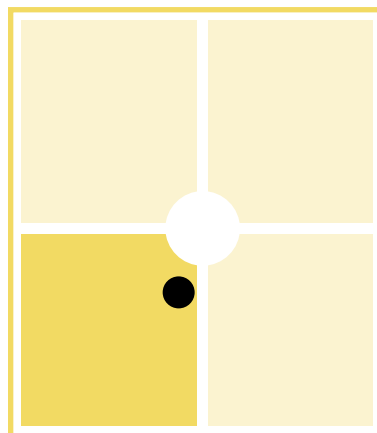
L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.

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.