



IRPA

Outil de gestion RH

IRPA SÉLECTION

Guy Laramée

Investisseur immobilier

37 ans

Entreprise personnelle

GROUPE-CONSEIL
PROFIL ACTION^{MC}

Organisme agréé



IRPA
Outil de gestion RH

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

Certificat d'enregistrement # 1103409

www.irpa.pro

avril-19



IRPA
RECRUTEMENT

RAPPORT SÉLECTION

RÉSUMÉ DES 5 INDICES

Prénom : **Guy**
Nom : **Laramée**
Âge : **37**

1

Affirmation et projection de soi

6

2

Relation à l'autorité : Respect et loyauté

1

3

Autonomie relationnelle

5

4

Aptitude décisionnelle - élan vers l'action

6

5

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

6



IRPA
Outil de gestion RH

IRPA SÉLECTION

Guy Laramée

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	+5 À +10 +2 à +4 Affirmation et projection de soi en équilibre		6
--	--	--	--	--	----------

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 est l'insubordination situationnelle ou chronique et une contre production coûteuse. 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		5
--	---	--	---	--	----------

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.



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		6
--	--	---	---	--	----------

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 extérieur 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.

