

CONFIDENTIEL

interpreto

RAPPORT D'ÉVALUATION
AUTOMATISÉE



DOSSIER # - 2025-10-06

JOURNALIER

DEMANDÉ PAR
Établissement fictif

POUR LE POSTE DE
Poste fictif

RAPPORT JOURNALIER

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 des émotions				✓
Orientation vers la tâche	✓			
Respect des règles			✓	
Esprit d'équipe			✓	
Fiabilité et assiduité		✓		
Flexibilité et adaptabilité				✓
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 des émotions



Demeure en maîtrise de ses émotions, et ce, même dans les situations tendues ou délicates.

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.

Respect des règles



Fait preuve de respect à l'égard des règles et procédures en place. Se montre engagé et fiable envers son organisation. Remet peu en question l'ordre établi.

Esprit d'équipe



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

En deçà des attentes

Répond partiellement aux attentes

Répond aux attentes

Dépasse les attentes

Fiabilité et assiduité



Respecte généralement ses engagements, mais peut démontrer une ponctualité ou une constance inégale. Sa fiabilité est adéquate, mais nécessite parfois une supervision accrue.

Flexibilité et adaptabilité



Accueille les changements avec une attitude positive et s'adapte sans difficulté aux nouvelles consignes. Fait preuve de flexibilité en ajustant ses habitudes tout en restant calme et concentré.

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 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 est orientée vers la réussite et 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 trouve les défis motivants et aborde les situations courantes avec confiance en ses capacités à réussir. Elle fait preuve de détermination face à l'adversité et se perçoit comme efficace dans les tâches auxquelles elle s'investit.

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 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 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 a des niveaux élevés de leadership et d'affirmation de soi. Elle apprécie influencer et convaincre les autres. En situation sociale, elle s'exprime avec assurance et n'hésite pas à donner son opinion. Il s'agit d'une personne d'action qui est portée à prendre les choses en charge, qui est à l'aise 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 est sociable, amicale et apprécie les interactions sociales. Elle aime rencontrer de nouvelles personnes et se sent à l'aise pour établir des liens. Son enthousiasme et son optimisme sont souvent perceptibles et contribuent à créer une ambiance positive autour d'elle. Elle est généralement énergique et s'intègre facilement dans des contextes de travail en équipe, où elle peut transmettre son dynamisme aux autres.

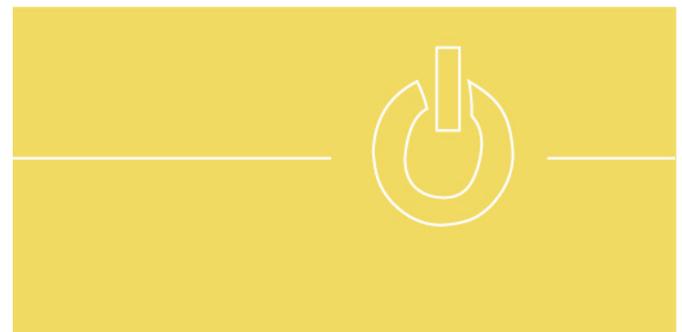
FACETTES DE LA PERSONNALITÉ (suite)

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 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.



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.

FIABILITÉ ET ASSIDUITÉ



Racontez-moi une situation où votre équipe ou votre gestionnaire a particulièrement compté sur vous. Qu'avez-vous fait pour répondre à leurs attentes?

Comment vous assurez-vous de demeurer constant dans votre rendement, même lorsque votre niveau d'énergie ou de motivation varie?

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

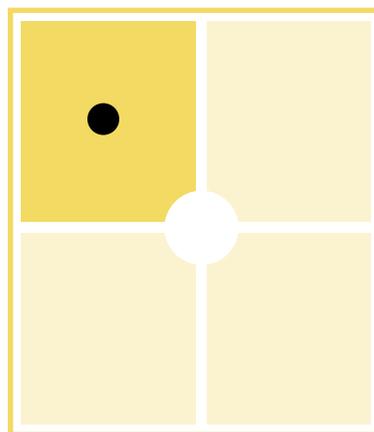
L'interaction entre le trait Ouverture et le trait Conscientieux renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.

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



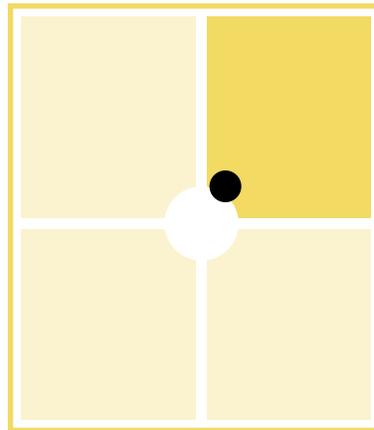
L'interaction entre l'Extraversion et l'Agréabilité renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.

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



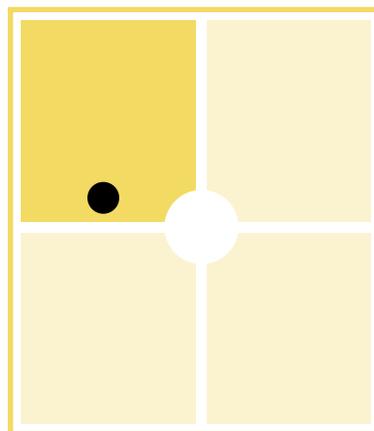
L'interaction entre l'Ouverture et l'Extraversion renseigne sur les intérêts que risque d'avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que personnel.

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.

PISTES D'ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT

Dans cette section, vous trouverez quelques suggestions de façons d'aborder le nouveau gestionnaire 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 nouveau gestionnaire 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.

ORIENTATION VERS LA TÂCHE

Encourager l'utilisation d'outils d'organisation (listes de tâches, gestion du temps, méthodes comme Pomodoro ou Eisenhower) pour favoriser la concentration et réduire les distractions.

Définir avec la personne des priorités claires et réalistes, en l'aidant à distinguer ce qui est urgent de ce qui peut attendre.

FIABILITÉ ET ASSIDUITÉ

Mettre en place des suivis réguliers pour soutenir la régularité et vérifier l'avancement des engagements pris.

Prendre le temps d'explorer avec elle les obstacles possibles à son assiduité (ex. charge de travail, organisation personnelle) et chercher des solutions adaptées.



QUESTION DE COACHING

Quelles stratégies pourriez-vous mettre en place pour rester concentré.e et maintenir votre rythme de travail même lorsque des distractions surviennent?



QUESTION DE COACHING

Qu'est-ce qui vous motive à être ponctuel et présent, et comment pourriez-vous cultiver davantage cette motivation?