



DIGITAL JOB SCHOOL

FORMATION-STAGE-EMPLOI
Activités Génératrices de Revenus

On the left side of the page, there are several thin, dark grey vertical lines of varying heights. At the bottom left, there is a solid red arrow pointing to the right, partially overlapping the vertical lines.

ANALYSE RELATIONNELLE
MATRICIELLE ENERGETIQUE

ARME



LA CARTE D'IDENTITÉ CAPACITAIRE INTRINSÈQUE (CICI).



DIGITAL JOB SCHOOL

FORMATION-STAGE-EMPLOI
Activités Génératrices de Revenus

- C'est une carte de forme rectangulaire organisée en quatre parties ou groupes traduisant chacune une catégorie spécifique d'indicateurs de capacités humaines.
- Comme son nom l'indique, la CICI permet de détecter, de mesurer et de quantifier (les identités intrinsèques) les capacités humaines et environnementales grâce à la formule indicamétrique :
- **$BKM = nYn.Yn$**
- **$BKM = 3Y7.Yn$**
- De cette équation va naître la « Matrice Sarhnor d'identification des capacités » (MSIC).
- Les capacités sont exprimées en énergie capacitaire et chaque capacité se mesure par rapport à une norme dans une unité de mesure qui est la valeur intrinsèque capacitaire Énergétique (VICE).
- Dans la matrice Sarhnor, les informations obtenues ne sont pas accessibles aux personnes non Indicamaîtres grâce à la formule de cryptage indicamétrique :
- Cette formule permet la sécurisation des données, jusqu'à la condition nécessaire de les dévoiler et les révéler au grand public ou aux décideurs.
- **$O_n = M () = niYnj$**
- *EVI = Être visible et invisible*
- *M : le thème ou le message (la thématique)*
- *Y : (EVI) ou agent de liaison*
- *Ni : la valeur du message*
- *Nj : numéro ou rang de résultats, nombre des éléments constitutifs ou contenu dans le phénomène.*

LIBELLE :

FCA...

PGA...

NIB : ... /0Y...

DATE : ...

01-La Baptême 07 (B)=OY042.1

OY01	OY02	OY03	OY04	OY05	OY06
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...

Yn :

02-La Capacité (C)=OY018.2

Y1	...	Y7	...	Y13	...
Y2	...	Y8	...	Y14	...
Y3	...	Y9	...	Y15	...
Y4	...	Y10	...	Y16	...
Y5	...	Y11	...	Y17	...
Y6	...	Y12	...	Y18	...

03-La Seigneuriade(s)=OY012.3

Y19	...	Y23	...	Y27	...
Y20	...	Y24	...	Y28	...
Y21	...	Y25	...	Y29	...
Y22	...	Y26	...	Y30	...

04-Le Système Vibrator (SV)=OY015.4

Y31	...	Y36	...	Y41.3	...
Y32	...	Y37	...	Y42.4	...
Y33	...	Y38	...	Y43.5	...
Y34	...	Y39.1	...	Y44.6	...
Y35	...	Y40.2	...	Y45.7	...



DIGITAL JOB SCHOOL

FORMATION - STAGE - EMPLOI
Activités Génératrices de Revenus

- **Présentation et description de la carte d'identité capacitaire intrinsèque (CICI).**
- Mise au point par le professeur Moustapha Diabaté, la Carte d'Identité Capacitaire Intrinsèque (CICI) est composée de plusieurs paliers qui se présentent comme suit :
- — au palier supérieur, sept (7) capacités leaders appelés baptismal 07
- — au palier intermédiaire deux tableaux respectivement dénommés
- — Capacitaire 018 et seigneuriale 026 ;
- — au palier inférieur, le système vibrator 015.
- En somme, la CICI est une composition de quatre (4) cartes en une, « Four in one ».



La baptismale 07

- Elle présente les sept (7) capacités leaders de tout phénomène et leur interconnexion fonctionnelle qui permet de connaître le degré de vitalité de chaque capacité, ce sont :
 - — 0Y1 – *La capacité humaine intégrale*
 - — 0Y2 – *La capacité scientifique*
 - — 0Y3 – *La capacité technico-technologique ou managériale*
 - — 0Y4 – *la capacité économique*
 - — 0Y5 – *La capacité sociale*
 - — 0Y6 – *la capacité culturelle*
 - — 0Y7- *La capacité spirituelle.*
- Ces sept (7) capacités sont dosées énergétiquement et entretiennent, avec l'environnement général dit espace indicamétré (au nombre de huit), des rapports dont l'analyse décèle et rassure quant à la menace ou non d'effets radio actifs intrinsèques (MERAI) susceptibles de compromettre dangereusement ou non, le système intrinsèque (SCI) et le rendement du sujet ou de l'objet étudié.

La capacitaire 018

- Elle indique les atouts majeurs, les faiblesses et limites de l'individu, l'entreprise, l'organisation, du pays, du projet ou toute autre réalité sociale face aux épreuves de la vie, aux défis du quotidien du monde professionnel.
- Au nombre de dix-huit, ce sont notamment les capacités ou puissances humaines intrinsèques et extrinsèques, le taux d'écoute, d'accueil, d'amplification et d'ouverture mondialisant ; le mobilisateur, la capacité à élaborer des stratégies et modèles opérationnels, le régulateur etc.
- 3 – La seigneuriale 026
- C'est le grenier des indicateurs moteurs et spécifiques de gestion et de sécurisation de l'existence humaine et des projets. Elle exprime la souveraineté du système capacitaire intrinsèque par rapport au système compétenciel.
- Quelques composantes de la seigneuriale sont :
 - — Le stabilisateur de situation,
 - — Le taux d'endurance ou force de frappe,
 - — Le taux de couverture sécuritaire et le taux de spiritualité performante ou vitalisante en sont des expressions ;
 - — L'âge de maturité énergétique fonde l'espoir de déterminer, de prolonger ou de réduire la vie en fonction du taux de grâce divine (TGD).
- Les possibilités minima et maxima de rallonger l'existence de l'individu et/ou du projet sont des indications qu'elle fournit dans la couverture des risques dans le monde des finances. L'âge de la maturité énergétique constitue la capacité à régénérer le flux d'énergies capacitaires.
- Qu'en est-il du système vibrator ?

LE SYSTÈME VIBRATOR 015.

- Le vibrator 015 ou les quinze vibras sont d'importance capitale. Le vibrator exprime l'ensemble des biens et richesses dans le patrimoine. Il permet d'expliquer l'échelle des 15 profils (E15P). C'est un support de la seigneuriale.
- L'exploitation de la carte d'identité capacitaire Intrinsèque donne un résultat Basic du traitement Indicamétrique du sujet. Elle va donner naissance à la fiche diagnostique, qui dévoile les informations.
- Cette fiche diagnostique est le descriptif, le décodé de la carte d'identité capacitaire intrinsèque. Elle a le mérite d'exposer distinctement toutes les capacités humaines que peut présenter l'individu et / ou le phénomène. De ce fait, elle se différencie fondamentalement de la carte nationale d'identité (CNI).

LA FICHE DIAGNOSTIQUE DE LA CARTE D'IDENTITÉ CAPACITAIRE INTRINSÈQUE (FDCICI).

- Il s'agit de l'un des instruments les plus opérationnels de l'indicamétrie. Elle vise à mettre à découvert tout ce qui a été crypté dans la carte d'identité capacitaire. Elle permet la connaissance du système capacitaire intrinsèque (SCI) d'un individu, d'une organisation ou de toute autre réalité qui porte un nom. En cela même, elle est l'outil par excellence d'aide à la décision en matière d'orientation scolaire, académique, professionnelle et relationnelle.
- La CICI est un ensemble de cinquante indicateurs environ, regroupés en quatre grands ensembles qui renseignent de façon remarquable et précise sur une réalité étudiée et révélée par la fiche diagnostique. Elle permet de faire le diagnostic capacitaire du phénomène étudié, c'est-à-dire qu'elle permet de connaître avec précision les forces et les faiblesses, puis les opportunités et les menaces (liées à son environnement externe).

1. Présentation.

- Pour un individu donné, la CICI à travers le Y13, indique la famille énergétique (promotionnelle, centralisatrice ou transformatrice). Cet indicateur Y13 détermine les secteurs d'activités professionnelles et d'investissements prudents auxquels l'individu est prédisposé. Il s'agit là d'un premier niveau de sélection et d'orientation.

► Tableau des familles énergétiques.

IECI (Indicateur des Énergies Capacitaires Intrinsèques).

Y13 = Yn =

Message fondateur indique la famille énergétique.

Y13 peut être :

(+) ou (-) ou (Zéro)

Les Trois familles énergétiques ou valeur d'Y13

— Le signe (+) pour la Famille Énergétique promotionnelle, conservatrice, ascensionnelle du bâtisseur de stratégies et modèles (famille d'énergie réformatrice)

— Le (0) pour la Famille Énergétique centralisatrice, décentralisatrice

— Le signe (-) pour la Famille Énergétique fondatrice, créatrice, (tout terrain)

Comme nous l'avons signifié, à chaque famille il est identifiable une liste non limitative d'activités professionnelles correspondantes.

CORRESPONDANCE ENTRE FAMILLES ÉNERGÉTIQUES ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Familles	Activités professionnelles correspondantes.
(Y13= + Yn) Promotionnelle	- Administration publique et privée (banques, entreprises, atelier etc.) — Études stratégiques (Avocats, Médecins, Enseignant etc.) — Représentations diverses (Firmes, services, etc.) — Communication (Journaliste, intermédiation...) — Commerce (Import-export, Femmes ou Hommes d'affaires, etc.) — Management (Gestion, Expertise) — Intégration (Implantation d'usines, accueil des étrangers, etc.)
(Y13= 0) Centralisatrice	— Arbitre et/ou médiateur, intermédiaire, Négociateur — Magasins de diffusion — Médecine hospitalière — Pilote et/ou Technicien — Conservateur des objets et/ou articles de valeurs, Archiviste — Sécurité et Défense (officier de l'armée) — Chef de parti politique — Leader de rassemblement — Militant d'une cause - Etc...
(Y13= -Yn) Transformatrice	— Création d'usine et/ou d'entreprise de transformations — Production agro industrielle — Fabrication d'articles — raffinage des produits — Transformation des matières premières et/ou Métallurgie — Conception des grands travaux scientifiques — Général d'armée et/ou leader politique — Styliste et/ou modéliste — Informaticien et/ou Industriel - Etc...

Cette liste d'activités par famille est donnée de manière indicative, elle n'est pas exhaustive. C'est un premier niveau de choix ou d'orientation. En cas de difficultés ou d'incompatibilités totales, elle peut être complétée par une étude spécifique à l'individu, au projet, à l'espace ou au contexte.

- De façon spécifique, des indicateurs plus précis et plus descriptifs sont pris en compte pour approfondir le diagnostic des différentes capacités.
- On peut citer entre autres :
 - — La capacité d'élaboration des stratégies et modèles opérationnels ou capacité à réfléchir pour trouver des solutions aux problèmes et ou capacité à relever les défis
 - — La capacité d'autopropulsion intrinsèque, c'est la capacité à s'auto lancer dans un secteur d'activité soigneusement choisi en fonction de la famille énergétique ;
 - — La capacité managériale qui traduit la capacité de gestion ;
 - — La capacité d'analyse prudentielle, est la capacité d'analyse des risques en fonction des opportunités et des menaces du sujet, de l'environnement ou du projet ;
 - — La capacité de régulation des flux d'autorités humaines et spatiales (bâton de commandement du chef), c'est la capacité à réguler ou stabiliser une situation conflictuelle et les tensions en vue de ramener la paix dans le foyer, dans l'entreprise et dans le pays. La découverte de cette capacité vient conforter les gestionnaires des ressources humaines dans la gestion de l'autorité de commandement dans le management des ressources humaines, gage du bon fonctionnement des services d'une entreprise.
 - — Le taux d'honnêteté et de bonne gouvernance, c'est le degré de crédibilité et d'influçabilité ;
 - — Le taux de persévérance et d'endurance, c'est la capacité à mener à terme une mission malgré les éventuels obstacles ;
 - — Etc...
- En fonction des catégories socioprofessionnelles, certains indicateurs peuvent être prioritaires ou déterminants.
- Le détenteur de la carte à ainsi l'avantage de s'investir dans une activité donnée en fonction de ses potentialités intrinsèques.
- Il existe, pour chaque capacité, une norme précise à laquelle le taux ou la valeur énergétique du sujet, du phénomène ou du projet est comparée.
- Cela permet de savoir avec précision, si l'individu a un taux excédentaire, déficitaire ou équilibré pour une capacité considérée.
- Ces informations sont consignées dans un document appelé fiche de diagnostique (Voire tableau ci-dessous).

DIAGRAMME DES ENERGIES.

ICH	Normes	Significations
CESMO Y15=...	0.75 ^V	Capacité d'élaboration des stratégies et modèles opérationnels ou capacité à réfléchir pour trouver des solutions aux problèmes et ou capacité à relever les défis.
Régulateur Y16=...	10 %	Capacité à maîtriser les flux d'autorités humaines et spatiales ou à gérer les conflits, les tensions en vue de ramener la paix dans le foyer, dans l'entreprise ou dans le pays.
CAP Y24=...	50 ^V	Ce taux indique la capacité d'analyse Prudentielle d'un individu ou exigée par un phénomène.
COM Y6=... ..	100 ^V	La COM est le taux qui indique la capacité à communiquer, négocier à rayonner avec le milieu extérieur ou réclamée par le milieu extérieur.
TBG Y39.1=... ..	1.00 ^V	Ce taux indique la capacité à redistribuer équitablement les ressources à qui de droit, tout en observant une discrimination positive. Il indique aussi la capacité de bonne gouvernance.
TH2 Y42.4=...	2 ^V	Ce taux indique l'intégrité morale, la transparence et l'honnêteté.
Etc.	-	-

NB : V = VICE= Valeur intrinsèque capacitaire énergétique

**DIGITAL JOB SCHOOL**FORMATION-STAGE-EMPLOI
Activités Génératrices de Revenus

DIAGRAMME DES ENERGIES

- La fiche diagnostic présente également une analyse interprétative des différents taux assortis de recommandations pertinentes.
- Le diagnostic présenté ci-dessus est également réalisable pour un individu, un environnement, une entreprise, un poste, un service, un département, une direction, une institution, un système ou une organisation...
- Selon le contexte dans lequel l'on se situe, certaines capacités (indicateurs) seront prioritaires par rapport à d'autres. Sur cette base, une analyse profonde et globale qui prend en compte toutes les dimensions de l'objet étudié est effectuée. Cette analyse est assortie de recommandations pertinentes pour renforcer l'efficacité et l'efficience de la structure étudiée.
- Tous ces éléments font de la CICI un instrument pertinent et efficace pour opérer des choix stratégiques dans tous les domaines quel que soit le système dans lequel on s'inscrit.
- C'est le moyen le plus efficace et la seule manière pour l'heure de pouvoir identifier les acteurs d'un développement humaniste. Pour humaniser l'économie, il faut des économistes aux capacités humaines performantes. Des économistes qui présentent un taux d'humanité intégrale supérieur ou égale à $Y40.2=22.75^V$, un taux d'honnêteté supérieur ou égale à $Y42.4=2.00^V$, un taux de générosité supérieur ou égale à $Y44.6=15^V$ et un taux de bonne gouvernance supérieur ou égale à $Y39.1=1.00^V$.

**DIGITAL JOB SCHOOL**FORMATION - STAGE - EMPLOI
Activités Génératrices de Revenus

- Pour des candidats ou groupes de personnes, le choix doit se faire selon les capacités et les compétences exigibles.
- Les candidats qui auront des capacités qui correspondent le mieux aux critères capacitaires établis pour un poste, un travail, une responsabilité, une mission donnée seront les meilleurs choix. En indicamétrie des ressources humaines le choix se fera selon les compatibilités énergétiques et selon les différences de taux d'énergies performantes. Dans un premier temps, ces différences seront comparées à une norme et ensuite comparées entre elles.
- Qualifier quelqu'un d'intelligent revient à dire qu'il a une bonne dose d'une capacité donnée.
- Lorsqu'il répond à la norme scientifiquement établie en indicamétrie, cette personne est supposée être en mesure d'agir comme il se doit. Si la dose d'énergie atteint un certain niveau, cela indique que c'est un individu qui est multi capacitairement performant. Dans ces condtions, la dose d'énergie exigée pour réussir ou atteindre les objectifs fixés est présente en elle. Chaque type de capacités permet d'atteindre un type d'objectif spécifique.



DIGITAL JOB SCHOOL

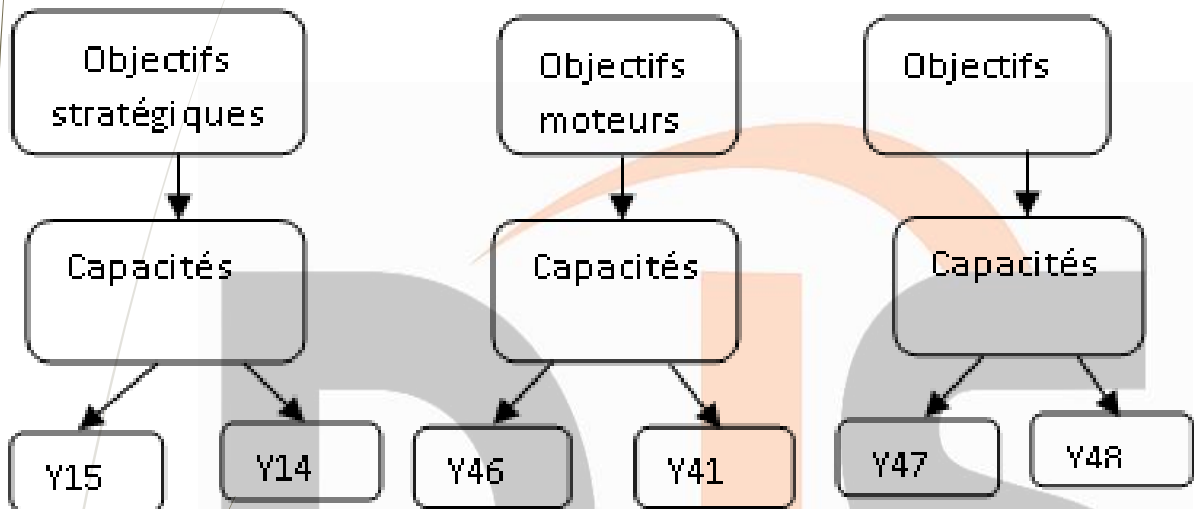
FORMATION-STAGE-EMPLOI
Activités Génératrices de Revenus

16

PRÉSENTATION DES OBJECTIFS SELON LEURS EXIGENCES CAPACITAIRES.

Donnons quelques exemples d'objectifs en fonction de leurs exigences capacitaires :

- — Les Objectifs stratégiques (exigent des capacités stratégiques)
- — Les Objectifs moteurs (exigent des capacités motrices)
- — Les Objectifs spécifiques (exigent des capacités spécifiques).
- **Classification des objectifs.**
- Les instruments indicamétriques permettent de classer les objectifs grâce à leurs exigences capacitaires.



Ici l'atteinte des objectifs dépend de la satisfaction donnée par le personnel en l'énergie dégagée et/ou réclamée par le projet.

Pour que les objectifs soient atteints dans les projets, les responsables chargés des projets doivent posséder la dose et le type d'énergie capacitaire correspondants à leurs projets ou postes.

La question combien devient alors importante. On se demande alors quels sont les types d'énergies (centralisatrice, créatrice, promotrice) et combien de forme d'énergie (stratégique, moteur, spécifique) réclame le projet ou le poste ? En revanche combien de sortes d'énergies (stratégique, moteur, spécifique) possède le responsable chargé de l'exécution dudit projet ?

En termes d'énergie capacitaire, il existe des types et des familles. Pour mieux faire la différence on parlera de famille énergétique (au lieu de type).



DIGITAL JOB SCHOOL

FORMATION - STAGE - EMPLOI
Activités Génératrices de Revenus

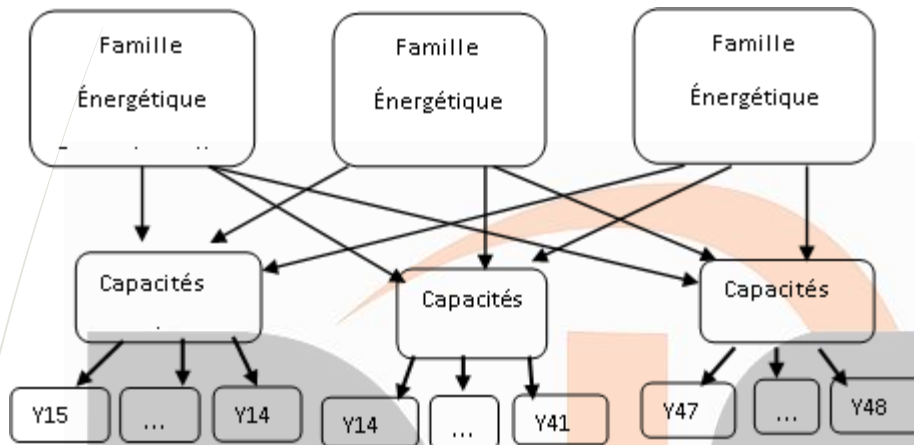
18

LA FAMILLE ÉNERGÉTIQUE

Construction des familles énergétiques.

- « Comme les concepts de triangles et de cercles, la capacité indicamétrique possède genre et différences comme le montre la figure ci-dessous ». Ainsi la capacité Leader énergétique (CLE) s'éclate pour donner des familles énergétiques.
- Dr. André DEAZON in « de la notion de capacité au concept technico-scientifique » p14,
- La famille énergétique promotionnelle (FEP) matérialisée par le signe (+).
- — La famille énergétique centralisatrice (FEC) matérialisée par le chiffre (0).
- — La famille énergétique fondatrice ou Transformatrice ou tout Terrain (FEF/FET) matérialisée par le signe (-).
- Dans chaque famille énergétique se trouvent les différents types d'énergies capacitaires :
 - — Énergies capacitaires motrices,
 - — Énergies capacitaires stratégiques
 - — Énergies capacitaires spécifiques).

Familles énergétiques et Capacités



Les familles énergétiques, bien que distinctes, renferment les mêmes types de capacités (motrices, stratégiques et spécifiques). Mais elles diffèrent les unes des autres par le genre ou la charge énergétique. Cette différence est très importante, car comme le dit le postulat N°1 de l'indicamétrie :

« Tout phénomène ou tout être humain est une somme de chiffre véhiculant puissances et messages, régis et reliés à son environnement spatial par un agent ou être visible invisible (EVI) symbolisé par la lettre « Y » dont dépend des messages satellites ». Tout être, tout service, tout poste, tout ce qui a un nom donc qui existe appartient à une de ces trois familles énergétiques. La possibilité de migrer d'une famille à une autre existe. Pour faire le choix, le premier critère sera l'identification de la famille.

FAMILLES ÉNERGÉTIQUES ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

- Comme chaque famille énergétique diffuse une forme d'énergie contenue dans des activités précises, alors à chaque type de famille va correspondre un certain nombre d'activités (professionnelles).
- Du coup vous ne pouvez plus affecter, nommer ou désigner un individu à un poste dans le désordre, bien sûre si vous voulez qu'il soit efficace et performant à ce poste. Une personne de la famille promotionnelle ne réussira pas facilement dans un poste qui véhicule de l'énergie fondatrice ou centralisatrice, si elle n'a pas des capacités motrices et stratégiques performantes à ce poste. C'est une deuxième condition de qualification. Lorsque ces deux cas de figures ne sont pas respectés, pour réussir, si elle est le gestionnaire du projet ou l'occupant du poste, elle valorisera ses capacités déficitaires ou s'alliera à quelqu'un qui véhicule le flux énergétique du poste ou du projet, qui deviendra son collaborateur. Le choix du collaborateur sera surtout fonction de la famille énergétique. Il permet de compenser l'incompatibilité énergétique du responsable à son poste. La famille énergétique oriente surtout dans les prises de décisions, donc dans l'exercice de la responsabilité. Les critères de capacités énergétiques performantes seront beaucoup plus intéressants dans l'attitude à pouvoir exécuter des tâches.

Conclusion

- L'indicamétrie des ressources Humaines fournit des instruments et des méthodes d'analyses et d'études des candidats à la sélection dans :
 - — L'Espaces Magico-Religieux/Traditionnel (EMR/T)
 - — L'Espaces des Religions à Livres ou dites Révélées (ERL/R)
 - — L'Espaces de l'État de Droit et des Institutions Républicaines Modernes (EED/IRM).
- Ces espaces constituent le socle des civilisations et des cultures des peuples et de même pour les sociétés et les entreprises des personnes qui les exploitent. Se présentant comme l'essence et essentiels dans toute culture, ces espaces influencent de manière directe ou indirecte la vie des humains. Nous considérons la culture comme l'ensemble des systèmes symboliques qui intègrent aussi bien la science, la religion, la magie, l'art, les idéologies et les considérations juridiques.
- C'est donc à travers ces espaces que l'indicamétrie des ressources humaines appréhende l'homme dans toutes ses dimensions, car l'homme n'existe pas seulement au plan physique, mais aussi au plan éthérique et astral. Cette connaissance globalisante de l'être humain et de son environnement, peut-elle nous permettre de faire toutes sortes de planifications ?
- Dans la suite, nous nous proposons de présenter des modèles d'outils déclinants de manière particulière dans le recrutement et de manière générale dans le choix des personnes.