

CONFIDENTIEL

# interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION  
AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2025-03-04

OPÉRATEUR - VERSION  
ALLÉGÉE

DEMANDÉ PAR  
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE  
Poste fictif

# RAPPORT OPÉRATEUR - VERSION ALLÉGÉE

## 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

	En deçà des attentes	Répond partiellement aux attentes	Répond aux attentes	Dépasse les attentes
Habiletés d'apprentissage			✓	
Gestion du stress				✓
Gestion des émotions			✓	
Capacité d'adaptation		✓		
Orientation vers la tâche	✓			
Habiletés relationnelles				✓
Esprit d'équipe			✓	
Respect des règles	✓			
Personnalité sécuritaire			✓	

### 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

**Habiletés d'apprentissage**



Assimile et applique rapidement et aisément de nouvelles informations ou procédures, même lorsque celles-ci comportent un degré de complexité supplémentaire.

**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.

**Orientation vers la tâche**



Apprécie moins la pression et le fait d'avoir une charge de travail élevée à accomplir. A tendance à travailler moins rapidement ou à ne pas accorder une grande importance au fait de mener ses tâches à terme.

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les 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**



Apprécie le travail d'équipe. Est sensible à la réalisation des objectifs communs. Se montre toujours disponible pour aider les autres.

**Respect des règles**



A tendance à remettre en question les valeurs classiques, les traditions, les règles en place. Est moins préoccupé par le respect de ses engagements. Ne ressent pas toujours l'obligation de se comporter selon les normes en vigueur.

**Personnalité sécuritaire**



Adopte une approche réfléchie et sécuritaire dans son travail. Tend à respecter les règles établies, à anticiper les conséquences de ses actions et à contribuer de manière proactive à la prévention des risques pour lui-même et pour les autres.

## 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 montre un intérêt équilibré entre les idées nouvelles et les approches simples et bien définies. Elle appréciera jongler avec différents points de vue lorsque ceux-ci sont en lien avec des applications concrètes. Elle semble plus à l'aise avec les concepts abstraits lorsqu'ils répondent à des besoins pratiques ou lorsqu'ils apportent une valeur tangible. Elle adopte une approche mesurée face à l'innovation, manifestant un intérêt modéré pour explorer des solutions complexes ou élargir ses horizons. Elle fait preuve d'une ouverture raisonnable aux nouvelles idées, méthodes de travail et perspectives divergentes, tout en restant ancrée dans des approches pragmatiques et réalisables.

Cette personne est caractérisée par une imagination et un sens de l'esthétique plus élevés que la moyenne. Il s'agit d'une personne qui accorde de l'importance à l'intuition et elle pourra parfois avoir tendance à se perdre dans ses pensées ou dans des rêveries. Il est important pour elle de pouvoir exprimer sa créativité et elle n'aime généralement pas la routine. Elle est attentive à son monde intérieur et les questions de sens sont importantes pour elle. Cette personne a tendance à accorder une place aux émotions et intuitions dans sa vie et dans ses décisions.

### APPROCHE AU TRAVAIL

Cette personne se situe dans la moyenne en ce qui concerne l'ambition, la compétitivité, l'orientation vers la réussite, la persévérance et la discipline personnelle. Elle montre un bon niveau d'engagement dans les tâches qu'elle entreprend et fait généralement ce qu'il faut pour les mener à terme, bien qu'elle puisse parfois se laisser distraire ou décourager face à des difficultés importantes. Elle est capable de prendre des responsabilités et de s'occuper de tâches de manière autonome. Son sentiment d'efficacité personnelle se situe à un niveau moyen.

Cette personne combine souplesse et organisation, s'adaptant avec aisance aux exigences des contextes variés. Elle est capable d'alterner entre spontanéité et planification, trouvant un juste milieu qui lui permet de répondre aux besoins sans rigidité excessive. Bien qu'elle ne se distingue pas particulièrement par une attention marquée aux détails ou une organisation rigoureuse, elle fait preuve d'un engagement global envers ses responsabilités et tend à respecter les règles et protocoles lorsqu'ils sont nécessaires.

## FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

### QUALITÉ RELATIONNELLE

Cette personne fait preuve d'altruisme et de bienveillance. Elle est chaleureuse, respectueuse et attentive aux besoins des autres. Elle se montre sensible aux émotions et aux difficultés des personnes qui l'entourent, et elle accorde facilement sa confiance, pensant que la plupart des gens sont bien intentionnés. Dans ses décisions, elle considère l'impact sur autrui et cherche activement à préserver ou à améliorer les relations interpersonnelles. En contexte de travail, elle contribue à créer une atmosphère où chacun se sent accepté et valorisé.

Cette personne agit activement pour maintenir la cohésion sociale et éviter les conflits. Elle veille à ce que ses paroles soient toujours respectueuses et évite tout ce qui pourrait provoquer des tensions. Elle pardonne facilement et fait preuve d'une grande modestie, valorisant l'égalité dans ses relations. Très respectueuse des règles et de l'autorité, elle adopte une approche collaborative et s'assure de consulter les autres avant de prendre des décisions importantes. On la perçoit souvent comme une personne chaleureuse et polie, favorisant une atmosphère harmonieuse autour d'elle.

### PROPENSION INTERPERSONNELLE

Cette personne se situe dans la moyenne en ce qui concerne 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 d'émotionnalité positive. Elle est généralement à l'aise pour établir des contacts sociaux, bien qu'elle ne cherche pas activement à multiplier les interactions. Elle apprécie un équilibre entre le travail d'équipe et les tâches individuelles, selon le contexte. Ses niveaux d'enthousiasme et d'énergie peuvent varier en fonction des situations et des dynamiques de groupe, ce qui la rend adaptable à divers environnements sociaux.

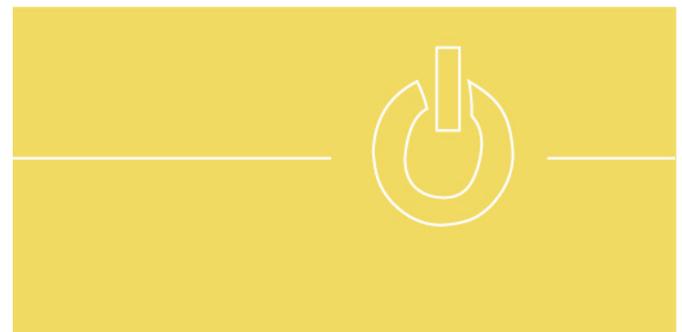
## FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

### GESTION ÉMOTIONNELLE



Cette personne présente une certaine sensibilité émotionnelle qui peut parfois se traduire par des réactions plus marquées face aux défis ou aux critiques. Ses émotions, bien qu'intenses à certains moments, reflètent son engagement sincère et son authenticité dans ce qu'elle vit. Elle peut parfois éprouver des difficultés à rester calme dans des situations stressantes, mais elle apporte aussi une spontanéité et une expressivité naturelles qui favorisent des échanges authentiques. Cette capacité à réagir avec intensité peut être un atout dans des contextes où une implication émotionnelle ou une réactivité immédiate sont valorisées.

Cette personne fait preuve d'une confiance raisonnable en ses capacités et en ses décisions. Elle est généralement à l'aise pour avancer dans ses projets et faire face aux défis, tout en restant attentive aux retours et aux ajustements nécessaires. Elle sait tirer parti de ses expériences pour renforcer son assurance et s'adapter aux situations nouvelles. Sur le plan social, elle est consciente du regard des autres, mais cela ne l'empêche pas d'interagir librement et avec authenticité.



## 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.



### 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.

### ORIENTATION VERS LA TÂCHE



Décrivez-moi une situation où vous n'avez pas pu terminer les tâches qui vous étaient assignées à cause de circonstances hors de votre contrôle. Comment avez-vous réagi?

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.



### RESPECT DES RÈGLES

Parlez-moi d'un moment récent au travail où il vous a été impossible de respecter les normes ou les règles établies.

Parlez-moi de la dernière fois que vous avez constaté qu'un collègue n'avait pas respecté les procédures de l'organisation.

## 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



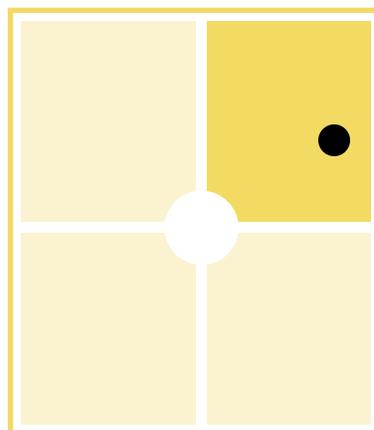
**L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Conscientieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.**

#### 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



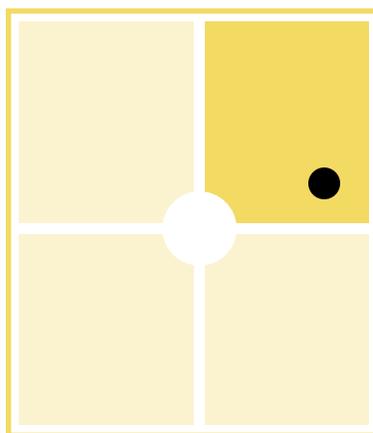
**L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.**

#### 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



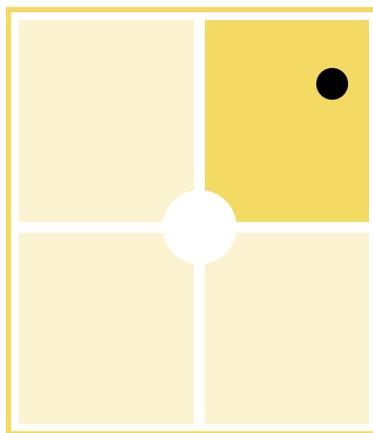
**L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.**

#### 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.