

Profil de compétences

Conseillère / Conseiller au partenariat

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
Capacité de synthèse Dégage l'essentiel d'une situation ou d'une problématique.	Organise sa pensée en regroupant l'information en grands thèmes. Fait un résumé des éléments essentiels en y intégrant des informations secondaires. Exprime sa compréhension de la situation ou d'un problème de façon concise.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
Écoute Est attentif, réceptif et intéressé à ce que disent les autres.	<p>Consacre son attention entière à son interlocuteur et le montre par de multiples signes d'écoute verbaux et non verbaux; ne se laisse pas distraire.</p> <p>Capte l'essentiel du message de son interlocuteur en interprétant adéquatement les indices verbaux et non verbaux de ses propos.</p> <p>Emploie des techniques pour comprendre la perspective de l'autre : pose des questions ouvertes, reformule ou résume les propos pour s'assurer de comprendre.</p>
Collaboration 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>Participe aux échanges et aux activités du groupe.</p>
Développement de partenariats Développe des réseaux formels et informels à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation afin de favoriser des échanges menant à des retombées bénéfiques pour toutes les parties impliquées.	<p>Bâtit de façon proactive et spontanée un large réseau de contacts qui inclut des personnes clés évoluant à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation.</p> <p>Établit et renforce les liens de confiance qu'il entretient avec certains partenaires et qui sont favorables à une collaboration à long terme ayant une valeur ajoutée pour chacune des parties.</p> <p>Se sert de son réseau pour obtenir de l'information, de l'aide ou le soutien dont il a besoin pour faire progresser ses projets.</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>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>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<p>Persévérance Se montre tenace par rapport à l'atteinte de ses objectifs et met en place les conditions lui permettant de les atteindre.</p>	<p>Poursuit ses efforts en cas d'obstacle et revient à la charge lorsque cela est possible.</p> <p>S'efforce de poursuivre ses efforts jusqu'à l'atteinte de l'objectif malgré les fluctuations de son intérêt pour la tâche.</p> <p>Lorsqu'il se heurte à un obstacle, utilise d'abord ses propres ressources pour chercher à le surmonter (ex. : se fixe des objectifs intermédiaires, perçoit les progrès et se motive à poursuivre, adapte son approche) et fait appel à d'autres ressources lorsque nécessaire.</p>
<p>Développement des affaires¹ S'efforce de poursuivre ses efforts jusqu'à l'atteinte de l'objectif malgré les fluctuations de son intérêt pour la tâche</p>	<p>S'informe en continu sur le monde des affaires, les marchés et les besoins des clients de façon à faire émerger de nouveaux projets ou modèles d'affaires; transforme spontanément les données intéressantes en opportunités.</p> <p>Multiplie les occasions de développer des relations d'affaires et d'entretenir les liens établis en côtoyant régulièrement certains acteurs clefs du milieu; est naturellement porté à parler affaires avec ses interlocuteurs.</p> <p>Se lance dans un projet d'affaires lorsque les gains potentiels n'exigent pas une prise de risques trop importante; cherche à réunir les principales conditions qui permettent de lancer un projet d'affaires.</p>
<p>Priorisation² Perçoit l'urgence et l'importance des situations et s'assure de les communiquer et de les gérer en fonction des enjeux organisationnels.</p>	<p>Exerce une vigilance constante sur l'importance et l'urgence des situations et revoit l'ordre des priorités au besoin.</p> <p>Entreprend des actions concrètes pour traiter les situations clairement prioritaires.</p> <p>Communique clairement et avec empressement le niveau d'urgence et d'importance des situations de manière à mobiliser les efforts et à faire en sorte que les priorités soient prises en charge sans délai.</p>

10 mai 2023

P:\D.O-RÉMUNÉRATION-AVANTAGES SOCIAUX\Développement organisationnel\comité BRDI APAPUS\profils phase 4\Profil de compétences - Conseiller en partenariat.docx

¹ Conseillère - Conseiller

² Coordonnatrice - Coordonnateur