PROFIL ACTION
INTERNATIONAL AFRIQUE

Candidate à une nouvelle vie à l'international

Portfolio de : 4214-2030-101065

(Aide-éducatrice)

PROFIL ACTION INTERNATIONAL AFRIQUE

FICHE D'INSCRIPTION

City	Agadir
Country/Region	Maroc
Create Date	6 mars 2020 07:58
Email	
First Name	
N'hésitez pas à nous communiquer tout commentaire ou toute information utile à votre dossier de candidature. Merci!	Rejoindre une école au Canada m'apparait comme une belle opportunité qui me permettra de m'enrichir professionnellement et personnellement. Je me tiens donc à votre disposition pour toutes informations complémentaires
Phone Number	
Profession	Enseignante de français niveaux primaire secteur privé

© Profil Action International – PAI-Afrique. Tous droits réservés.

State/Region	Souss massa
Street Address	
Votre code postal	
Votre CV	**cv**
3. Quelles sont vos motivations pour un emploi éventuel au Québec ?	Monsieur ; Etant actuellement à la recherche d'un emploi en Québec, je me permets de vous proposer ma candidature à ce poste. Dynamique, enthousiaste, je suis toujours à l'écoute de mes élèves pour répondre à leurs besoins et à aider ceux en cas de difficultés scolaires à améliorer leurs compétences, le domaine d'enseignement était toujours une passion pour moi. Comme vous pourrez le constater à la lecture de mon C.V, je possède une expérience de 14ans dans le domaine de l'enseignement primaire.
4. Indiquez ici la CNP liée à votre profession. (code de 4 chiffres). Si vous ne la connaissez pas, laissez cet espace vide.	4032
5. Si vous n'êtes pas encore résident au Canada, songez-vous à immigrer de manière permanente au Québec ?	oui

© Profil Action International – PAI-Afrique. Tous droits réservés.

6. 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
7. Quelles sont vos principales compétences?	Créer une atmosphère d'échange et de confiance avec les élèves et les parents Mettre en place une pédagogie active en tenant compte des différences de niveau Collaborer avec l'équipe éducative pour une meilleure prise en charge des élèves Assurer l'enseignement général pour une classe de 24 élèves Favoriser les projets d'équipe
8. Vous avez de l'expérience professionnelle dans les domaines suivants :	Education
9. Vous êtes passionné par quels domaines et activités, tant sur le plan personnel que professionnel ?	Travail beneficiaries +cuisine

© Profil Action International – PAI-Afrique. Tous droits réservés.

4214-2030-101065

Aide-éducatrice de la petite enfance

4214-2030-101065

COMPETENCES

Créer un atmosphère d'échange et de confiance avec les élèves et les parents

Mettre en place une pédagogie active en tenant compte des différences de niveaux

Langue

Français

Loisir

Voyage
Lecture

FORMATIONS

2000-2005 Licence en Langue et Literature Française
Licence langue et littérature française
Université Ibnou Zohr Agadir
1999-2001

Diplôme de technicien en informatique de gestion
Institut libre des études informatiques et comerciales Agadir

1996-1999
Baccalauréat techniques de gestion administrative

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Poste occupé : Aide-éducatrice de la petite enfance
NOM DE L'Etablissement : ALHIDAYA Privée AGADIR MAROC
05/2010 – à ce jour
Secteur : Etablissement de l'enseignement privée
Type de contrat : Contrat à durée indéterminée
Missions ou tâches réalisées :

- Remise à niveau scolaire d'enfants de primaire en difficulté d'apprentissage
- appuyer les éducateurs de la petite enfance dans la réalisation de programmes qui promeuvent le développement physique, cognitif, affectif et social des enfants;
- impliquer les enfants dans des activités en leur racontant des histoires, en leur enseignant des chansons et en préparant des bricolages;
- assister aux réunions du personnel pour discuter des progrès et des difficultés des enfants;
- aider, s'il y a lieu, les éducateurs de la petite enfance et les superviseurs à tenir les dossiers.

Poste occupé : Aide-éducatrice de la petite enfance
NOM DE L'ENTREPRISE : Institution Les Orangers Privée AGADIR MAROC
09/2005 - 04/2010
Secteur : Etablissement de l'enseignement privée
Type de contrat : Contrat à durée indéterminée
Missions ou tâches réalisées :

- Assurer l'enseignement général pour une classe de 24 élèves
- Favoriser les projets d'équipe
- préparer et servir les collations et disposer les salles ou le mobilier pour le dîner et les siestes;
- aider les enfants à prendre de bonnes habitudes pour les repas, l'habillement et la toilette;
- fournir aux éducateurs de la petite enfance et aux superviseurs des observations écrites sur les enfants;
- assurer l'entretien de l'équipement de la garderie et participer aux tâches ménagères et à la cuisson

PROFIL ACTION
INTERNATIONAL AFRIQUE

Aide éducatrice

4214-2030-101065

Vidéo de présentation, cliquez ici :

https://youtu.be/bZHaJIluxVg

PROFIL ACTION
INTERNATIONAL

Formulaire de prise de références

Candidate : 4214-2030-101065	**Poste :**Enseignante de français	**Date :**
Personne référence : Aicha	**Poste :**Inspectrice pédagogique et encadrante	**Vérifier par :**
Entreprise :	**Téléphone :** +212	**Autre téléphone :**

Renseignements sur la personne à l'origine des références

Quelle est (était) votre relation avec le candidat?

-Professionnelle

Depuis quand le connaissez-vous ou pendant combien de temps avez-vous travaillé avec lui?

-l'année scolaire 2019-2020

Durée de l'emploi : Du : Au :

Renseignements sur le candidat

Quelles sont ses principales **forces**?

-sérieux, engagement, persévérance

Dans quels **domaines** devrait-il se **perfectionner**?

-enseignement/apprentissage

Attitude en **équipe** : -très coopérative et entreprenante

Son niveau d'**autonomie** :	N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 **10**
Son esprit d'**initiative** :	N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 **10**
Créativité en **résolution de problèmes** :	N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 **9** 10
Son **souci du détail** (précision, minutie) :	N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 **9** 10
Capacité à exercer son **leadership**:	N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 **9** 10
Capacité à **travailler sous pression** :	N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 **9** 10
Capacité à exécuter les **tâches rapidement** :	N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 **10**
Capacité à respecter les **consignes** :	N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 **10**

Capacité à **s'adapter au changement** : N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Assiduité, ponctualité au travail: N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Raison de départ :

Autres éléments à valider à la suite de l'entrevue : N/A

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

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

IRPA
Outil de gestion RH

Rapport IRPA

ÉLITE

NUMÉRO DE RÉFÉRENCE QUESTIONNAIRE > 11396409049
PAYS > Maroc
TÉLÉPHONE >

4214-2030-101065

Institution al hidaya privée agadir Maroc **40 ans**
Enseignante de français niveaux primaire secteur privé

2020-03-05

PROFIL ACTION
INTERNATIONAL AFRIQUE

Organisme agréé
IRPA
Outil de gestion RH

© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.
Certificat d'enregistrement # 1099694
www.irpa.pro

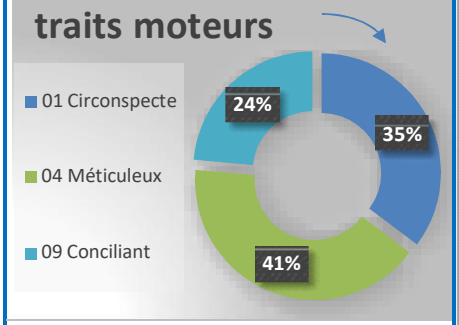
Indice Relationnel Pour l'Action — ÉLITE

IRPA
Outil de gestion RH

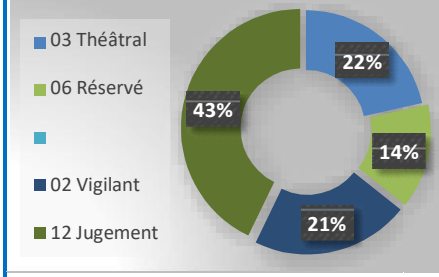
NOTE : Ce document sert à prédire les tendances relationnelles du candidat et s'adresse exclusivement aux gestionnaires et aux consultants qui détiennent le titre de conseiller IRPA certifié.

Cette personne... :

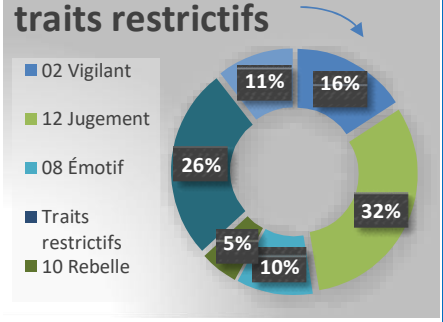
Répartition des traits moteurs



Répartition des traits attitudinaux



Répartition des traits restrictifs



	4214-2030-101065	POPULATION au travail
04 Méticuleux *(obsessif)*	7	5,52
01 Circonspecte *(Anxieux)*	6	4,84
11 Prudent *(Évitant)*	5	2,66
07 Performant *(Type A)*	5	5,63
09 Conciliant *(Dépendant)*	4	4,65
03 Théâtral *(Histrionique)*	3	2,54
02 Vigilant *(Parano)*	3	2,55
08 Émotif *(Dépressif)*	2	1,92
06 Réservé *(Schizoïde)*	2	3,10
10 Rebelle *(Passif-Agressif)*	1	1,28
05 Confiant *(Narcissique)*	1	4,38

JUGEMENT	BOXEUR	EMP-INF	APT-DÉC
6	2	0	1
Moyenne 5,35	Moyenne 2,36	Moyenne 3,96	Moyenne 0,98

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…

Enseignante de français niveaux primaire secteur privé

4214-2030-101065

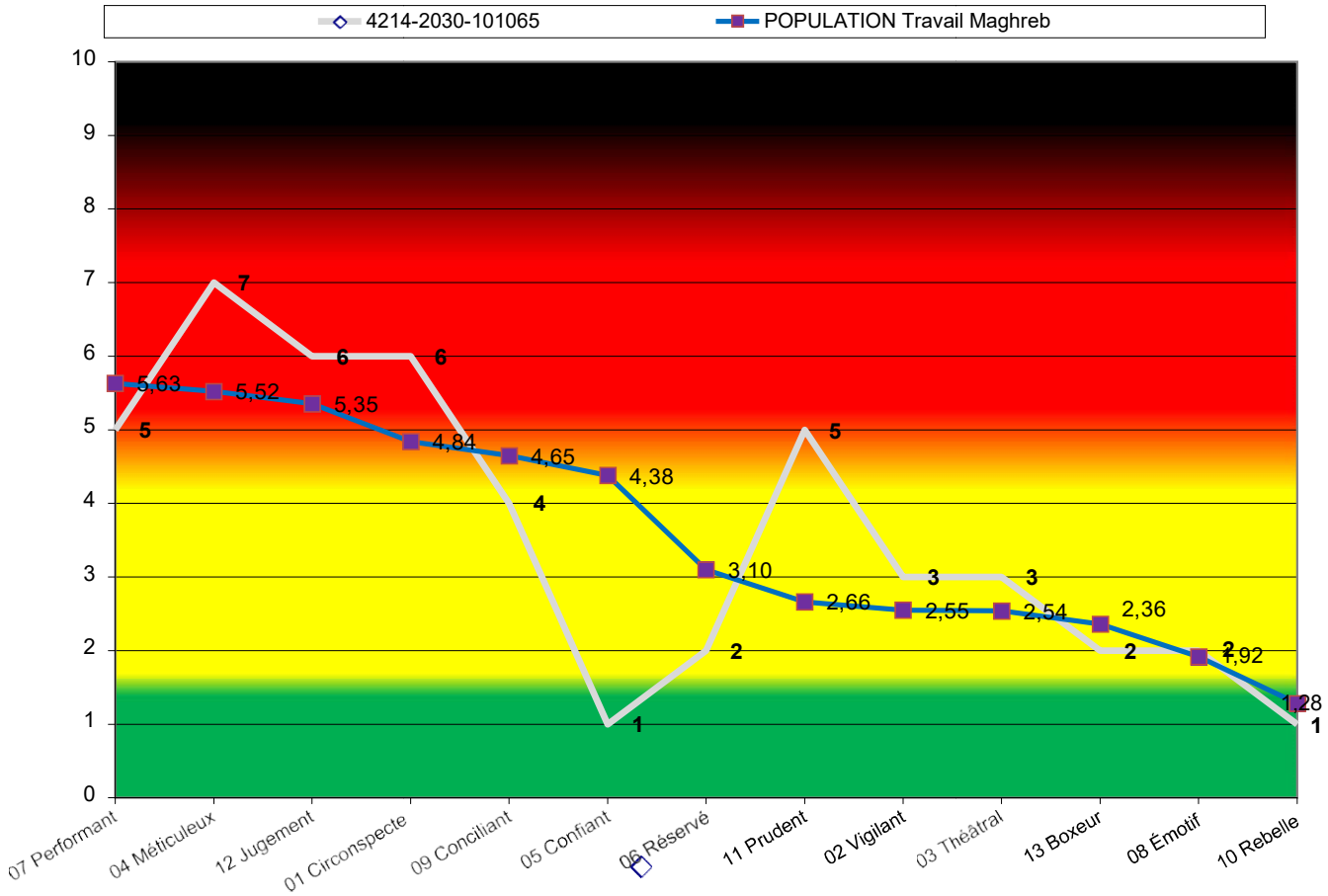
www.irpa.pro

Institution al hidaya privée agadir Maroc

2020-03-05

© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

IRPA
Outil de gestion RH



Enseignante de français niveaux primaire secteur privé

4214-2030-101065

www.irpa.pro
(Québec) Canada

Institution al hidaya privée agadir Maroc

© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

2020-03-05

IRPA
Outil de gestion RH

RAPPORT DISTINCTION

4214-2030-101065

Enseignante de français niveaux primaire secteur privé

40 ans

Institution al hidaya privée agadir Maroc

0

PROFIL ACTION
INTERNATIONAL AFRIQUE

Organisme agréé

IRPA
Outil de gestion RH

© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.
Certificat d'enregistrement # 1103409
ww.irpa.pro

2020-03-05

IRPA RECRUTEMENT

RAPPORT DISTINCTION

RÉSUMÉ DES 15 INDICES

Prénom :
Nom : 4214-2030-101065
Âge : 40

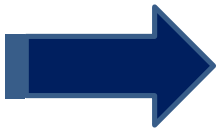
1	**Affirmation et projection de soi**	-1
2	**Relation à l'autorité : Respect et loyauté**	1
3	**Autonomie relationnelle**	20
4	**Aptitude décisionnelle - élan vers l'action**	1
5	**Mode d'engagement au sein de l'équipe** : introverti – extraverti	-1
6	**Capacité empathique versus inflexibilité relationnelle**	0
7	**Capacité d'écoute active** : Contrôlant VS Sympathique	19
8	**Protection de l'ego – système de défense**	9
9	**Relation à l'autorité** : Docile VS Assuré	-10
10	**Mode d'expression NATUREL du leadership** : Laxiste et permissif VS Autoritaire	84
11	**Perception de soi et fatigue émotionnelle**	2
12	**Perception de soi et Humeur générale**	2
13	**Estime de soi**	9
14	**Potentiel à titre de vendeur (commercial)**	-6
15	**Niveau de stabilité en situation de stress**	-3

© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

IRPA
Outil de gestion RH

RAPPORT DISTINCTION

4214-2030-101065

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		**-1**

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		**1**

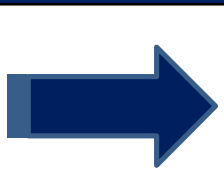
INFORMATION OBTENUE : Difficulté ou non avec les formes d'autorité. Apprécie ou n'apprécie pas être « commandé ». Quelle est la capacité d'affirmation, franche et ouverte, de son point de vue devant la personne concernée. Cette personne cherche-t-elle inconsciemment à diviser pour « mieux régner »? Lui 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		**20**

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.

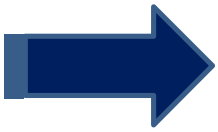
© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

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		**1**

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		**-1**

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		**0**

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.

© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

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

+1 À -50	+2 à +12	+13 à +16	+17 à +25		
Grand contrôle	Écoute contrôlante	Écoute sympathique OU +26 à +60 Écoute Passive	ÉCOUTE ACTIVE		19

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	+11 à +16	+5 à +10	+4 à -10		
Grande protection	Protection active	Ouverture contrôlée	Grande ouverture		9

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	-16 à -22	-7 à -15	+20 à -6		
Autorité contestée	Autorité questionnée	Autorité surveillée	Relation respectueuse		-10

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.

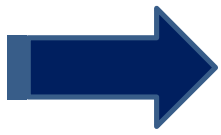
© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

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		**84**

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		**2**

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!		**2**

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.

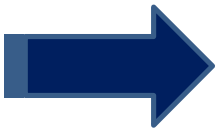
© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.

13- Estime de soi

0 et +1 Forte mésestime de soi	**+2 à +4** Estime de soi relativement faible selon certaines situations	**+5 à +7** Estime de soi moyenne en général	**+8 à +10** FORTE ESTIME DE SOI		**9**

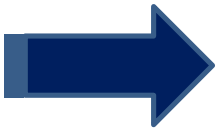
INFORMATION OBTENUE : Où se situe la personne dans sa capacité à se sentir aimée et dans le sentiment d'être compétente ? Quelle est sa perception générale d'elle-même selon l'échelle de Rosenberg intégrée ? Son jugement sur soi-même peut-il dépendre de façon importante des circonstances et des interlocuteurs ? 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 Très faibles aptitudes	**-8 à -15** Potentiel limité	**+2 à -7** Bon potentiel	**+30 à +3** FORT POTENTIEL		**-6**

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 Instabilité	**-6 à -10** Faible stabilité	**+0 à -5** Stabilité moyenne	**+1 à +30** BONNE STABILITÉ		**-3**

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.

© 2002-2020 SYSTÈME DE GESTION R.H. IRPA. Tous droits réservés.