

Profil générique de compétences de gestion

Niveau 3

Arrondissements et services : Directeur et relevant direct
SPVM et **SIM** : Assistant-directeur et directeur adjoint

Niveau 2

Arrondissements et services : chef de section, de division ou équivalent
SPVM : Inspecteur et inspecteur-chef
SIM : Chef de division

Niveau 1

Arrondissements et services : Contremaître et régisseur
SPVM : Commandant
SIM : Chef aux opérations

Connaissance du domaine d'expertise

Potentiel de développement

Facilité d'apprentissage
Capacité d'adaptation
Gestion du stress et des émotions
Capacité d'introspection
Intérêt de progresser dans sa carrière

Compétences en gestion stratégique

Définir et déployer les orientations organisationnelles

Vision stratégique : dégager une vision et transmettre des orientations afin d'établir des priorités à moyen et long terme.

Sens politique : développer des alliances et exercer une influence stratégique pour contribuer à la performance de l'organisation.

Compétences en gestion de la complexité

Assurer la liaison entre les orientations et les enjeux opérationnels

Pensée systémique : agir en considérant la dynamique entre les différents secteurs de l'organisation et les tendances de son domaine d'activités.

Gestion du changement et de l'amélioration continue : initier et favoriser la mise en place de changements permettant d'améliorer la performance de l'équipe.

Compétences fondamentales en gestion

Coordonner le travail quotidien des équipes

Communication interpersonnelle : développer des relations interpersonnelles positives et favoriser la collaboration.

Capacité d'influencer avec courage : faire valoir son point de vue et défendre des décisions difficiles pour atteindre les résultats attendus.

Mobilisation d'équipes diversifiées : rallier vers les objectifs, reconnaître la performance et contribuer au développement des membres de l'équipe.

Gestion efficiente des opérations : organiser, déléguer et encadrer le travail effectué par l'équipe afin d'atteindre les objectifs.

Orientation client : orienter les actions afin de fournir des services de qualité, répondre aux besoins de la clientèle et projeter une image positive de l'organisation.

Profil générique de compétences de gestion

Vision stratégique		Sens politique			
<ul style="list-style-type: none"> ■ Anticipe les enjeux à plus long terme ■ Définit une vision et des orientations ■ Élabore et met en œuvre des stratégies arrimées sur les orientations organisationnelles 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Considère les enjeux politiques et les réseaux formels et informels d'influence ■ Choisit stratégiquement ses alliés pour favoriser l'atteinte des objectifs organisationnels ■ Agit en considérant les enjeux politiques 			
Pensée systémique		Gestion du changement et de l'amélioration continue			
<ul style="list-style-type: none"> ■ Décode les dynamiques de pouvoir susceptibles d'avoir des répercussions sur son secteur ■ Considère l'impact de ses actions sur les autres équipes ■ Tient compte des interactions entre les enjeux de son secteur et ceux des autres secteurs ■ Décèle les tendances de son domaine d'activités et les importe dans l'organisation 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Initie des changements permettant d'optimiser les processus et les façons de faire ■ Planifie l'implantation des projets d'optimisation et des changements ■ Met en place des indicateurs de mesure et des outils de performance 			
Orientation client		Gestion efficace des opérations			
Bâtir et bonifier l'offre de services	Fournir des services de qualité	Être axé sur les résultats	Déléguer et encadrer		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Évalue la qualité des services offerts et oriente ses actions en conséquence ■ Développe des services à valeur ajoutée en fonction des besoins et des attentes de la clientèle ■ Établit des cibles à atteindre en matière de satisfaction de la clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Met en place les conditions nécessaires pour assurer une expérience client positive ■ Assure une gestion proactive des besoins des clients par l'équipe ■ Favorise une culture orientée client au sein de l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prend des décisions opérationnelles en fonction des priorités organisationnelles et du contexte ■ Fait progresser les projets malgré l'incertitude et les risques ■ Planifie les projets et les activités en fonction des échéanciers, des ressources disponibles et des budgets 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Répartit les mandats en fonction du contexte et des personnes ■ Donne des alignements clairs et précise la contribution attendue de chacun ■ Exerce un suivi formel et régulier 		
Mobilisation d'équipes diversifiées		Communication interpersonnelle		Capacité d'influencer avec courage	
Susciter l'adhésion et l'engagement	Favoriser le développement des compétences	Être habile sur le plan interpersonnel	Favoriser la collaboration	Persuader et convaincre	Faire preuve de courage managérial
<ul style="list-style-type: none"> ■ Transmet une vision stimulante des projets, des orientations et des changements ■ Implique l'équipe et la rend imputable ■ Gère les préoccupations liées au changement ■ Reconnaît les contributions et valorise la diversité des talents 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Donne une rétroaction constructive ■ Outils et conseille les membres de son équipe ■ Déploie des moyens de développement en fonction des priorités d'amélioration de chacun 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Écoute attentivement ses interlocuteurs ■ Ajuste son message en fonction de ses interlocuteurs ■ Fait preuve de doigté et de diplomatie 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cible et implique des collaborateurs en fonction des résultats recherchés ■ Cherche à comprendre les objectifs et les besoins de ses collaborateurs ■ Met en place des moyens pour favoriser la collaboration et la circulation de l'information 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Démontre de l'assurance et de la conviction ■ Exprime clairement ses idées ■ Utilise des arguments pertinents en fonction des intérêts de ses interlocuteurs 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fait valoir ses idées malgré la controverse ou l'adversité ■ Assume et défend des orientations et des décisions impopulaires ■ Intervient rapidement face à un conflit ou un problème de performance

Potentiel de développement et connaissance du domaine d'expertise