

Domaines de pratique - profil du membre - site SQPTO

25 octobre 2011

1. Dotation et évaluation du potentiel

- 1.1. Effectuer du recrutement
- 1.2. Évaluer des candidats à des fins de sélection, de développement professionnel ou de planification de la relève dans le contexte organisationnel
- 1.3. Mettre sur pied ou améliorer un système de recrutement
- 1.4. Mettre sur pied ou améliorer un système de sélection ou d'évaluation du potentiel de candidats
- 1.5. Gérer un système de dotation ou d'évaluation du potentiel

2. Diagnostic et développement organisationnel

- 2.1 Poser un diagnostic sur des aspects humains de la dynamique et/ou de l'efficacité d'une organisation
- 2.2 Élaborer un plan de développement organisationnel
- 2.3 Intervenir sur des aspects humains de la dynamique et/ou de l'efficacité d'une organisation, en vue d'apporter des améliorations
- 2.4 Faciliter l'implantation de changements organisationnels
- 2.5 Mettre sur pied ou améliorer des systèmes spécifiques de gestion reliés aux aspects humains de l'organisation
- 2.6 Évaluer une démarche, un programme de développement organisationnel

3. Formation du personnel cadre, professionnel ou technique

- 3.1 Concevoir une activité, un programme de formation
- 3.2 Diffuser une activité de formation
- 3.3 Mettre sur pied ou améliorer un système de formation

3.4 Évaluer une activité, un programme ou un système de formation

3.5 Gérer un système de formation

4. Coaching professionnel dans les organisations

4.1 Offrir du coaching visant l'amélioration du rendement / l'acquisition de nouvelles compétences ou la réalisation d'un projet important

4.2 Effectuer du coaching visant la résolution de problèmes ou de conflits

4.3 Offrir du coaching de transition de vie professionnelle et personnelle

4.4 Concevoir ou améliorer un programme ou un système de coaching

4.5 Évaluer une activité, un programme ou un système de coaching

4.6 Gérer un programme ou un système de coaching

5. Gestion des carrières et réaffectation du personnel

5.1 Assurer le soutien lors d'une transition de carrière

5.2 Évaluer le potentiel et la situation d'une personne à des fins de planification de carrière, notamment lors d'une réorientation de carrière ou d'une transition vers un autre statut sur le marché du travail

5.3 Habilitier les clients à élaborer et à mettre en oeuvre un plan de développement ou de réorientation de carrière et, le cas échéant, de transition vers un autre statut sur le marché du travail

5.4 Mettre sur pied ou améliorer un système organisationnel de gestion des carrières

5.5 Mettre sur pied un système organisationnel de planification et de gestion de la relève

5.6 Évaluer un système organisationnel de planification et de gestion des carrières ou de la relève

6. Aide aux employés et santé psychologique au travail

6.1 Intervenir auprès d'employés présentant des problèmes personnels ou familiaux affectant leur fonctionnement au travail

- 6.2 Intervenir, dans une organisation, auprès d'employés (individus ou groupes) en situation de crise ou de choc post-traumatique
- 6.3 Intervenir auprès des employés (individus ou groupes) qui consultent pour des problèmes reliés au travail
- 6.4 Intervenir auprès d'employés problèmes ou dans des situations de conflits pour aider à résoudre le problème ou améliorer la situation
- 6.5 Mettre sur pied ou améliorer un système ou un programme d'aide aux employés (PAE)
- 6.6 Évaluer un système, un programme d'aide aux employés
- 6.7 Gérer un système, un programme d'aide aux employés
- 6.8 Poser un diagnostic sur des problèmes, structurels ou culturels, de l'environnement de travail à l'origine des demandes d'aide du personnel ou de certains indices de détresse psychologique
- 6.9 Collaborer à analyser les effets de l'environnement de travail sur la santé psychologique du personnel et à élaborer un plan de développement de l'organisation en cette matière
- 6.10 Recommander et, le cas échéant, contribuer à implanter, dans une organisation, des moyens destinés à améliorer la santé psychologique du personnel