

Profil de compétences

Psychologue

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
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.	Détermine les informations qui lui manquent et cherche à les obtenir pour être en mesure de tirer des conclusions. 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. Dégage une excellente compréhension des enjeux des situations et anticipe les obstacles et impacts potentiels reliés aux différentes solutions envisagées.
Capacité de synthèse Dégage l'essentiel d'une situation ou d'une problématique.	Réunit l'ensemble de l'information, même complexe, en un tout cohérent afin de faire ressortir la structure logique de la situation. 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. Exprime sa compréhension d'une situation ou d'un problème de façon concise en apportant également une vision d'ensemble éclairante.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<p>Qualité de jugement</p> <p>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.</p>	<p>Adapte constamment ses interventions en fonction des circonstances (temps, lieu, interlocuteurs, étapes, messages) afin d'avoir le meilleur impact possible.</p> <p>Nuance son jugement en considérant une combinaison de facteurs clés afin de trouver la solution la plus appropriée possible.</p> <p>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.</p>
<p>Développement de partenariats</p> <p>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>Établit des contacts lorsque cela est nécessaire à l'avancement des dossiers ou des projets.</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>Connaissance de soi</p> <p>Fait une lecture juste de ses propres forces, limites, motivations et réactions et est capable de composer avec cette information.</p>	<p>Se montre ouvert à la critique et multiplie les moyens pour approfondir sa connaissance de soi et ainsi mieux connaître ses forces, ses limites et ses motivations (ex. : rétroaction, auto-observation, évaluation, expérience professionnelle nouvelle, etc.).</p> <p>Analyse ses pensées, se questionne et cherche à s'expliquer ses choix d'actions et ses réactions; est conscient de l'impact qu'il a sur les autres.</p> <p>Connaît ses conditions de succès et ses limites; agit en cohérence avec ce qu'il apprend en approfondissant sa connaissance de soi.</p>
<p>Gestion des émotions</p> <p>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>Ressent peu de fluctuations émotionnelles; conserve une humeur stable même dans les situations pouvant causer de vives émotions chez la plupart des gens; envisage les événements sous un angle positif.</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>
<p>Écoute</p> <p>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>