



DÉVELOPPEMENT PERSONNEL TI

Profil de compétences : Analyste de l'informatique

Mise à jour : Avril 2025

Vous trouverez dans les pages suivantes le profil de compétences révisé (2023) pour la fonction d'analyste de l'informatique.

Pour chacune des compétences, le profil a également été bonifié afin d'y ajouter des exemples concrets d'actions reflétant ce que cela signifie, à l'UdeS, de maîtriser celles-ci dans un poste d'analyste de l'informatique.

Bien que le profil de compétences comporte 10 compétences importantes, les éléments suivants se démarquent particulièrement en ce qui a trait aux attentes de l'institution face à une personne occupant un poste d'analyste de l'informatique.

Ce sont des gens :

- stimulés par des défis, des problèmes à résoudre et par la possibilité d'apprendre en continu;
- créatifs qui sont capables d'user d'innovation pour résoudre leur problème, et ce, en intégrant tant des nouvelles connaissances que des idées d'autrui;
- qui prennent le temps de faire des analyses en profondeur et qui ne se découragent pas au premier échec;
- dignes de confiance, qui atteindront les objectifs fixés, et ce, malgré que cela puisse prendre plus de temps que prévu;
- qui savent bien organiser leur travail tout en faisant également preuve de flexibilité pour répondre aux urgences.

Analyste de l'informatique

Compétences organisationnelles	Indicateurs de comportements	Exemples	Autoévaluation personne candidate
<p>Sens de l'innovation et créativité Génère des idées créatives, introduit et adopte des nouveautés.</p>	<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>	<p>Optimise des processus afin de les rendre plus efficaces et efficients.</p> <p>Réalise des preuves de concepts afin de démontrer la faisabilité de solutions et prend conscience des possibilités et des limitations de celles-ci.</p> <p>Présente des concepts et/ou des méthodes de travail qui sont utilisés sur le marché et en se basant sur son expérience passée pour améliorer un processus ou système en cohérence avec les priorités de l'organisation.</p> <p>Assure la veille technologique dans son domaine d'expertise, propose les solutions qui font le plus de sens pour l'organisation (ex.: implanter le WIFI 6)</p>	
<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>	<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>Entrepren 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>	<p>Respecte les clients internes et externes et cherche à répondre à leurs demandes au meilleur de ses connaissances.</p> <p>Consulte et considère les besoins de l'ensemble des parties prenantes gravitant autour de son travail et cherche à trouver une solution permettant de rencontrer les objectifs de tous dans ses travaux.</p> <p>Priorise les intérêts communs en acceptant le consensus pour les besoins de l'UdeS</p>	
<p>Flexibilité interpersonnelle Se montre tolérant et réceptif à l'égard des autres, tient compte des différences individuelles et les respecte.</p>	<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>	<p>S'intègre facilement aux différentes équipes de travail et améliore la collaboration au sein de celles-ci.</p> <p>Dans un mandat multi section / multi équipe, prendre en considération les idées de chacun pour trouver une solution optimale pour le groupe. Adapte son approche lors de la participation aux groupes de travail en fonction de ses collaborateurs (groupe de travail pour développer les pratiques ITIL ou améliorer les processus de l'unité)</p>	

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements	Exemples	Autoévaluation personne candidate
<p>Capacité de synthèse Dégage l'essentiel d'une situation ou d'une problématique.</p>	<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>Fait un résumé des éléments essentiels en y intégrant des informations secondaires.</p> <p>Exprime sa compréhension d'une situation ou d'un problème de façon concise en apportant également une vision d'ensemble éclairante.</p>	<p>Étudie, documente et vulgarise les particularités d'un système afin que ses collègues comprennent son fonctionnement (ex. procédures techniques, procédures pour les utilisateurs, cartographie).</p> <p>Forme et accompagne des collègues moins expérimentés afin de les aider à développer leur compréhension et leurs compétences.</p> <p>Ajuste son discours en lien avec le type de clientèle avec laquelle il intervient (utilisateur, intervenant technique, cadre)</p>	
<p>Habilité de raisonnement abstrait Est en mesure de comprendre des notions complexes, de réfléchir à des concepts abstraits et d'acquérir de nouvelles connaissances.</p>	<p>Perçoit des liens logiques entre différents éléments d'information et sait dégager une compréhension juste de notions complexes; arrive à comprendre les situations confuses ou ambiguës.</p> <p>Est capable de maintenir sa concentration et de réfléchir à des concepts abstraits sans que cela ne lui demande de grands efforts.</p> <p>Acquiert et intègre aisément et rapidement de nouvelles connaissances; trouve des applications diverses pour les nouvelles connaissances qu'il a acquises.</p>	<p>Arrive à faire interagir des systèmes entre eux après avoir compris le fonctionnement de chacun.</p> <p>Fait des choix d'implantation qui suivent les bonnes pratiques et qui font abstraction des particularités des systèmes choisis afin de faciliter l'évolution.</p> <p>En conformité avec les besoins d'affaires / technologiques, élabore des nouvelles architectures et fait évoluer les architectures existantes</p> <p>Utilise les informations mises à sa disponibilité et effectue les recherches nécessaires pour trouver rapidement les solutions pour résoudre les problèmes auxquels il fait face</p>	
<p>Consultation des autres Enrichit sa compréhension des situations en sollicitant les idées des autres.</p>	<p>Pose des questions aux autres de manière informelle pour être au courant de ce qui se passe.</p> <p>Sollicite les idées et les opinions des membres de son entourage avant de prendre certaines décisions qui les concernent.</p> <p>Se montre ouvert aux suggestions des autres lorsqu'il cherche des solutions à un problème.</p>	<p>Cherche à atteindre un consensus dans l'élaboration des solutions de ses travaux quotidiens.</p> <p>Coordonne l'avancement d'un groupe de travail de sa section relié à son domaine afin de produire un livrable en y apportant ses idées et en intégrant celles des autres.</p> <p>Travaille dans des équipes multidisciplinaires en collaboration avec les autres unités de l'organisation.</p> <p>Consulte son gestionnaire lorsqu'il y a une surcharge de travail afin de prioriser les tâches à réaliser.</p> <p>Connaît et reconnaît ses limites (expertise, compétences transversales), reconnaît les forces et les expertises des autres collègues</p> <p>Se crée un réseau de contacts afin de se référer aux experts dans son domaine</p>	

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements	Exemples	Autoévaluation personne candidate
<p>Agilité Fait preuve d'adaptabilité lors de situations imprévues et de changements, en modifiant son comportement selon les nouvelles exigences de l'environnement.</p>	<p>Démontre de l'enthousiasme et de la curiosité à l'égard de la nouveauté ou d'un changement au travail; fait la promotion du changement et peut jouer un rôle de leader positif pour amener les gens à y adhérer</p> <p>Perçoit l'imprévu comme un facteur de stress potentiel, mais a confiance en sa capacité à le gérer.</p> <p>Adapte ses méthodes de travail, essaie de nouvelles façons de faire et cherche lui-même et auprès des autres des solutions pour s'ajuster aux exigences changeantes de son environnement de travail.</p>	<p>Lorsque les requis changent, accueille les nouvelles idées et adapte les travaux prévus afin de répondre à la nouvelle réalité.</p> <p>Reste à l'affût des nouveautés dans son domaine (ex. participer à des colloques, faire de la veille technologique) et cherche les opportunités de les intégrer dans ses travaux de façon constructive et structurée.</p> <p>Intervient de manière efficace et dans les meilleurs délais lors d'imprévus ou des situations jugées critiques (ex. : traitement des codes rouges)</p> <p>Reconnaît que les erreurs sont permises et ajuste ses analyses / interventions afin d'éviter de les reproduire</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>En l'absence de directives de travail détaillées, exécute ses tâches en se fiant aux directives générales habituelles; cherche à connaître les grandes lignes d'un travail avant d'agir.</p> <p>S'appuie sur son propre savoir-faire, sur son expertise et son expérience pour résoudre les problèmes qui surviennent, sans requérir de supervision ou d'encadrement.</p> <p>Est à l'aise dans un rôle ambigu ou non défini et dans un environnement de travail qui laisse une grande marge de manœuvre.</p>	<p>Réussi à bien aligner ses travaux sur les priorités attendues sans avoir à constamment valider avec son supérieur.</p> <p>Agit de façon proactive afin de faire avancer les travaux et atteindre les objectifs, même si certaines interventions nécessaires sortent des tâches habituelles pour son rôle.</p> <p>Fait preuve de leadership dans son travail en faisant valoir son expertise pour résoudre les problèmes, faire évoluer l'offre service ou développer des nouvelles solutions, et ce, même dans un contexte ambigu (tâche ou rôle non clairement défini)</p>	
<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>Fait preuve de ténacité lorsqu'il rencontre des obstacles importants (ex. : résistances, distractions, refus ou pressions de son entourage) et se montre déterminé à les surmonter; en cas d'échec ou dans l'adversité, tient bon tant que l'atteinte de son objectif est encore possible.</p> <p>Déploie invariablement des efforts constants jusqu'à l'atteinte de l'objectif, même lorsque la tâche lui paraît moins intéressante et qu'il travaille sur des projets à long terme.</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>À la suite d'une preuve de concept non-fonctionnelle, cherche à comprendre où les améliorations sont possibles et essaye différentes nouvelles avenues.</p> <p>Utilise son réseau de contacts lorsqu'il est confronté à un problème ou à un défi à résoudre (fournisseur, collègues, autres unités, « swat Teams »)</p> <p>Documente les étapes et les tentatives effectuées lors de la résolution d'un problème complexe</p> <p>Prend le temps de faire le nombre d'itérations nécessaires lorsque la situation l'exige (ex. situations complexes, solutions inexactes, impasse)</p>	

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements	Exemples	Autoévaluation personne candidate
<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>	<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>	<p>Face à une situation problématique, détermine plusieurs solutions possibles, dégage les avantages et les inconvénients et recommande la meilleure avenue.</p> <p>Devant une documentation incomplète, fait des expérimentations pour trouver des réponses et va chercher celles qui manquent chez des collègues ou des experts.</p> <p>Utilise judicieusement des outils externes (ex. Google, Chat GPT) pour aller chercher l'information manquante tout en demeurant critique face à l'information recueillie.</p> <p>Après l'analyse de l'ensemble des paramètres de la problématique, est en mesure de proposer des solutions innovantes en cohérence avec les besoins d'affaires de l'organisation</p>	