

Les profils de compétences relationnelles IRPA comme outils de gestion

Les profils de compétences relationnelles IRPA permettent de délimiter précisément les savoir-être et les habiletés comportementales inhérentes à un poste de travail.



En dehors de leur utilité dans le processus de dotation d'une organisation, ils servent surtout au développement organisationnel comme outil de diagnostic, de coaching et de suivi de la formation efficace. La structuration d'un profil de compétences relationnelles IRPA réclame précision et concision de chacun des énoncés de compétences. Car ces énoncés sont essentiels pour les phases subséquentes, celles de la gestion R.H. : coaching, formation, évaluation des acquis ou de la contribution de chacun des employés, etc.

Les profils de compétences relationnelles IRPA, construits conformément sur mesure, permettent entre autres une fois en place de :

- Délimiter un état des lieux des compétences relationnelles et de poser un diagnostic des besoins de formation et de coaching qui soit neutre, pragmatique et tout à fait représentatif des besoins réels en lien avec le poste;
- Garantir que l'employé a toutes les habiletés requises pour faire le travail et remplir les exigences du poste et des responsabilités qui y sont liées;
- Mettre l'accent sur les compétences à acquérir, à développer et à réguler ou contenir;
- Minimiser la durée de coaching et de formation en déterminant avec minutie quelles sont les habiletés qui ne sont pas encore acquises par l'employé, ou par une majorité d'employés, dans le cas de compétences générales ou liées au projet d'équipe;
- Planifier, organiser et coordonner les mouvements de personnel, préparer la relève, augmenter la mobilité des employés;
- Contrôler le suivi des acquis consécutifs aux actions de développement organisationnel, que l'on soit CEO, DRH, superviseur, coach ou formateur interne.

Avec le Système de gestion R.H. IRPA®, le profil n'est pas une description de tâches, mais bien un inventaire des facteurs émotionnels et des compétences relationnelles que doit maîtriser un employé pour faire son travail à un poste donné. Le profil de compétences relationnelles IRPA d'un poste, autre qu'un profil IRPA préétabli, est préparé par observation directe et discussion avec un employé compétent. Il est ensuite validé par le superviseur et toute autre personne compétente (d'autres employés expérimentés, par exemple, ou le personnel de contrôle de qualité, le responsable SST, etc.). Ceci assure que l'outil de diagnostic et de gestion de la formation est tout à fait représentatif des besoins réels. De plus, cela maximise son acceptabilité comme outil de gestion R.H. valable et pertinent par les employés comme par la direction puisqu'il aura été réalisé en impliquant les deux parties.

Une compétence relationnelle IRPA; de quoi s'agit-il ?

Les compétences relationnelles IRPA prennent leur source à même le concept général d'intelligence émotionnelle développé depuis un peu plus d'une trentaine d'années. En soi, les compétences relationnelles se caractérisent comme un ensemble complexe de comportements, d'attributs, d'attitudes et de connaissances qu'un individu met ou peut mettre en application dans ses actions relationnelles, notamment au travail.

Bien que les compétences relationnelles IRPA puissent offrir une description générale des conditions requises pour qu'un employé maîtrise ses responsabilités, elles peuvent également être adaptées au contexte et fournir des lignes directrices pour identifier, évaluer et développer votre personnel sur une base personnelle et / ou collective.

Nous rappelons qu'une tâche n'est pas une compétence et qu'en ce sens elle est plutôt une fonction qui doit être exécutée. Une compétence est de son côté attaché à ce qu'il faut pour remplir les obligations de cette tâche efficacement.

Afin d'être en mesure de bien se concentrer sur les compétences requises, nous devons réaliser une révision de la description de poste, des tâches rattachées, des actions spécifiques que les employés doivent prendre dans le cadre de leurs fonctions, ainsi que des objectifs globaux de l'entreprise qui orientent stratégiquement les énergies qui sont déployées.

La bonne personne au bon poste !

Les profils de compétences relationnelles IRPA consistent en la création d'un positionnement spécifique aux treize dimensions fondamentales de la personnalité pour réussir de manière optimale dans un poste donné.

Avec IRPA, l'utilisateur est en mesure d'identifier de manière prédictive le type de comportements relationnels qu'une personne adopte en situation de stress aigu. Ainsi, à la lueur du profil de compétences relationnelles IRPA, le gestionnaire ou tout autre intervenant en dotation ou en développement organisationnel par exemple, est en mesure de déterminer si les compétences d'une personne sont en lien avec un poste spécifique.

IRPA possède des profils de compétences relationnelles préétablis afin d'obtenir une mesure de tendance de réussite d'un candidat pour un emploi spécifique. Nous pouvons identifier les traits de caractères ou réflexes naturels spécifiques qui, ensemble, peuvent former les compétences que vous recherchez.

Différents outils spécialisés complémentaires sont également disponibles, comme le tableau récapitulatif du positionnement d'un candidat pour chacun des profils de postes IRPA au sein de votre organisation.

Pour une gestion professionnelle des compétences relationnelles !

Un mot sur la « personnalité idéale » et les outils de mesure

Contrairement aux tests psychométriques ou de la personnalité traditionnels, le Système de gestion R.H. IRPA® ne met pas tous les résultats dans des catégories.

- 🔍 Il est impossible de dire que les gens ont des personnalités uniques et que tous sont différents, pour ensuite classer tout le monde selon 4 couleurs ou selon 16 combinaisons de lettres.

Le Système de gestion R.H. IRPA® propose une mesure précise des compétences émotionnelles et relationnelles d'une personne sur la base de treize (13) dimensions, chacune graduée sur une échelle de 0 à 10. Nous obtenons donc des milliards et des milliards de combinaisons possibles.

- 🔍 Alors qu'il est possible de faire une analyse comparative des résultats d'une personne aux dimensions IRPA à la lumière du filtre des attentes spécifiées pour chaque profil de compétences relationnelles IRPA utilisé, toutes les particularités distinctives de la personnalité de cette personne demeurent entièrement visibles et particulièrement utiles à la livraison d'un diagnostic des plus précis.

Le Système de gestion R.H. IRPA®, dévoile et procure un portrait prédictif net et précis des compétences comportementales et relationnelles d'une personne.

Distinguer les différents types de compétences

Il est avantageux de tenir compte des divers types de compétences selon vos besoins. Le but étant d'identifier des compétences très spécifiques nécessaires pour un poste en particulier.

- 🔍 *Compétences de base applicables à l'ensemble de l'organisation;*

- Reflet des valeurs et des objectifs stratégiques.



À cet effet, entre autres, le Système de gestion R.H. IRPA® propose des constructions de compétences spécifiques à votre culture organisationnelle. Vous pouvez ainsi apprécier les employés actuels ou les futurs selon ce tableau des compétences IRPA, afin de valider l'adéquation ou la congruence générale entre leurs compétences relationnelles naturelle et les compétences de base que vous recherchez dans votre organisation.

- 🔍 *Compétences fonctionnelles applicables à une catégorie d'emplois;*

- Précisées pour un département complet ou pour un groupe spécifique; sinon définies pour tous les emplois dans un secteur d'activité particulier.

- 🔍 *Compétences qui sont spécifiques à des tâches et des responsabilités au sein de votre organisation;*


- Les compétences relationnelles les plus précises ([voir la page suivante](#)).

Il appert que la seule chose qui pourrait vous coûter plus que le processus de recrutement et de sélection serait le coût d'une mauvaise embauche.

AIDE-MÉMOIRE

Comment construire un profil de compétences relationnelles IRPA efficient ?

1. Dirigez une rencontre de remue-méninges sur les profils de compétences avec les membres de votre équipe pour discuter des compétences, des connaissances et des aptitudes requises pour un poste donné en relation avec les autres. Les professionnels IRPA certifiés peuvent vous aider (généralement en visioconférence) avec votre analyse, en particulier pour identifier laquelle des 13 dimensions IRPA sont reliées à quelles compétences attendues, et pour fixer la fourchette acceptable du résultat de chacune de ces dimensions sur l'échelle IRPA.
2. Observez les comportements des personnes présentement en poste (si possible) pour comprendre tout d'abord leurs activités quotidiennes, les facteurs de stress en jeu (nous vous guidons si désiré à cet effet avec une grille), et pour vous faire une bonne idée de ce qui distingue, dans leurs comportements relationnels (ici aussi une grille IRPA peut être utilisé), un employé performant d'un employé « non performant », selon votre propre grille de critères relatifs aux normes de conformité attendues.
3. Questionnez les gens qui occupent le même poste et qui vous semblent fournir un travail le plus près de la conformité idéale à ce poste, sinon les employés les plus performants selon vos critères. Qu'aiment-ils le plus dans leur travail? Ou pas du tout? Qu'est-ce qui leur semble le plus utile, sinon essentiel, à l'exercice de leurs fonctions ?
4. Recueillez de l'information au sujet des motifs de départ de vos anciens employés, ou du moins tentez de revenir sur les comportements des gens qui ont quitté ou qui ne connaissent pas autant de succès au sein de votre entreprise en ce moment. Pourquoi sont-ils partis? Qu'est-ce qu'il leur manquait ou qui leur manque? Etc.
5. **Demandez à vos employés de procéder à la passation en ligne de l'outil R.H. IRPA,** « ...afin d'évaluer les préférences individuelles selon les dimensions IRPA, pour déterminer une norme (ou tendance) en termes de personnalité et faire ressortir les points forts au sein de l'équipe (ou d'une catégorie d'emploi, etc.) ».

 Une fois que vous aurez identifié les comportements semblables au sein d'une équipe performante, il est beaucoup plus facile de déterminer les compétences IRPA qui leur sont reliées. Le résultat à ce benchmarking de vos meilleurs employés peut s'installer ensuite aisément dans n'importe quel processus de gestion R.H., tout comme d'ailleurs les autres manières d'utiliser les différents outils du Système de gestion R.H. IRPA®, au cœur notamment de vos processus de dotation ou de développement organisationnel.

En utilisant un profil de poste préétabli chez IRPA, ou en utilisant le positionnement de vos meilleurs employés pour bâtir votre propre profil de compétences relationnelles IRPA, le Système de gestion R.H. IRPA® vous supporte concrètement, avec un portrait prédictif net et précis, en vue de déterminer le type de personne qui serait le mieux pour un poste à l'étude.