

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE



DOSSIER # - 2024-11-05

PROFESSIONNEL - CULTURE,
LOISIRS ET SOCIÉTÉ

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT PROFESSIONNEL - CULTURE, LOISIRS ET SOCIÉTÉ

INTRODUCTION

Interpreto a procédé à une évaluation psychométrique de la candidature proposée. À la suite de l'administration de divers tests psychométriques validés scientifiquement, nous avons analysé les traits qui caractérisent son fonctionnement, identifiant ses points forts et les améliorations possibles. Le tout vise à faciliter les décisions relatives à son cheminement professionnel dans des fonctions de professionnel dans le domaine de la culture, des loisirs et de la société.

Les données recueillies à l'aide de tests psychométriques ont été interprétées par notre système d'analyse 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 à la maîtrise de certaines compétences requises dans un poste de professionnel dans le domaine de la culture, des loisirs et de la société;
- Une cote d'adéquation entre les résultats de la personne et les exigences du poste;
- Des suggestions de questions d'approfondissement, des conseils d'intégration dans un nouveau poste et des pistes d'accompagnement au développement.

UTILISATION DU RAPPORT

- Le présent document est confidentiel. Seules les personnes impliquées dans le processus d'évaluation de l'employé sont autorisées à le consulter.
- Ce rapport est destiné uniquement à faciliter une décision éclairée dans le cadre du processus d'évaluation pour le poste convoité.
- 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 automatisé est considéré comme 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
Agilité cognitive		✓		
Efficacité relationnelle				✓
Gestion de soi			✓	
Capacité d'adaptation				✓
Rigueur professionnelle	✓			
Prise de décision		✓		
Planifier et organiser				✓
Négociation et résolution de conflits		✓		
Créativité				✓
Partenariat			✓	

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

Agilité cognitive



Parvient à s'adapter à des changements ou à des informations nouvelles en s'appuyant sur ses connaissances antérieures, mais peut parfois nécessiter plus de temps ou de soutien pour intégrer pleinement des concepts moins familiers.

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 se sente accepté et important.

Gestion de soi



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

Capacité d'adaptation



Aborde le changement de manière positive et n'hésite pas à expérimenter de nouvelles façons de faire. Peut modifier son comportement en fonction des circonstances.

Rigueur professionnelle



Privilégie une approche plus flexible et spontanée, s'appuyant souvent sur des solutions rapides plutôt que de suivre strictement les règles et les processus établis.

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes

Prise de décision



Parvient à prendre des décisions, mais peut parfois hésiter à s'affirmer pleinement lorsque les opinions divergent ou que les enjeux sont élevés.

Planifier et organiser



Est susceptible de prendre le temps de planifier et d'organiser le travail en fonction des délais. Fait généralement preuve de discipline et de prévoyance afin d'atteindre les objectifs fixés.

Négociation et résolution de conflits



Peut avoir tendance à surutiliser une stratégie de gestion de conflits, sans tenir compte du contexte ou sans choisir le moment opportun.

Créativité



Fait preuve d'une capacité à imaginer des idées originales et à explorer de nouvelles perspectives dans des contextes variés. Son approche sort souvent des sentiers battus, favorisant une pensée libre et non conventionnelle.

Partenariat



S'engage pleinement dans des partenariats formels et durables, en travaillant avec rigueur pour aligner les actions des différentes parties et garantir l'atteinte de objectifs communs.

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 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 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 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 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 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 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.

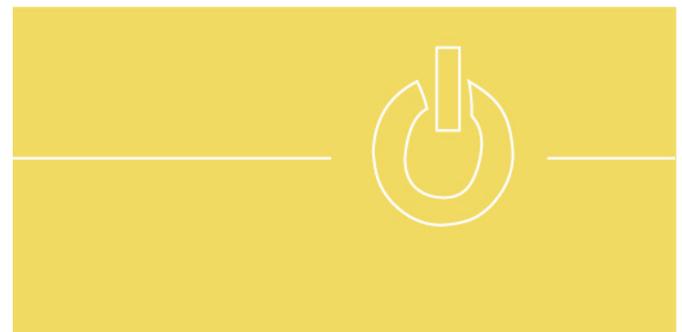
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

GESTION ÉMOTIONNELLE



Cette personne 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 se situe dans la moyenne sur le plan de sa tendance à être anxieuse ou déprimée. Bien qu'elle ait une bonne capacité à gérer ces émotions au quotidien, il lui arrive de vivre des émotions négatives de manière plus envahissante et durable lorsqu'elle fait face à des situations difficiles. Ses niveaux de confiance en soi et de confiance en sa capacité à faire face aux revers de la vie ne se démarquent pas de la moyenne. Sur le plan social, comme la plupart des gens, elle ne serait pas indifférente au jugement des autres.



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.



AGILITÉ COGNITIVE

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.

RIGUEUR PROFESSIONNELLE



Racontez-moi un moment où vous avez pris l'initiative de revoir votre travail ou celui d'un collègue afin de garantir que tout était conforme aux attentes. Comment avez-vous abordé cette situation?

Pouvez-vous me parler d'une fois où vous avez dû faire preuve de rigueur dans un contexte de forte pression ou de délais serrés? Comment avez-vous géré cette situation tout en maintenant la qualité?

QUESTIONS D'APPROFONDISSEMENT (suite)



PRISE DE DÉCISION

Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez dû prendre une décision difficile malgré des avis divergents autour de vous? Comment avez-vous affirmé votre position et tranché?

Racontez-moi un moment où il était essentiel de prendre une décision rapide et de s'affirmer face à l'incertitude ou à la pression. Comment avez-vous géré la situation et comment avez-vous assumé votre choix?

NÉGOCIATION ET RÉOLUTION DE CONFLITS



Parlez-moi d'un moment où vous avez réussi à trouver un terrain d'entente en conciliant des visions qui pouvaient paraître contradictoires.

Parlez-moi d'un moment où vous avez contribué à dénouer une impasse sur le plan relationnel.

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

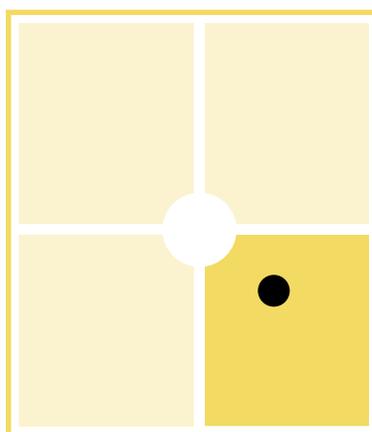
L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Conscientieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.

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



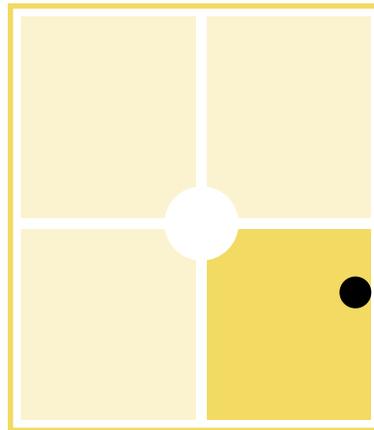
L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.

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



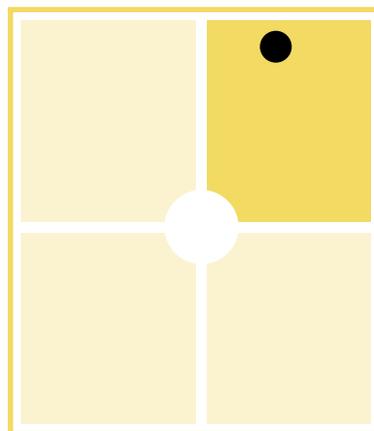
L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.

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. Préférera 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.

PISTES D'ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT

Dans cette section, vous trouverez quelques suggestions de façons d'aborder le nouvel employé 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 nouvel employé 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.

AGILITÉ COGNITIVE

Impliquer l'employé dans des projets nécessitant des solutions créatives ou non conventionnelles afin de l'aider à développer des stratégies d'apprentissage et de réflexion agiles.

Fournir des outils ou des ressources (comme des modèles d'analyse, des études de cas, etc.) qui l'aideront à structurer sa réflexion face à des situations complexes.



QUESTION DE COACHING

Comment réagissez-vous face à des défis intellectuels imprévus, et quelles stratégies utilisez-vous pour vous adapter rapidement?

RIGUEUR PROFESSIONNELLE

Proposer à l'employé d'utiliser des outils de gestion du temps (comme des calendriers, des tableaux de suivi ou des rappels) pour s'assurer du respect des échéances et de la qualité des livrables.

Encourager l'employé à effectuer des revues de contrôle régulières (checklists ou audits personnels) pour garantir que chaque étape d'un projet est réalisée avec précision et dans le respect des standards établis.



QUESTION DE COACHING

Quelles stratégies utilisez-vous pour vérifier et ajuster les détails importants dans votre travail afin de minimiser le risque d'erreur ?

PISTES D'ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT (suite)

PRISE DE DÉCISION

Encourager l'employé à prendre des décisions dans des contextes moins risqués pour renforcer sa confiance, en augmentant progressivement la complexité des choix à faire.

Amener l'employé à analyser les conséquences de ses décisions passées pour mieux comprendre ce qui a bien fonctionné et où des ajustements auraient été nécessaires, afin de renforcer sa capacité à assumer pleinement ses choix.



QUESTION DE COACHING

Comment faites-vous pour prendre des décisions importantes avec assurance, même en situation d'incertitude ?

NÉGOCIATION ET RÉOLUTION DE CONFLITS

Proposer des simulations ou jeux de rôle où l'employé doit résoudre des conflits en explorant différentes approches de négociation, afin de développer sa capacité à nuancer ses interventions.

Inviter l'employé à réfléchir sur les conflits passés et sur les méthodes utilisées pour les résoudre, afin de tirer des enseignements et ajuster ses stratégies futures.



QUESTION DE COACHING

Comment vous assurez-vous de bien comprendre les intérêts de toutes les parties impliquées avant de proposer une solution ?