Profil de compétences

Conseillère ou conseiller en gestion des ressources humaines

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. Entreprend 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
Courage d'agir Est résolu à réaliser les interventions qu'il croit nécessaires, même si elles comportent des risques sur le plan personnel.	Affirme ses positions avec conviction, même dans les situations où la décision risque d'être critiquée. Intervient d'emblée dans les situations difficiles qu'il juge inacceptables ou traite les problèmes dès qu'ils surviennent. Se sent concerné par les problèmes ou erreurs qui surviennent et assume sa part de responsabilités, même lorsque cela risque d'avoir des conséquences importantes pour lui.
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 adaptée au contexte en considérant les impacts majeurs qu'elle peut avoir sur certains plans.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
Capacité à décider Prend des décisions rapidement et effectue des choix lorsque la situation le requiert.	Avant de prendre une décision qui relève de ses responsabilités, consulte certaines personnes de son entourage pour orienter son choix. Prend rapidement une décision lorsque la situation est urgente et que le temps est compté. S'engage dans une direction même lorsque la situation est ambiguë ou changeante et comporte une part de risques.
Gestion des conflits Gère les situations où il y a des différends sur le plan des intérêts, des motivations ou des idées.	Pose un diagnostic sur les causes du conflit à partir de sa compréhension du point de vue des autres, qu'il a développée en les questionnant sur leur vision du problème; met en lumière les objectifs et les intérêts communs. Traite la situation conflictuelle en présentant les faits et en tenant compte de la dimension émotive que suscite le différend; donne un aspect constructif au conflit. Encourage la recherche de solutions en impliquant les personnes concernées et propose des solutions qui satisfont les parties.
Agilité Fait preuve d'adaptabilité lors de situations imprévues et de changements, en modifiant son comportement selon les nouvelles exigences de l'environnement.	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. Perçoit l'imprévu et l'ambiguïté qui y est associée comme des défis ou des occasions d'améliorer les choses. 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.
Sens politique Est en mesure d'exercer une influence stratégique et de promouvoir ses idées ou intérêts en cohérence avec ceux de l'organisation en ayant une conscience éclairée de son environnement	Décèle les principaux enjeux, règles informelles et aspects fondamentaux de la culture organisationnelle, identifie les joueurs clés et connaît leurs intérêts et points de vue principaux. Établit et maintient des contacts qu'il utilise dans le but de favoriser à la fois ses idées, ses intérêts et ceux de l'organisation. Prépare ses communications et planifie ses actions de façon stratégique en prenant les précautions ou les initiatives nécessaires en fonction de sa connaissance approfondie des enjeux politiques.
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.