Profil de compétences

Conseillère spéciale ou conseiller spécial

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 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
Mise en œuvre de la stratégie Traduit les alignements stratégiques en objectifs et en plans opérationnels et s'assure que les structures, systèmes et personnes nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie sont en place.	Traduit les plans et objectifs stratégiques en objectifs opérationnels spécifiques et fait des prévisions à court, à moyen et à long termes de leurs impacts sur différents indicateurs (revenus, dépenses, profitabilité, compétences requises, ventes, etc.). Élabore un plan d'action opérationnel concret et réaliste qui précise les actions à entreprendre, les aires de responsabilités de chaque groupe, les besoins de ressources à tous les niveaux de l'organisation ainsi que les étapes jalons. Propose des changements de structures et de systèmes qui ont des implications limitées et ne touchent que certains groupes de l'organisation. (Ex. : Équipe, département, unité, etc.)
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.	Prend naturellement un rôle de leader dans un groupe et mène les échanges; dynamise l'équipe par sa présence active et son enthousiasme. 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. 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.
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.
Suivi des indicateurs Suit la performance organisationnelle en analysant des indicateurs clés opérationnels et financiers et intervient en présence d'écarts.	Cible une variété d'indicateurs clés opérationnels et financiers pertinents et prévoit des mécanismes de suivi rigoureux pour ceux-ci afin d'avoir un accès régulier et efficace à l'information. Tire des conclusions justes et étoffées sur l'organisation dans son ensemble à partir de son analyse des indicateurs clés; intègre des indicateurs dans son discours ou son argumentaire. Assure l'efficacité opérationnelle en effectuant le suivi des indicateurs et identifie les écarts par rapport aux cibles organisationnelles.
Capacité à motiver Inspire les autres et les encourage à s'engager dans leur travail et à performer.	Cerne les différences individuelles relatives aux sources de motivation de ses collaborateurs et adapte son approche afin de satisfaire à leurs besoins et intérêts. Utilise des stratégies pour structurer le travail de façon à le rendre signifiant et pour ses collaborateurs en plus d'en faciliter l'accomplissement (variété, complexité, objectifs atteignables, disponibilité des ressources). Témoigne de la reconnaissance, de la confiance et du feedback spécifique de façon spontanée sur la contribution de ses collaborateurs.

Le 17 avril 2015