



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.**

Objectifs de l'identification des profils de compétences relationnelles IRPA :

- 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.

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.

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.