

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE



DOSSIER # - 2023-10-23

TECHNICIEN

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT TECHNICIEN

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
Habiletés d'apprentissage	✓		
Gestion du stress			✓
Gestion des émotions		✓	
Capacité d'adaptation		✓	
Résolution de problèmes	✓		
Habiletés relationnelles			✓
Esprit d'équipe	✓		
Rigueur			✓
Sens des responsabilités			✓

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

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.

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



Peut parfois se sentir déstabilisé dans les situations fortes en émotions, mais retrouve rapidement le contrôle de ses émotions.

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.

Résolution de problèmes



Peut avoir plus de difficulté à analyser l'information de manière à favoriser la résolution de problème.

Faible

En progression

Répond aux attentes

Habiletés 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.

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



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.

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 affiche une certaine préférence pour les idées et activités concrètes, alors que les idées abstraites et théoriques l'intéressent moins. Elle préfère généralement les méthodes éprouvées plutôt que l'innovation. Elle préfère généralement travailler à l'intérieur de sa zone de confort et de son champ de compétence plutôt que d'avoir à s'adapter et à apprendre continuellement. Cette personne peut être inconfortable face aux changements. Sur le plan des opinions et des valeurs, elle n'est pas particulièrement attirée par les échanges de points de vue divergents.

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 très orientée vers la réussite et elle fait preuve d'une grande discipline personnelle. Elle est très ambitieuse, compétitive et persévérante. Elle se met rapidement à la tâche et mène ses projets à terme malgré les difficultés qui peuvent survenir. Elle est très assidue dans son travail et aime se voir confier des responsabilités, prendre des choses en charge et elle est à l'aise en position de décideur. Elle est très stimulée par les défis, a confiance en sa capacité à réussir et fait face à l'adversité avec détermination. Elle a un sentiment d'efficacité personnelle très élevé concernant les tâches dans lesquelles 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 est spontanément altruiste, gentille, avenante, serviable, respectueuse et intéressée aux autres. Elle est particulièrement chaleureuse, à l'écoute des autres, elle est très sensible à leurs émotions et elle accorde un grand intérêt à leurs difficultés. Elle fait facilement confiance aux gens et considère que ceux-ci sont bien intentionnés. Sur le plan décisionnel, l'impact de ses décisions sur autrui est un facteur auquel elle accorde une grande importance. Dans une équipe de travail, elle cherche activement à faire en sorte que chacun soit accepté, ait sa place et se sente important.

Cette personne ne craint pas la confrontation. Elle défend ses droits et sa réputation lorsqu'elle le juge nécessaire, et elle ne se taira pas lorsqu'elle croit subir une injustice ou une injure. Elle n'a pas tendance à consulter les autres dans ses prises de décision. Dans ses relations, cette personne peut avoir tendance à être plus compétitrice que coopératrice et pourra faire passer ses propres intérêts en premier. Elle peut confronter l'autorité lorsqu'elle est en désaccord avec celle-ci et il lui sera parfois difficile de travailler sous la supervision d'une autre personne.

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 situe dans la moyenne en termes de sociabilité et de propension à vivre des émotions positives. Elle est généralement à l'aise de rencontrer de nouvelles personnes et d'établir de nouveaux contacts, sans toutefois le rechercher activement. Elle préférera probablement un équilibre entre le travail d'équipe et les tâches individuelles. Ses niveaux d'énergie et d'enthousiasme peuvent dépendre de la dynamique du groupe.

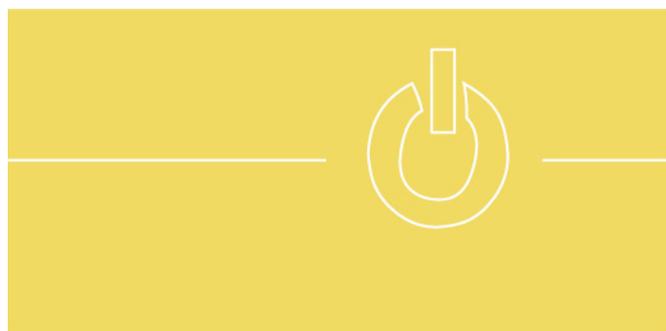
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

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 très peu susceptible de se sentir anxieuse ou déprimée, et lorsque ces émotions se manifestent, elles ne sont ni envahissantes ni durables. Cette personne n'a pas tendance à douter d'elle-même, à se faire des reproches ou à se culpabiliser. Elle est confiante face à ce que l'avenir lui réserve. Sur le plan social, elle ne s'inquiète pas du jugement des autres. Elle possède une grande confiance en soi et également un très 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.



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.

GESTION DES ÉMOTIONS



Parlez-moi d'un moment au travail où vous avez réussi à maîtriser votre colère ou votre découragement pour surmonter une situation difficile.

Décrivez-moi la dernière fois que le comportement ou le travail d'un autre employé vous a rendu impatient.



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.

QUESTIONS D'APPROFONDISSEMENT (suite)



RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

Décrivez-moi un problème complexe auquel vous avez dû faire face récemment au travail.

Décrivez-moi un moment où vous auriez dû prendre plus de temps pour bien analyser la problématique avant d'agir.

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



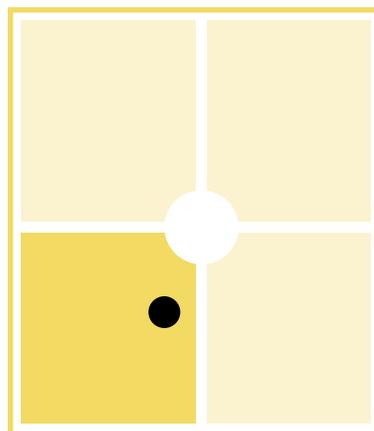
L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Conscientieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.

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



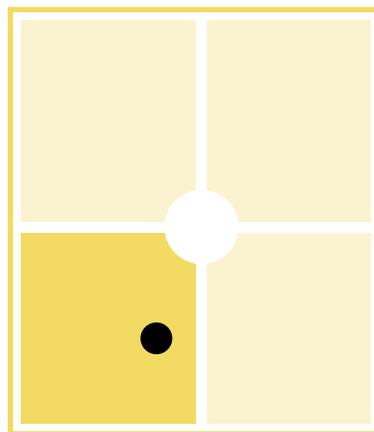
L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.

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



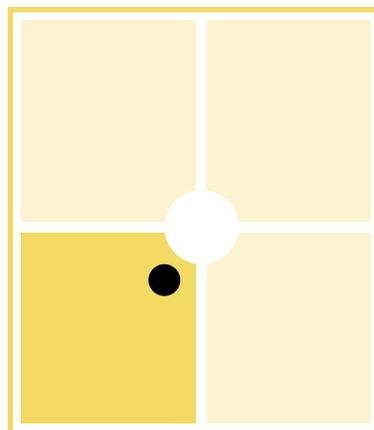
L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.

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. 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.