PROFIL ACTION INTERNATIONAL 2020 20 ans

Candidat à une nouvelle vie à l'international

Portfolio de : 7237-2030-011004

CHAUDRONNIER SOUDEUR

PROFIL ACTION INTERNATIONAL AFRIQUE

Dépôt de candidature et informations de contact
7237-2030-011004

#291

Collector:	Soudeur (Web Link)
Started:	Monday, August 26, 2019 6:45:52 PM
Last Modified:	Monday, August 26, 2019 6:53:23 PM
Time Spent:	00:07:31
IP Address:	

Page 1: FICHE D'INFORMATION

Q1 Avez-vous déposé votre curriculum vitae sur emploi@profilaction.ca ?	**Oui**

Q2 Veuillez s'il-vous-plaît confirmer vos coordonnées, en renseignant chaque ligne.

NOM, et prénom	
Votre profession	**Soudeur en tige**
Adresse	
Ville	
État/province	**Deroua**
Code postal	**26200**
Pays	**Maroc**
Adresse Émail	
Numéro de téléphone	

Q3 Quelles sont vos motivations pour un emploi éventuel au Québec ?

C'est pour améliorer mon carrière professionnel

Q4 Indiquez ici la CNP liée à votre profession. (code de 4 chiffres). Si vous ne la connaissez pas, laissez cet espace vide.

7237

Q5 Si vous n'êtes pas encore résident au Canada, songez-vous à immigrer de manière permanente au Québec ?	**Oui**
Q6 Est-ce qu'un-e proche (conjoint, enfant, etc.) dépose simultanément avec vous sa candidature à notre banque de candidats pour un emploi au Québec ?	**Non**

Q7 Quelles sont vos principales compétences (sur le plan technique, relationnel,de gestion...) ?

1	**Esprit d'équipe**
2	**Dynamique**
3	**Sense de responsabilité**
4	**Ponctuel**
5	**Sérieux**

Q8 Vous avez de l'expérience professionnelle dans les domaines suivants :

1	**Soudage en TIG**
2	**Usinage mécanique**

Q9 Vous êtes passionné par quels domaines et activités, tant sur le plan personnel que professionnel ?

1	**Aéronautique**
2	**Automobile**

Q10 N'hésitez pas à nous communiquer tout commentaire ou toute autre information utile à votre dossier de candidature. Merci.

Je veux améliorer ma vie

7237-2030-011004

Chaudronnier-
Soudeur TIG

PROFIL

Une personne expérimenté qui aime son domaine pour moi la soudure et ma passion je me trouve très à l'aise en travaillant dans des tâches de soudure

Je suis dynamique, bosseur et sympathique

INTÉRÊTS

- ✓ Sport : Basketball
- ✓ Lecture: Roman
- ✓ Music : POP

LANGUES

Francais : Courant

Anglais : Moyen

COMPÉTENCES

- Gestion du poste et de l'oragnisation
- Dexterité et habilité manuelle
- Vitesse d'exécution avec une qualité parfaite
- Sens d'ecoute et esprit d'équipe
- Gestion de stress et de pression
- Sens de responsabilité

FORMATION

Technicien Soudeur – ajusteur cellule aeroneuf
Institut Spécialisé des Métiers de l'Aéronautique et la Logistique Aéroportuaire)
Juillet 2015 - Juillet 2017

Niveau Baccalauréat SCIENCE EXPERIMENTALE
A LYCEE HASSAN 2
Juillet 2014 - Juillet 2015

EXPÉRIENCES

Profession : Assembleur - Soudeur
Nom de la société : « **GOAM INDISTRUE** »
09/2017 – jusqu'à maintenant
Description de la société : Spécialisé dans le montage et soudage des équipements et partie aéronautique et aussi chaudronnier
Type de contrat : Contrat à durée indéterminée

- Lecture du plan
- Lecture De la fiche technique DMOS
- Parametrage Poste selon la fiche (type de gaz, le débit de gaz, le tegustin , tension, type de bagutee
- Mettre les Equipements de protection individuel
- Lancer la soudure
- Controler la qualité de la soudure
- Connaissance des symbôles de soudure
- Connaissance des matériaux utilisés en aéronautique
- Connaissance des documents technique de traçabilité
- Connaissance d'hygiènes et prévention des risques
- Connaissance d'utilisation des postes de soudage
- Maitrise des outils de manutentions
- Effectuer tout projets connexe : charpente métallique,escaliers, Chaudières

Profession : Machiniste
Nom de la société : « **UMPM** »
03/2017 – 04/2017
Description de la société : Spécialisé dans l'usinage des piéces mecanique en serie et sur mesure
Type de contrat : Stagiaire

- Choisit les outils de coupe les plus adapté pour réalisé la pièce désirée
- Contrôle la conformité des équipements
- Réalise des testes ; ajuste les réglages

PROFIL ACTION
INTERNATIONAL AFRIQUE

ASSEMBLEUR SOUDEUR
7237-2030-011004

Pour voir et entendre la vidéo réalisée en entrevue avec le (la) candidat, cliquez ici :

https://youtu.be/L1d6jy5p13k

PROFIL ACTION
INTERNATIONAL

PROFIL ACTION
INTERNATIONAL AFRIQUE

Recrutement

Formulaire de prise de références

Nom du postulant : 7237-2030-011004

Nom de l'entreprise : GOAM Industrie

Nom de la personne à contacter : Said INXXXRI

Sa fonction : Responsable technique

Numéro de téléphone : +212XXXXXX636

Renseignements sur le postulant :

Durée de l'emploi :3ans

Poste occupé : agent de fabrication

Points forts : Écoute active, capacité de s'exprimer, travail fort techniquement, comportement correct.

Points à améliorer : La qualité de son travail pour s'améliorer

Attitude en équipe : s'adapte très bien

Attitude générale (leader, solitaire…) :leader

Assiduité : très bonne

Raison de départ : il est encore avec GOAM Industrie

Autres éléments à valider à la suite de l'entrevue : ____

	-									+
Niveau de satisfaction de l'employeur :	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Le (la) réengageriez-vous? Sinon, pourquoi?

Oui, Parce que c'est un bon élément dans son équipe

Résumé :

Monsieur Said est satisfait du travail de Monsieur « SOUDEUR 7237-2030-011004 ».

PROFIL ACTION
INTERNATIONAL AFRIQUE

Recrutement

Nom de l'entreprise : GOAM Industrie

Nom de la personne à contacter : Omar OXXXEH

Sa fonction : Responsable production

Numéro de téléphone : +212XXXXXX730

Renseignements sur le postulant :

Durée de l'emploi : ___

Poste occupé : Soudeur TIG

Points forts : il écoute, applique avec respect les consignes, il fait de très bon travail toujours

Points à améliorer : (M.Omar ne veut pas les communiquer mais il a insisté que M.Xxxxxx est une très bonne personne)

Attitude en équipe : très bonne

Attitude générale (leader, solitaire…) :Leader

Assiduité : bonne

Raison de départ : il travail encore avec GOAM Industrie – il souhaite vivre au Canada

Autres éléments à valider à la suite de l'entrevue : non

Niveau de satisfaction de l'employeur : - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 +

Le (la) réengageriez-vous? Sinon, pourquoi?

Si il fait son départ d'une façon normale en respectant les normes de l'entreprise, OUI.

Résumé :

M.Omar est satisfait de son expérience de travail avec M.xxxxx, et il le recommande.

PROFIL ACTION
INTERNATIONAL AFRIQUE

Recrutement

Nom de l'entreprise : GOAM Industrie

Nom de la personne à contacter : Mohammed BAXXXXRI

Sa fonction : Chef d'équipe

Numéro de téléphone : +212xxxxxx040

Renseignements sur le postulant :

Durée de l'emploi : Plus que 2ans de travail avec M.Xxxxx

Poste occupé : Soudeur

Points forts : Il fait tout le travail demandé sans exception, ponctuel, il a la capacité de travailler en équipe.

En cas de problème il s'exprime, et le réclame à son chef pour trouver la solution d'une façon efficace.

Points à améliorer : M.Xxxxxx est intelligent dès qu'il remarque un point faible il le travail et l'améliore.

Attitude en équipe : Bonne, et il motive son équipe

Attitude générale (leader, solitaire…) :Leader

Assiduité : très bonne

Raison de départ : Il travail encore avec GOAM Industrie

Autres éléments à valider à la suite de l'entrevue : non

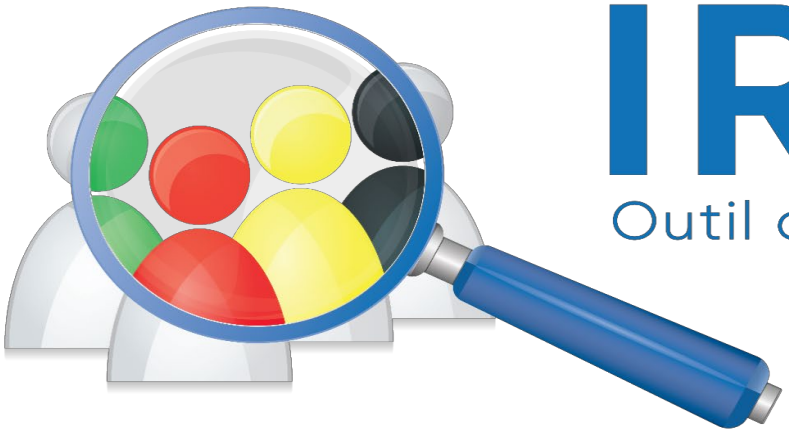
Niveau de satisfaction de l'employeur : - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 +

Le (la) réengageriez-vous? Sinon, pourquoi?

Avec plaisir, parce que Xxxxxx est un très bon élément et fait du bon travail.

Résumé :

M. Mohammed est satisfait du travail de M.Xxxxx et il lui souhaite la réussite dans ce challenge.



IRPA

Outil de gestion RH

Rapport IRPA

ÉLITE

NUMÉRO DE RÉFÉRENCE > 10951307995
PAYS > Maroc
TÉLÉPHONE >

7237 -2030-011004

23 ans

Stelliteur (soudage en TIG)

2019-08-27

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.
Certificat d'enregistrement # 1099694
www.irpa.pro

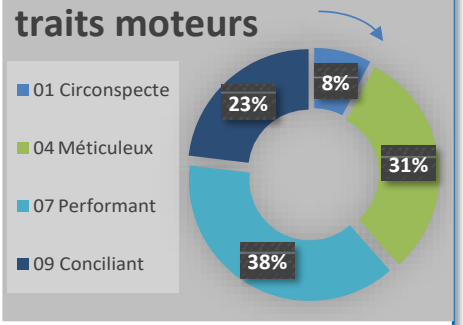
Indice Relationnel Pour l'Action — ÉLITE

IRPA
Outil de gestion RH

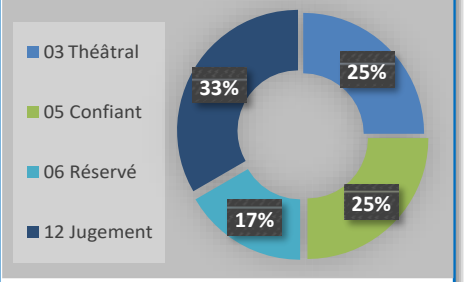
NOTE : Ce document sert à prédire les tendances relationnelles du candidat et s'adresse exclusivement aux gestionnaires et aux consultants qui détiennent le titre de conseiller IRPA certifié.

Cette personne... :

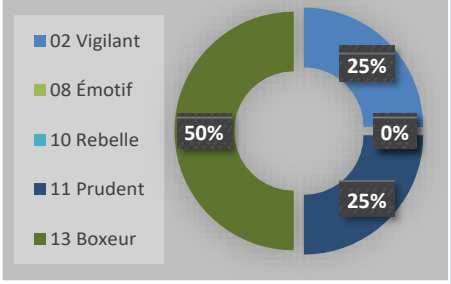
Répartition des traits moteurs



Répartition des traits attitudinaux



Répartition des traits restrictifs



	7237 2030-011004	POPULATION au travail
07 Performant *(Type A)*	5	4,82
04 Méticuleux *(obsessif)*	4	4,78
03 Théâtral *(Histrionique)*	3	2,13
05 Confiant *(Narcissique)*	3	3,91
09 Conciliant *(Dépendant)*	3	4,99
06 Réservé *(Schizoïde)*	2	2,84
02 Vigilant *(Parano)*	1	1,53
11 Prudent *(Évitant)*	1	2,00
01 Circonspecte *(Anxieux)*	1	4,64
10 Rebelle *(Passif-Agressif)*	0	0,84
08 Émotif *(Dépressif)*	0	1,77

JUGEMENT	BOXEUR	EMP-INF	APT-DÉC
4	2	8	2
Moyenne 3,88	Moyenne 1,42	Moyenne 1,37	Moyenne -0,17

INFORMATION : Nos traits de personnalités dominants (en rouge ou noir) sont ceux perçus habituellement dans notre entourage professionnel et privé. En jaune, nous trouvons nos traits subtilement influents qui nous procurent un équilibre… ils ne sont pas dominants à « l'extérieur » de nous, mais ils influencent tout de mêmes nos pensées et nos choix en symbiose avec nos traits dominants. En vert, il s'agit de la zone de notre personnalité que nous ne choisissons pas d'expérimenter habituellement ou en ce moment. Bref, ce tableau présente une sorte de «*miroir-en-morceaux* » de ce que nous projetons à l'extérieur de nous et non pas une représentation « fidèle et complète » de « qui nous sommes réellement ». Rappelons nous en effet que nos relations aux autres sont conséquentes de la petite partie de qui nous sommes que nous choisissons d'explorer et de projeter à l'extérieur de nous-mêmes. Rappelons nous aussi que nous pouvons choisir, faire un nouveau choix, à chaque instant. Nous sommes les seuls maîtres de nos pensées, de nos choix, et de nos actes…

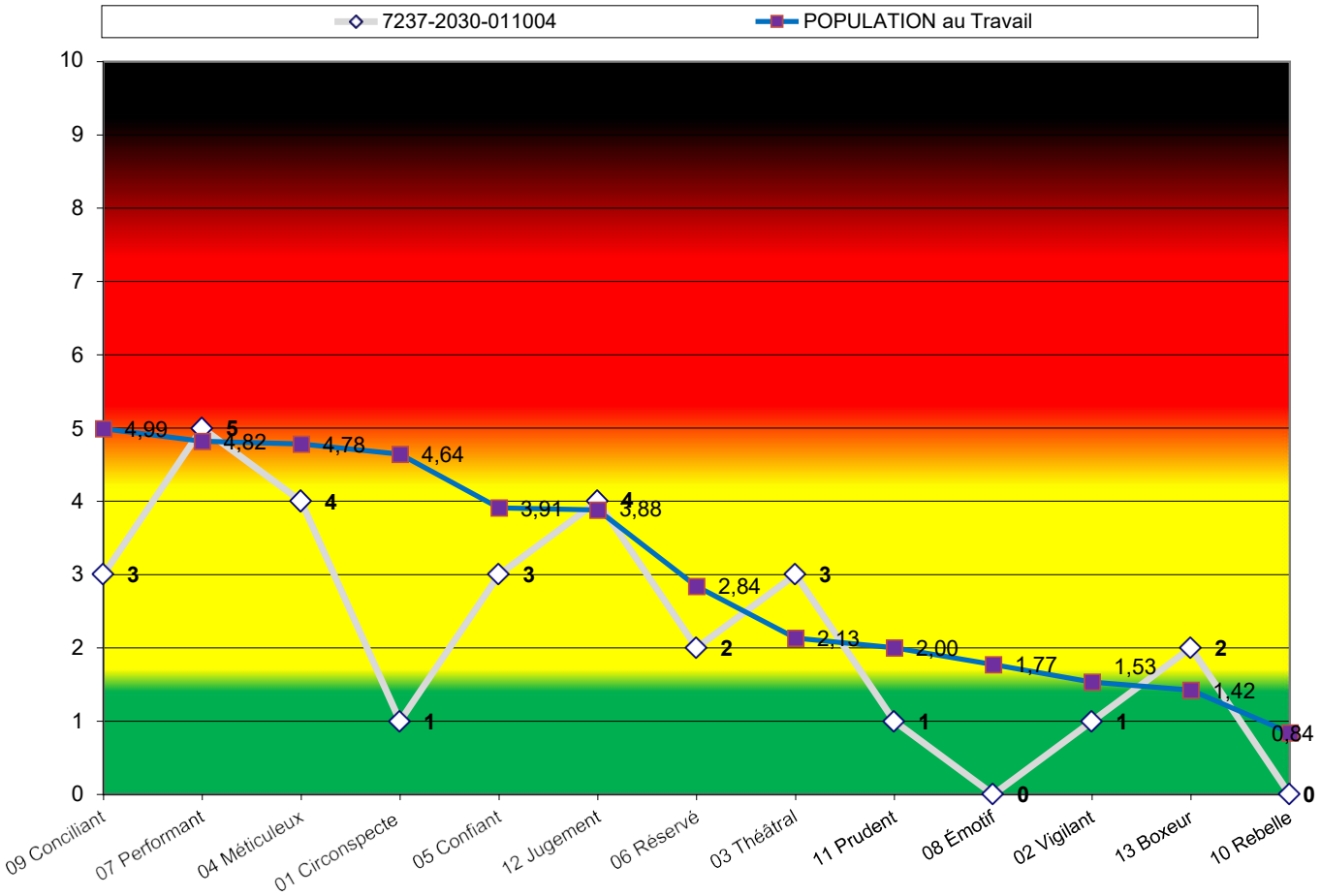
Stelliteur (soudage en TIG)

www.irpa.pro

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

2019-08-27

IRPA
Outil de gestion RH



PROFIL ACTION
INTERNATIONAL

Stelliteur (soudage en TIG)

7237-2030-011004

www.irpa.pro
(Québec) Canada

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

2019-08-27

RAPPORT DISTINCTION

7237-2030-011004

Stelliteur (soudage en TIG)

23 ans

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.
Certificat d'enregistrement # 1103409
ww.irpa.pro

décembre-19

RAPPORT DISTINCTION	
RÉSUMÉ DES 15 INDICES	
Prénom :	7237-2030-011004
Nom :	
Âge :	23

1	Affirmation et projection de soi	3
2	Relation à l'autorité : Respect et loyauté	0
3	Autonomie relationnelle	6
4	Aptitude décisionnelle - élan vers l'action	2
5	Mode d'engagement au sein de l'équipe : introverti – extraverti	6
6	Capacité empathique versus inflexibilité relationnelle	8
7	Capacité d'écoute active : Contrôlant VS Sympathique	9
8	Protection de l'ego – système de défense	6
9	Relation à l'autorité : Docile VS Assuré	-8
10	Mode d'expression NATUREL du leadership : Laxiste et permissif VS Autoritaire	45
11	Perception de soi et fatigue émotionnelle	0
12	Perception de soi et Humeur générale	1
13	Estime de soi	8
14	Potentiel à titre de vendeur (commercial)	4
15	Niveau de stabilité en situation de stress	2

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

RAPPORT DISTINCTION

7237-2030-011004

1- Affirmation et projection de soi					
	+7 et plus Forte surestime OU **-1 et moins** Forte sous-estime	**+5 et +6** Légère surestime OU **0 et +1** Légère sous-estime	**+2 à +10** Affirmation et projection de soi en équilibre		**3**

INFORMATION OBTENUE : ***On cherche à identifier une éventuelle surestime ou au contraire une sous-estime de la personne*** . Prise en compte de l'importance accordée à sa propre personne et son niveau de confiance affichée. Prise en compte du niveau de remise en question associé à la fatigue émotionnelle. L'indicateur permet de situer le répondant sur une échelle « sous-estime de soi versus surestime de soi ». Les résultats obtenus se répartissent selon une distribution normale au sein de la population. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : Personne ayant tendance à s'imposer, de même que par ses points de vue et ses comportements, auprès d'autrui. Utile OU NON selon la profession exercée. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE BAS** : Personne ayant tendance à s'effacer, se retirer, ne pas s'affirmer, devant des personnalités plus fortes qu'elle, sans rien enlever à ses compétences techniques ou autrement relationnelles. Utile OU NON selon la profession exercée.

2- Relation à l'autorité : Respect et loyauté					
+4 et plus **DANGER !!!**	**+3** **ATTENTION !!**	**+2** **PRUDENCE !**	**0 à +1** **FEU VERT** 80% de la population au travail		**0**

INFORMATION OBTENUE : Difficulté ou non avec les formes d'autorité. Apprécie ou n'apprécie pas être « commandé ». Quelle est la capacité d'affirmation, franche et ouverte, de son point de vue devant la personne concernée. Cette personne cherche-t-elle inconsciemment à diviser pour « mieux régner »? Lui arrive-t-il de contester l'autorité, de façon plus ou moins consciente ? **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : ***La conséquence la plus immédiate en milieu de travail (SELON LE POSTE) est l'insubordination situationnelle ou chronique et une contre production couteuse*** . **Cherche naturellement à être son propre patron**. Préférence pour « diriger » plutôt que d'« être dirigé ». Idéalement à l'embauche, nous retiendrons la candidature d'une personne présentant l'indice le plus bas possible.

3- Autonomie relationnelle					
	+8 et moins Très forte autonomie OU **+21 et plus** Très faible autonomie	**+9 à +10** Forte autonomie OU **+18 à +20** Faible autonomie	**+11 à +17** **ÉQUILIBRE** 38% de la population au travail		**6**

INFORMATION OBTENUE : ***On cherche à situer la capacité à agir par soi-même de la personne,*** en confiance et en équilibre, dans le mode donnant-donnant, ou gagnant-gagnant avec autrui. S'appuie sur le niveau conciliant de la personne face à autrui ainsi que sur sa tendance naturelle à réagir avec des pensées anxieuses, ou non, aux facteurs de stress de son environnement. Cet indicateur tient compte également du niveau de besoin fondamental d'être pris en charge par autrui, tout comme du niveau de besoin fondamental d'être rassuré par autrui. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : Personne ayant tendance à demander de l'aide, à consulter ou à référer le dossier devant un facteur de stress qui l'affecte. Utile OU NON selon la profession exercée. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE BAS** : Personne ayant tendance à ne pas consulter autrui avant de décider de ses choix. Utile OU NON selon la profession exercée. **NOTE** : L'équilibre entre ces deux niveaux d'indices est recherché pour la majorité des postes exigeants un succès du travail d'équipe.

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

4- Aptitude décisionnelle - élan vers l'action

-3 et moins Aptitude restreinte	**-1 à -2** Aptitude secondaire ou de nécessité	**0 à +1** Bonne aptitude - moyenne de la population	**+2 à +10** Forte aptitude à la prise de décision dans le feu de l'action		**2**

INFORMATION OBTENUE : ***On cherche ici les décideurs, les « colonels », ou sinon les bons soldats, ceux préférant suivre un décideur affirmé*** . **SIGNIFICATION D'UN INDICE ÉLEVÉ** : Sur l'échelle de « -10 à +10 », un indice élevé à partir de +2, +3, témoigne d'une très grande facilité à prendre des décisions en contexte de travail et regroupe une exception de 15% à 20% de la population active au travail. Un indice central de 0 à +1 permet d'identifier les employés clés intermédiaires, les personnes fiables dans l'action qui préfèrent travailler au sein d'une équipe solide et dirigée par un leader situationnel apprécié. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE BAS** : Personne pouvant initier que très peu de projets ou pouvant manquer de dynamisme pour entreprendre des actions pouvant provoquer des changements. Peut avoir tendance à attendre les ordres. Utile OU NON selon la profession exercée.

5- Mode d'engagement au sein de l'équipe : introverti – extraverti

-7 à -30 Forte introversion Impacts sur les relations	**-6 à -2** Introversion OU **+15 et plus** Forte extraversion	**+11 à +14** Extraversion marquée OU **+4 à -1** Légère introversion	**+5 À +10** Extraversion équilibrée		**6**

INFORMATION OBTENUE : Les termes introversion et extraversion furent proposés par C G Jung dans son ouvrage Types Psychologiques (1921) pour distinguer les deux types d'attitudes observables chez les individus selon leur tendance à s'intéresser aux objets externes (les autres, le monde) ou à leur propre univers intérieur ou subjectivité. L'indicateur IRPA permet de situer la personne sur une échelle le positionnant entre la « forte introversion » et la « forte extraversion ». L'extraversion et l'introversion sont deux traits de la personnalité pouvant être utiles, **chacun selon des professions distinctes**, mais l'indicateur IRPA positionne « ***l'extraversion équilibrée*** » légèrement vers l'extraversion, plutôt que vers l'introversion. Si l'introversion est utile au développement des compétences techniques, une légère extraversion de son côté favorise une communication plus riche entre le monde intérieur et le monde extérieure de la personne concernée. ***Une extraversion « équilibrée » selon IRPA favorise une meilleure communication au sein de l'équipe, ainsi qu'une créativité partagée au sein de l'équipe légèrement plus affirmée*** .

6- Capacité empathie versus inflexibilité relationnelle

+12 et plus Forte hostilité OU **-10 et moins** Forte dépendance	**+9 à +11** Tendance hostile OU **-7 à -9** Dépendance relationnelle	**+4 à +8** Faible empathie OU **-5 à -6** Forte empathie	**+3 à -4** BONNE EMPATHIE		**8**

INFORMATION OBTENUE : Quelle est la tendance empathique naturelle de cette personne en relation avec autrui ? Fait-elle preuve de l'***aptitude à se mettre un instant dans la peau de l'autre et de comprendre ce qu'elle vit*** selon son point de vue ? Selon les professions, une bonne dose empathique est utile, alors que pour d'autres cela peut représenter un risque quelconque ou un simple désavantage. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : Personne ayant tendance à ne pas tenir compte de l'autre, de ses points de vue ou de ses besoins. Personne agissant comme s'il n'y avait qu'elle. Utile OU NON selon la profession exercée. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE BAS** : Personne ayant tendance à s'effacer, se retirer, ne pas s'affirmer, même se sacrifier au détriment de soi et de ses propres dossiers ou objectifs. **NOTE** : La « bonne empathie » définit dans cet indice positionne la personne dans une capacité à être en contact avec la réalité de l'autre, mais sans s'oublier.

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

7- Capacité d'écoute active en gestion RH: Contrôlant VS Sympathique

+1 À -50 Grand contrôle	**+2 à +12** Écoute contrôlante	**+13 à +16** Écoute sympathique OU **+26 à +60** Écoute Passive	**+17 à +25** ÉCOUTE ACTIVE		**9**

INFORMATION OBTENUE : ***Aptitude de la personne à savoir écouter de façon active son interlocuteur*** , soit de manière optimale en mode gestion. Capacité à parler au cœur tout autant qu'à la raison et à intervenir de manière situationnelle pour favoriser la créativité et l'engagement d'autrui. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : Un indice très élevé indique une forme d'écoute passive non impliquée dans le moment présent, soit une attitude de fuite vis-à-vis l'expression de la réalité d'autrui. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE BAS** : Un indice bas présente une personne ayant une approche contrôlante dans ses échanges avec autrui, soit une écoute permettant de ramener le sujet de l'échange aux intérêts et préoccupations de la personne, plutôt qu'à celui d'autrui. Bien entendu, cela sera utile OU NON selon la profession exercée.

8- Protection de l'ego – système de défense

+12 et plus Grande protection	**+11 à +16** Protection active	**+5 à +10** Ouverture contrôlée	**+4 à -10** Grande ouverture		**6**

INFORMATION OBTENUE : Cet indicateur permet de jauger le niveau naturel qui s'exprime, notamment en situation de stress aigu, de protection ou de défense de la personne concernée, face à autrui. L'indicateur situe le niveau d'ouverture prévisible d'une personne concernant ses sentiments, ses émotions et même ses idées à l'endroit d'autrui. ***Cet indicateur permet d'entrevoir les aptitudes au travail d'équipe et au partage de l'information, notamment en situation de critique réflexive ou de stress aigu*** . **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : Une personne témoignant d'un indice élevé est généralement peu encline à partager ses expériences, ses idées et ses rêves autour d'une table de travail. Au centre de l'échelle la personne témoigne d'une bonne capacité à gérer l'information la concernant et qu'elle communique au groupe. Mais en situation de protection active et de grande protection, la personne n'arrive pas à bien communiquer au groupe ses idées et ses points de vue directement liés à sa fonction au travail. Cette personne a tendance à s'isoler et à limiter l'expression de ses attentes. Les conséquences sont bien sûr variables, selon la profession exercée, mais surtout le positionnement de cette personne sur ses autres traits IRPA.

9- Relation à l'autorité : docilité versus affirmation (assurance)

-23 et moins Autorité contestée	**-16 à -22** Autorité questionnée	**-7 à -15** Autorité surveillée	**+20 à -6** Relation respectueuse		**-8**

INFORMATION OBTENUE : Mesure de la « docilité » envers l'autorité, par opposition à une attitude « assurée », par exemple dans la capacité à confronter directement le point de vue de l'autorité. ***Cet indicateur vient solidifier, confirmer ou préciser, grâce à un algorithme différent, les résultats obtenus à l'indicateur # 1 Relation à l'autorité : Respect et loyauté*** . **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE BAS** : Selon le degré, un résultat fortement négatif témoigne d'une personne remettant aisément en question les choix et décisions des figures d'autorité. Cette personne agit ouvertement en opposant ses points de vue si nécessaire, et dans un mode déterminé selon son positionnement aux autres traits IRPA. **NOTE** : 80% de la population au travail témoigne d'un indice IRPA moyen (jaune) ou élevé (vert). On cherche donc ici à identifier les personnes qui peuvent potentiellement remettre en question de manière ouverte l'autorité, quel que soit cette autorité. Bien entendu cela peut avoir des avantages de témoigner d'une forme de scepticisme à l'endroit de l'autorité, mais cela est toujours à analyser en fonction de la profession exercée.

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

10- Mode d'expression NATUREL du leadership : Laxiste et permissif VS Autoritaire

0 à +30 Laxiste et permissif	**+31 à +70** Tendance permissive	**+71 à +85** Tendance proactive OU **+141 à +220** Tendance autoritaire	**+86 à +140** Proactif - stimulant		**45**

INFORMATION OBTENUE : Chaque type de leadership peut être utile, selon les défis spécifiques rencontrés. ***L'indicateur IRPA met en lumière un aspect particulier de l'exercice du leadership, soit la tendance à diriger les troupes vers un seul but, un seul objectif*** . **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : Un indice très élevé indique une forme d'autoritarisme présent au quotidien dans la manière d'aborder la relation humaine au travail. Bien que la tendance autoritaire soit utile selon la profession exercée par le leader, on doit noter qu'en général, un léger doigté dans son affirmation auprès d'autrui peut lui être utile bien souvent. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE BAS** : Un indice bas présente une personne qui exercera un leadership laxiste et permissif auprès des membres de son équipe. Cette personne cèdera la place volontiers à un leader plus charismatique qu'elle au sein de l'équipe, même si ce leadership est informel. Bien entendu, cela sera utile OU NON selon la profession exercée, mais rarement au titre de gestionnaire d'équipe ou de projets.

11- Perception de soi et niveau de fatigue émotionnelle

+8 et plus RISQUE SANTÉ !!!	**+5 à +7** Fatigue significative ou remise en question	**+2 à +4** Question-nement | Fatigue modérée	**0 et +1** Bonne santé émotionnelle		**0**

INFORMATION OBTENUE : Cet indicateur présente ***l'état émotif de la personne*** , selon une échelle propre à IRPA variant entre « 0 et +10 », au moment de la passation du questionnaire IRPA. ***Puissant indicateur de la présence de fatigue émotionnelle*** , notamment pour 20% de la population au travail dont le résultat se situe entre « 3 et 10 ». **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : Un indice élevé peut témoigner d'une propension à l'état de type dépressif chez cette personne. En tel cas, parfois, le travail peut être en cause, ou partiellement. Il est important de saisir le motif d'un indice élevé si on veut pouvoir agir de manière efficiente avec cette personne et l'aider éventuellement selon notre science et notre art. Un indice élevé peut nous informer de risques en lien avec des comportements non désirés au travail, ou en lien avec l'assiduité ou la disponibilité réelle de la personne aux fins de l'accomplissement de ses responsabilités. **NOTE** : Avec IRPA, l'indicateur optimal, donc au vert, est de « 0 à +1 ».

12- Perception de soi et humeur générale

+8 et plus GRANDE DÉPRIME !	**+5 à +7** Difficile de remonter la pente, ou empêtré dans le bas	**+2 à +4** Capacité à refaire surface en cas de situation difficile	**0 et +1** Tout va bien avec le moral!		**1**

INFORMATION OBTENUE : Cet indicateur présente le niveau d'humeur générale, sous l'angle de la « solidité » ou de la « fragilité » du moral de la personne. La pensée influe sur l'humeur, qui influe sur la pensée, etc. Cependant, on considère actuellement que cette influence s'exerce plus nettement dans le sens humeur-pensée : nos pensées dépendent plus facilement de notre humeur que l'inverse. ***Cet indicateur permet donc de situer l'aptitude de la personne à remonter la pente, à revenir à un « moral » neutre ou optimiste, positif, lorsqu'une situation difficile se présente.*** **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : Un indice élevé décrit habituellement une personne présentant une grande déprime, c'est-à-dire que lorsqu'elle vit une situation difficile sur le plan émotionnel, elle peut en être longuement affectée. Également, si une petite contrariété se présente, par exemple comme une averse soudaine durant une marche de santé, son moral peut en être négativement affecté pour le reste de la journée. Dans certain cas, la petite déprime deviendra grande, sera quelques fois pénible à chasser et même parfois impossible à faire disparaître. **NOTE** : Idéalement, le positionnement optimal à cet indicateur sera au vert ou au jaune.

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

13- Estime de soi

0 et +1	+2 à +4	+5 à +7	+8 à +10		
Forte mésestime de soi	Estime de soi relativement faible selon certaines situations	Estime de soi moyenne en général	FORTE ESTIME DE SOI		8

INFORMATION OBTENUE : Où se situe la personne dans sa capacité à se sentir aimée et dans le sentiment d'être compétente ? Quelle est sa perception générale d'elle-même selon l'échelle de Rosenberg intégrée ? Son jugement sur soi-même peut-il dépendre de façon importante des circonstances et des interlocuteurs ? Quelle est sa réaction face à l'échec ou à la critique ? La personne a-t-elle peur d'échouer ou a-t-elle plutôt envie de réussir ? **AVANTAGE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : L'estime de soi est liée à l'évaluation subjective que nous faisons de nous-mêmes. Ainsi, ***une estime de soi saine nous procurera toujours un grand bien-être, tandis qu'une estime de soi extrêmement basse peut nous faire tomber dans les limbes de la dépression*** . Il est donc important d'en prendre soin et de l'évaluer car elle ne reste pas fixe. L'estime de soi est en effet très variable. **NOTE** : Une personne témoignant d'une bonne estime de soi est en meilleure posture pour relever les défis incombant à son poste.

14- Potentiel à titre de vendeur / commercial

-16 et moins	-8 à -15	+2 à -7	+30 à +3		
Très faibles aptitudes	Potentiel limité	Bon potentiel	FORT POTENTIEL		4

INFORMATION OBTENUE : ***Cet indicateur permet d'identifier hors de tout doute le potentiel « naturel » à titre de commercial, développeur d'affaires, représentant ou vendeur*** , de la personne. Et, que ces aptitudes soient développées concrètement, ou non. **AVANTAGE D'UN INDICE ÉLEVÉ** : L'indice élevé, soit au vert, nous indique que nous avons affaire à une personne possédant de forts talents naturels pouvant être canalisés avantageusement vers les actions commerciales. **NOTE** : Un indice moyen, au jaune, nous présente une personne pouvant « vendre » une idée, un produit ou un service avec lequel elle est normalement à son aise. **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE BAS** : Un indice faible, au rouge ou au noir, nous informe que cette personne n'a pas d'aptitudes naturelles favorables à la vente et le travail commercial de manière générale. Cette personne présente un potentiel limité ou absent à ce titre. En fonction de ses traits IRPA spécifiques, cette limitation pourra être clairement expliquée.

15- Mode de réaction aux évènements externes : Niveau de stabilité en situation de stress

-11 à -30	-6 à -10	+0 à -5	+1 à +30		
Instabilité	Faible stabilité	Stabilité moyenne	BONNE STABILITÉ		2

INFORMATION OBTENUE : Cet indicateur nous permet de positionner le mode de réaction naturelle aux évènements externes chez la personne. Demeure-t-elle stable et en contrôle de ses moyens en situation de stress aigu, ou bien fait-elle preuve d'une forme d'instabilité pouvant la couper de sa capacité à faire face de manière optimale au facteur de stress. Jumelé aux autres indicateurs IRPA et aux traits IRPA spécifiques de cette personne, ***cet indicateur nous procure un aperçu ciblé de sa capacité générale de résilience, de son aptitude à résister psychiquement aux épreuves de la vie et à y faire face*** . **PROBLÉMATIQUE D'UN INDICE BAS** : Si un indice élevé est signe d'une bonne stabilité émotionnelle, un indice bas nous informe d'une plus faible stabilité, ou même d'une forme d'instabilité émotionnelle. Idéalement à l'embauche, nous retiendrons la candidature d'une personne présentant le meilleur niveau de stabilité possible.

© SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.