

# 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.	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.  Propose des idées nouvelles et intègre celles des autres lorsque le contexte s'y prête.  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.
<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.	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.  Entreprenne 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.  Se montre respectueux et cordial avec les gens avec lesquels il transige et adopte une attitude positive dans ses interactions avec ceux-ci.
<b>Flexibilité interpersonnelle</b> Se montre tolérant et réceptif à l'égard des autres, tient compte des différences individuelles et les respecte.	Témoigne de la réceptivité à l'égard des différences d'idées, d'opinions, de valeurs ou de culture chez les gens.  Considère les opinions des autres ou les façons de faire qu'ils préconisent, même si elles s'éloignent des siennes.  Adapte son approche lorsqu'il constate que celle qu'il utilise d'emblée ne fonctionne pas ou qu'on le lui fait observer.
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.	Détermine les informations qui lui manquent et cherche à les obtenir pour être en mesure de tirer des conclusions.  Perçoit les liens directs entre différentes facettes d'une situation ou composantes d'un problème.  Dégage une excellente compréhension des enjeux des situations et anticipe les obstacles et impacts potentiels reliés aux différentes solutions envisagées.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<p><b>Capacité de synthèse</b> 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>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>
<p><b>Planification</b> Fixe des objectifs, dresse des plans d'action efficaces et fait des prévisions réalistes</p>	<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>
<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>	<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>
<p><b>Gestion de processus</b> Développe, déploie et améliore les processus de travail, permettant des gains d'efficacité et de qualité.</p>	<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>
<p><b>Collaboration</b> Participe activement au travail de son équipe et favorise ainsi la poursuite d'objectifs communs.</p>	<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> 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