

Profil de compétences

Architecte, Ingénierie / Ingénieur

Compétences organisationnelles	Indicateurs de comportements
Sens de l'innovation et créativité Génère des idées créatives, introduit et adopte des nouveautés.	<p>Expérimente des idées nouvelles et tente de tirer des enseignements des erreurs qui peuvent survenir et qui alimenteront de nouvelles idées et des nouveaux projets.</p> <p>Propose des idées nouvelles et intègre celles des autres lorsque le contexte s'y prête.</p> <p>Met en place des moyens et des méthodes de travail afin que les idées nouvelles puissent faire l'objet d'une expérimentation et éventuellement, être mises en œuvre.</p>
Sens de l'engagement Démontre de la considération aux gens avec lesquels il transige (étudiants, collègues, collaborateurs internes et externes), s'intéresse activement à leurs besoins, et cherche à leur faire vivre une expérience positive.	<p>Cerne les principaux besoins et préoccupations des gens avec qui il transige en faisant preuve d'une bonne écoute ou en leur posant des questions.</p> <p>Entreprend les actions nécessaires pour répondre aux besoins des gens avec lesquels il transige, pour respecter ses engagements à leur égard et pour satisfaire à leurs attentes dans le contexte de son travail.</p> <p>Se montre respectueux et cordial avec les gens avec lesquels il transige et adopte une attitude positive dans ses interactions avec ceux-ci.</p>
Flexibilité interpersonnelle Se montre tolérant et réceptif à l'égard des autres, tient compte des différences individuelles et les respecte.	<p>Témoigne de la réceptivité à l'égard des différences d'idées, d'opinions, de valeurs ou de culture chez les gens.</p> <p>Considère les opinions des autres ou les façons de faire qu'ils préconisent, même si elles s'éloignent des siennes.</p> <p>Adapte son approche lorsqu'il constate que celle qu'il utilise d'emblée ne fonctionne pas ou qu'on le lui fait observer.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
Qualité de jugement Utilise les informations à sa disposition pour prendre la décision la plus adéquate possible compte tenu du contexte, des gens et de la stratégie organisationnelle.	<p>Adapte constamment ses interventions en fonction des circonstances (temps, lieu, interlocuteurs, étapes, messages) afin d'avoir le meilleur impact possible.</p> <p>Retient une solution en tenant compte des facteurs les plus saillants liés à la situation.</p> <p>Prend une décision adaptée au contexte en considérant les impacts majeurs qu'elle peut avoir sur certains plans.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
Capacité de synthèse Dégage l'essentiel d'une situation ou d'une problématique.	<p>Réunit l'ensemble de l'information, même complexe, en un tout cohérent afin de faire ressortir la structure logique de la situation.</p> <p>Saisit le portrait global et discrimine les éléments essentiels des éléments secondaires; va droit à l'essentiel lorsqu'il formule sa compréhension d'une situation ou d'une problématique.</p> <p>Exprime sa compréhension de la situation ou d'un problème de façon concise.</p>
Profondeur d'analyse Fait l'examen détaillé des éléments d'information pertinente qu'il a recueillis et intégrés afin de raffiner sa compréhension des situations.	<p>Détermine les informations qui lui manquent et cherche à les obtenir pour être en mesure de tirer des conclusions.</p> <p>Fait des liens poussés entre les différentes facettes d'une situation ou composantes d'un problème; décèle les causes profondes, les symptômes et évalue les incidences.</p> <p>Dégage une excellente compréhension des enjeux des situations et anticipe les obstacles et impacts potentiels reliés aux différentes solutions envisagées.</p>
Gestion du stress Conserve une performance stable sous pression et sait faire face aux situations stressantes.	<p>Peut momentanément être déstabilisé par la pression au travail, mais arrive tout de même à lâcher prise par rapport à certains éléments stressants.</p> <p>Trouve des solutions adéquates pour gérer le stress habituel que génère son travail.</p> <p>Est en mesure de demeurer concentré sur l'objectif à atteindre lorsqu'il doit composer avec la pression normale liée à son travail.</p>
Rigueur Adopte une approche conforme aux pratiques organisationnelles et porte attention aux détails dans la réalisation de son travail.	<p>Se montre rigoureux par rapport à l'application des règles, politiques et procédures existantes et rappelle l'importance de le faire.</p> <p>Applique des méthodes de travail structurées déjà en vigueur dans l'organisation; se préoccupe de la gestion de son temps.</p> <p>Crée les conditions qui lui permettent de maintenir sa concentration afin de repérer les erreurs d'inattention ou d'éviter d'en commettre; est considéré comme une référence dans la vérification de la qualité en raison de l'importance qu'il accorde aux détails.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<p>Respect des engagements Montre un bon sens des responsabilités et assure une cohérence entre ce qu'il dit et ce qu'il fait.</p>	<p>Annonce le travail qu'il s'engage à réaliser en précisant certaines balises (ex. : coûts, temps prévu, etc.) et s'assure que les autres savent à quoi s'attendre.</p> <p>Maintient ses promesses en l'absence d'obstacle majeur.</p> <p>Prend les moyens nécessaires afin de remplir ses obligations professionnelles lorsque cela n'exige pas trop de sacrifices personnels importants.</p>
<p>Autonomie Se montre proactif et inventif en l'absence de directives ou dans un contexte parfois ambigu et utilise toute la latitude dont il dispose dans son travail, s'appuie sur lui-même.</p>	<p>Trouve les ressources en l'absence de directives précises; prend des initiatives et adopte une attitude proactive pour réaliser son travail.</p> <p>Recueille l'information manquante et la valide auprès de son superviseur ou d'autres personnes compétentes lorsqu'il a des doutes pendant la réalisation de son travail.</p> <p>Bien qu'il aime avoir quelques repères, est à l'aise de travailler dans un rôle relativement défini ou dans un environnement de travail qui laisse une certaine latitude.</p>

Décembre 2016

P:\Srhf\ress_humaines\DO-RÉMUNÉRATION-AVANTAGES SOCIAUX\Développement organisationnel\comité BRDI APAPUS\profils phase 2\Profil de compétences - Architecte, ingénierie_ingénieur.docx