

Profil de compétences

Conseillère / Conseiller en recrutement

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
Énergie Maintient un haut niveau d'activité au travail en régulant l'énergie dont il dispose pour accomplir ses tâches et ses responsabilités.	Se montre dynamique dans la réalisation de ses tâches. Peut travailler à un rythme soutenu pendant de longues périodes. Utilise des stratégies pour régénérer son énergie en continu et être ainsi en mesure de déployer les efforts nécessaires à la réalisation d'activités qui vont au-delà de ses tâches principales.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<p>Rigueur Adopte une approche conforme aux pratiques organisationnelles et porte attention aux détails dans la réalisation de son travail.</p>	<p>Se montre rigoureux par rapport à l'application des règles, politiques et procédures existantes et rappelle l'importance de le faire.</p> <p>Développe des méthodes de travail et des systèmes afin de structurer son travail; fait preuve de rigueur dans la gestion de son temps et respecte précisément l'horaire qu'il s'est fixé.</p> <p>Accorde de l'attention aux détails dans le but d'éviter les erreurs d'inattention.</p>
<p>Expression verbale Présente ses idées clairement et capte l'intérêt de son interlocuteur.</p>	<p>Capte l'intérêt de ses interlocuteurs en parlant avec des inflexions de voix dynamiques, en variant son ton, ou en incluant des pauses dans son discours pour souligner des informations clés.</p> <p>Utilise un vocabulaire précis, riche et varié; présente ses idées de façon structurée en met en évidence les éléments essentiels à communiquer; adapte son message en fonction de l'auditoire.</p> <p>Accompagne l'expression de son message de gestes ou de procédés non verbaux cohérents.</p>
<p>Tact S'exprime avec doigté et se montre sensible à son impact sur les autres.</p>	<p>Choisit le moment favorable pour communiquer un message.</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 pour obtenir de l'information, de l'aide ou le soutien dont il a besoin pour faire progresser ses projets.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<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>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>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>Recherche systématiquement des informations supplémentaires, précises et pointues dans le but d'enrichir ses 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>

17 décembre 2015