

Profil de compétences

Conseillère / Conseiller en intervention psychosociale

Compétences organisationnelles	Indicateurs de comportements
Sens de l'innovation et créativité 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.
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.	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.
Flexibilité interpersonnelle 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
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.	Adapte constamment ses interventions en fonction des circonstances (temps, lieu, interlocuteurs, étapes, messages) afin d'avoir le meilleur impact possible. Nuance son jugement en considérant une combinaison de facteurs clés afin de trouver la solution la plus appropriée possible. Prend une décision optimale en discernant avec justesse l'impact qu'elle peut avoir sur différents plans (ex. : son département, l'organisation, la clientèle, la société, etc.) à court, à moyen et à long terme.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<p>Écoute Est attentif, réceptif et intéressé à ce que disent les autres.</p>	<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>Est à l'affût des dimensions implicites et explicites de la conversation et ses réactions démontrent qu'il les saisit.</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>
<p>Tact S'exprime avec doigté et se montre sensible à son impact sur les autres.</p>	<p>Crée, de façon proactive, des moments idéaux pour communiquer ses messages, particulièrement lors de situations délicates et tendues.</p> <p>Pèse ses mots, prend différentes mesures pour éviter de blesser les autres, minimiser leurs résistances et préserver leur estime de soi.</p> <p>Communique en utilisant un ton diplomate, qui témoigne de sa compréhension des situations et de son souci de l'autre.</p>
<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>	<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 formel et informel pour enrichir les solutions possibles et pour accroître la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs.</p>
<p>Influence en groupe Joue un rôle actif au sein d'un groupe et est en mesure de rallier les autres à l'atteinte des objectifs.</p>	<p>Prend naturellement un rôle de leader dans un groupe et mène les échanges; dynamise l'équipe par sa présence active et son enthousiasme.</p> <p>Est une source de référence dans le groupe en raison de ses idées et opinions; a ainsi un impact majeur sur les décisions et orientations que prend le groupe.</p> <p>Intervient dans le groupe de façon proactive, questionne les membres du groupe pour connaître leurs intérêts et motivations; gère habilement les résistances; a un impact positif sur l'avancement des discussions de groupe.</p>
<p>Gestion des émotions Maîtrise ses émotions ainsi que la façon de les communiquer et cherche à les comprendre.</p>	<p>Reconnaît et nomme les émotions qu'il ressent, cherche à comprendre leur origine et utilise cette information pour orienter ses actions.</p> <p>Malgré les diverses émotions qu'il ressent, est en mesure de garder le contrôle et de retrouver rapidement une humeur stable.</p> <p>Utilise ses émotions de manière constructive pour mieux gérer les situations; adapte l'expression de ses émotions au contexte de façon à favoriser l'atteinte de ses objectifs.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<p>Agilité</p> <p>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 et l'ambiguïté qui y est associée comme des défis ou des occasions d'améliorer les choses.</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>

Août 2022

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