

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION AUTOMATISÉE

DOSSIER # - 2025-09-24

TECHNICIEN -
ADMINISTRATION ET
INFORMATIQUE

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT TECHNICIEN - ADMINISTRATION ET INFORMATIQUE

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 technicien dans le domaine de l'administration ou de l'informatique.

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 technicien dans le domaine de l'administration ou de l'informatique;
- 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.

TABEAU SOMMAIRE

	En deçà des attentes	Répond partiellement aux attentes	Répond aux attentes	Dépasse les attentes
Habiletés d'apprentissage	✓			
Gestion de soi	✓			
Sens des responsabilités				✓
Efficacité relationnelle			✓	
Capacité d'adaptation				✓
Autonomie professionnelle				✓
Négociation et résolution de conflits			✓	
Gestion des priorités				✓
Orientation client		✓		
Respect des règles et des procédures			✓	
Intégrité professionnelle			✓	

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				
	Peut avoir besoin de plus de temps pour apprendre des concepts qui permettent l'exécution de nouvelles procédures ou façons de faire.			
Gestion de soi				
	Est particulièrement vulnérable au stress et au jugement d'autrui. Peut réagir de façon impulsive et se montrer irritable, négatif ou anxieux.			
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.			
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.			
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.			

	En deçà des attentes	Répond partiellement aux attentes	Répond aux attentes	Dépasse les attentes
Autonomie professionnelle				✓
	Démontre une bonne autonomie dans son travail, avec des standards élevés de qualité. Planifie ses tâches avec rigueur, gère ses priorités et prend naturellement des initiatives sans supervision constante.			
Négociation et résolution de conflits			✓	
	Est en mesure d'utiliser des approches nuancées afin de gérer efficacement les différends. Peut collaborer à l'atteinte de solutions mutuellement satisfaisantes ou favoriser les compromis.			
Gestion des priorités				✓
	Est en mesure d'identifier les tâches les plus prioritaires de manière autonome. Concentre ses efforts sur les principales priorités.			
Orientation client		✓		
	Peut manquer de constance dans son engagement à servir la clientèle de manière proactive, laissant parfois en suspens certaines préoccupations ou besoins des clients.			
Respect des règles et des procédures			✓	
	Fait preuve de rigueur dans l'application des règles et procédures. Travaille de manière organisée et disciplinée, en respectant naturellement les consignes et en contribuant à maintenir un environnement structuré.			

Intégrité professionnelle

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes



Fait preuve d'une éthique au travail et fait des choix qui sont cohérents avec les politiques et valeurs de l'entreprise. Est enclin à prendre l'entière responsabilité de ses erreurs.

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 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 présente un équilibre entre pragmatisme et imagination. Elle peut être attentive à son monde intérieur et à ses ressentis, bien que cela n'occupe pas une place centrale dans son fonctionnement. Elle privilégie des approches concrètes tout en étant capable d'intégrer, à l'occasion, une touche de créativité ou d'intuition lorsqu'elle le juge pertinent. Dans ses décisions, elle sait combiner des données factuelles avec une certaine sensibilité à ses impressions personnelles, s'adaptant ainsi aux exigences des situations qu'elle rencontre.

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 fait preuve d'une certaine souplesse dans sa gestion des règles, des engagements et de son horaire. Elle préfère une approche flexible et intuitive plutôt que de s'imposer des contraintes strictes de planification ou d'organisation. Elle accorde généralement moins d'importance aux détails, se concentrant davantage sur l'essentiel. Cette capacité à s'adapter et à improviser peut être bénéfique dans des situations imprévues, mais elle peut parfois mener à un manque de structure ou de préparation.

FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

QUALITÉ RELATIONNELLE

Cette personne se distingue par son altruisme et sa bienveillance. Elle est spontanément attentive aux besoins et aux émotions des autres, et elle accorde une grande importance à leurs difficultés. Elle fait preuve d'une chaleur humaine remarquable et établit facilement des relations de confiance, considérant les autres comme fondamentalement bien intentionnés. Dans ses décisions, l'impact sur autrui est une priorité essentielle. En équipe, elle œuvre activement pour que chacun se sente accepté, valorisé et pleinement intégré.

Cette personne privilégie la cohésion sociale et évite autant que possible la confrontation. Elle préfère se taire ou reformuler ses propos pour éviter de blesser les autres ou de créer des tensions. Elle pardonne facilement et fait preuve de modestie, ne cherchant pas à se mettre en avant ou à se considérer comme supérieure aux autres. Polie et respectueuse de l'autorité, elle favorise une approche collaborative dans ses relations. Sur le plan décisionnel, elle préfère souvent consulter les autres avant de prendre des décisions importantes.

PROPENSION INTERPERSONNELLE

Cette personne a des niveaux très élevés de leadership et d'affirmation de soi. Elle cherche à influencer et convaincre. En situation sociale, elle exprime ses opinions sans hésitation et s'affirme naturellement. Il s'agit d'une personne d'action, motivée par la prise en charge des projets et des responsabilités en position d'autorité. Son grand sens de l'initiative et son ascendant naturel lui permettent de mobiliser les autres et de les intégrer activement dans ses projets. On dit souvent d'elle qu'elle a une personnalité forte et qu'elle se distingue comme meneuse.

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 sensibilité émotionnelle équilibrée. Il peut lui arriver de ressentir de l'irritation ou de la frustration dans certaines situations, comme face à des critiques ou à des défis, mais ces réactions demeurent modérées. Elle est généralement capable de gérer ces émotions et de retrouver son calme, même si des moments de stress peuvent occasionnellement l'affecter. Cette sensibilité lui permet d'exprimer ses émotions de manière sincère et adaptée, tout en maintenant une approche mesurée dans ses interactions.

Cette personne fait preuve d'une bonne assurance et doute rarement de ses capacités. Elle aborde les défis avec confiance et fait preuve d'une grande autonomie dans ses décisions. Même face à des situations complexes, elle conserve un état d'esprit optimiste et une bonne capacité à rebondir après un revers. Sur le plan social, elle est à l'aise dans ses interactions et ne se laisse pas facilement influencer par le jugement des autres, ce qui lui permet d'évoluer avec assurance dans divers contextes.



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 DE SOI



Parlez-moi de la dernière fois où vous avez dû demeurer calme malgré une situation stressante au travail.

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



ORIENTATION CLIENT

Décrivez-moi la situation du client la plus difficile que vous avez eu à servir. Comment avez-vous répondu à ses besoins et géré ses attentes?

À l'aide d'un exemple, parlez-moi de votre façon habituelle de vous assurer de la pleine satisfaction des clients que vous servez.

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

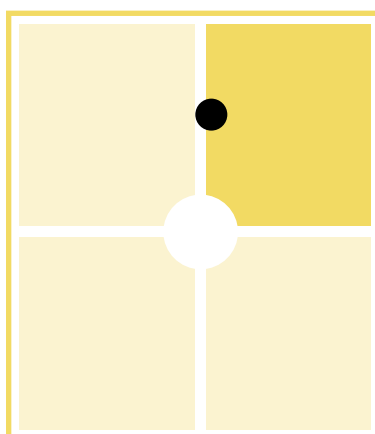
L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Conscientieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.

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

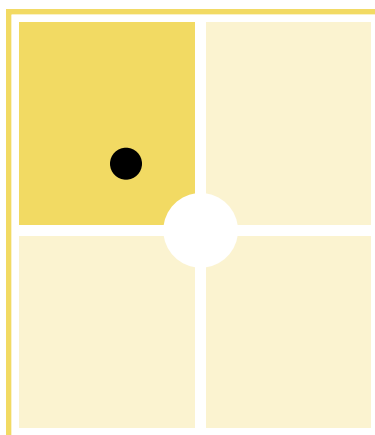
L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.

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

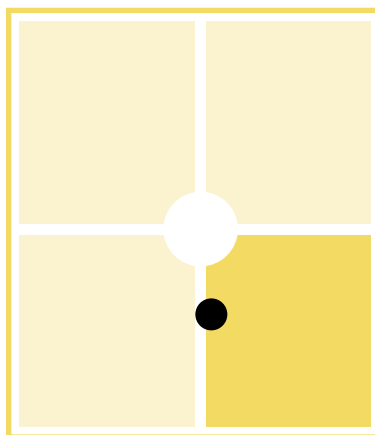
L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.

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. Prérérera 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.

HABILETÉS D'APPRENTISSAGE

Inviter l'employé à identifier ses propres stratégies d'apprentissage (ex. : visuel, démonstratif, par la pratique) afin d'ajuster les méthodes de formation à ses préférences.

Offrir un soutien par un collègue expérimenté ou un système de mentorat temporaire lors de l'intégration de nouveaux outils ou processus.

QUESTION DE COACHING

Que faites-vous lorsque vous sentez que vous avez de la difficulté à comprendre une nouvelle procédure?

GESTION DE SOI

Encourager l'employé à pratiquer régulièrement des techniques de gestion des émotions comme la respiration contrôlée ou la pleine conscience, pour rester calme et centré dans les situations de stress.

Amener l'employé à accepter la critique en encourageant une attitude de curiosité plutôt que de défense, et en lui suggérant des moyens concrets pour intégrer les commentaires dans son développement.

QUESTION DE COACHING

Quelles stratégies utilisez-vous pour gérer votre stress dans les moments de forte pression ?

PISTES D'ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT (suite)

ORIENTATION CLIENT

Inviter l'employé à solliciter régulièrement les commentaires des clients afin d'affiner son approche et mieux répondre à leurs attentes spécifiques.

Favoriser la participation de l'employé à des rencontres ou à des formations sur les bonnes pratiques en matière de service à la clientèle, afin de développer davantage sa sensibilité aux attentes clients.



QUESTION DE COACHING

Comment vous assurez-vous de saisir précisément les besoins de vos clients afin d'offrir un service réellement personnalisé ?