

# Profil de compétences

Conseillère / Conseiller en gestion

Compétences organisationnelles	Indicateurs de comportements
<b>Sens de l'innovation et créativité</b> 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>
<b>Sens de l'engagement</b> 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>
<b>Flexibilité interpersonnelle</b> 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
<b>Profondeur d'analyse</b> 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>Perçoit les liens directs entre différentes facettes d'une situation ou composantes d'un problème.</p> <p>Dégage une excellente compréhension des enjeux des situations et anticipe les obstacles et impacts potentiels reliés aux différentes solutions envisagées.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<b>Capacité de synthèse</b> 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>
<b>Planification</b> Fixe des objectifs, dresse des plans d'action efficaces et fait des prévisions réalistes	<p>Fixe des objectifs généraux et évalue approximativement la portée du projet avant de commencer le travail.</p> <p>Traduit les objectifs visés en actions à accomplir en élaborant un plan sommaire incluant les principales activités à réaliser.</p> <p>Évalue, avec un bon degré de précision, le temps nécessaire à la réalisation d'une activité et établit un plan qui présente une séquence d'activités logique et sans conflit d'horaire.</p>
<b>Mesure et suivi</b> Établit des procédures pour surveiller les activités, en évalue le progrès et s'assure de l'atteinte des objectifs.	<p>Réalise des suivis sur une base régulière; instaure des procédures pour suivre de près le déroulement des activités.</p> <p>Suit rigoureusement le plan d'action établi et effectue des suivis réguliers qui permettent de respecter les prévisions de ressources et même d'anticiper les possibilités de dépassement.</p> <p>Note les écarts par rapport aux cibles de performance et rappelle l'importance d'atteindre les résultats.</p>
<b>Gestion de processus</b> Développe, déploie et améliore les processus de travail, permettant des gains d'efficacité et de qualité.	<p>Conçoit des processus en considérant les besoins actuels et futurs de l'organisation et en se préoccupant de leur cohérence avec les processus déjà en vigueur dans l'organisation.</p> <p>Réunit toutes les conditions de succès pour l'implantation de nouveaux processus de manière à susciter l'adhésion. (Ex. : Implique les utilisateurs dans l'implantation.).</p> <p>Revoit les processus en vigueur lorsqu'il constate ou qu'on lui fait savoir que des optimisations s'imposent.</p>
<b>Collaboration</b> Participe activement au travail de son équipe et favorise ainsi la poursuite d'objectifs communs.	<p>Fait sa part du travail au sein de l'équipe pour contribuer à l'atteinte des objectifs de l'équipe ou de l'organisation.</p> <p>Crée un climat d'entraide dans son équipe en proposant son aide aux autres de façon proactive et en les incitant à s'entraider.</p> <p>Favorise la synergie d'équipe en initiant des activités de groupe, en favorisant la participation de tous et en créant des occasions de travailler et d'échanger en équipe.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<p><b>Autonomie</b></p> <p>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>

Janvier 2019

P:\Srhf\ress\_humaines\D.O-RÉMUNÉRATION-AVANTAGES SOCIAUX\développement organisationnel\comité BRDI APAPUS\profils phase 2\Profil de compétences - Conseillère\_conseiller en gestion.docx