

Plan de perfectionnement individuel

Qu'est-ce qu'un plan de perfectionnement individuel (PPI), et pourquoi m'en faut-il un?

- Le succès n'arrive pas par hasard; il implique des efforts.
- Cette ressource vous permet de vous attaquer à vos objectifs de carrière par la première étape menant au succès : le planifier.
- Le PPI vous aide à établir vos objectifs de carrière et à appliquer des stratégies pour les réaliser.

Qui peut bénéficier d'un PPI?

Les étudiants diplômés, les boursiers postdoctoraux et les mentors

À quoi sert-il?

À déterminer et à structurer :

- vos besoins et stratégies à **court terme** pour améliorer votre rendement actuel;
- vos options de carrière à **long terme** nécessaires pour l'atteinte de vos objectifs clairement définis, pour vous et par vous.

Ressources

Visitez la page Web des IRSC sur les [plans de perfectionnement individuels](#) pour prendre connaissance des ressources à cet égard, notamment le formulaire de PPI des IRSC.

Former les leaders de demain



Les PPI sont efficaces !

Avantages des PPI pour les mentors

- **Productivité et taux de publication plus élevés**
Davis (2009) et Drucker (1999) ont constaté que les stagiaires qui ont un plan écrit sont 23 % plus nombreux à présenter des manuscrits à des revues à comité de lecture.
- **Nombre accru d'articles comme auteur principal**
Les stagiaires qui ont un plan écrit sont 30 % plus nombreux à présenter des articles dont ils sont l'auteur principal. (Davis, 2009)
- **Meilleure qualité des demandes soumises aux IRSC**
L'utilisation d'un PPI aidera à respecter les critères de sélection applicables au mentorat et à la formation dans les possibilités de financement des IRSC. Consultez les [pratiques exemplaires en mentorat et en formation](#).
- **Utilisation efficace des ressources**
Un PPI sur lequel on s'est entendu au départ contribue à une meilleure gestion du temps, à une utilisation efficace des ressources et à un effort plus ciblé. (Davis, 2005)
- **Gestion des relations et évitement des conflits**
Les stagiaires qui indiquent les plus hauts taux de supervision et de perfectionnement professionnel signalent moins de conflits avec leurs conseillers et leur accordent des cotes plus élevées. (Davis, 2005)