

LISTE DE CONTRÔLE POUR L'ANALYSE DE L'EXPÉRIENCE D'UN CANDIDAT À TITRE DE CONSEILLER INTERNE

Afin d'assurer la cohérence du processus d'évaluation des candidats au titre C.M.C pour les personnes qui effectuent des mandats internes de consultation, nous avons développé cette liste pour résumer les caractéristiques de l'expérience passée du candidat.

Définition

Le rôle d'un consultant est de fournir une expertise sous la forme de connaissances, d'expérience, de processus, de modèles, de technologies ou d'autres actifs. Les consultants internes et externes exercent ces fonctions. Aux fins des présentes lignes directrices, le conseil interne est défini comme étant un mandat de conseil effectué pour une organisation par un consultant salarié de cette organisation. Le candidat au titre de C.M.C peut fournir des résumés de mandat externes ou internes pour illustrer son expérience passée en conseil en management.

Pour plus de clarté, nous reconnaissons que chaque poste de cadre implique une dimension conseil auprès de collègues et de collaborateurs. Notamment, un cadre participe fréquemment à des projets à l'interne. Toutefois, prodiguer des conseils et participer à des projets n'implique pas nécessairement de jouer le rôle formel de conseiller en management, « interne » ou non. La pratique doit correspondre à un rôle soutenu, soit de 600 à 1 200 heures selon les cheminements, et structuré.

Un mandat en consultation interne doit répondre à deux critères pour être reconnu aux fins de l'admission :

- 1. Existence d'une relation client-consultant entre les consultants internes et leurs « clients »**
- 2. La nature de son mandat était par projet (et non l'exercice de fonctions opérationnelles)**

Le candidat devra convaincre ses parrains de la réalisation de ces deux critères dans ses mandats, et ce, lors de la signature de ses résumés de mandat et de sa déclaration d'expérience. Nous rappelons que cette étape est préalable à l'examen oral. Le candidat devra fournir des exemples réels dans ses résumés de mandats. Ainsi, ces résumés doivent contenir les éléments suivants :

1. Nom du mandat, dates et ressources : identifiez le nom du projet, la durée du mandat (date de début et de fin) ainsi que les ressources utilisées pour compléter le projet en totalité (coûts, heures de travail, autres ressources, etc.) Indiquez le contexte de votre mandat, le secteur d'activité de votre client et ses coordonnées (incluant leur adresse postale, leur numéro de téléphone et leur courriel).
2. Rôle spécifique du candidat dans le mandat : exposez votre rôle comme conseiller en management dans le projet du client et votre niveau de participation dans le projet (nombre d'heures, frais, etc.) Veuillez indiquer explicitement le nombre d'heures de consultation que vous avez effectuées.
3. Objectif du mandat : indiquez les objectifs finaux du projet dans son ensemble et comment vous avez prévu accomplir votre mandat.
4. Méthodologie utilisée : inventoriez chaque étape que vous avez entreprise pour compléter votre mandat. NE FAITES PAS qu'indiquer seulement le nom de la méthodologie utilisée, explicitez votre liste.
5. Résultats vs. objectifs : énumérez les objectifs que vous avez réussis en tant que conseiller en management et faites le lien entre la réussite de vos objectifs et la réussite des objectifs du projet auxquels vous étiez lié.
6. Relations avec le client : inscrivez le nom de votre personne-ressource chez votre client et le titre/rôle de cette personne dans leur organisation. Décrivez la fréquence des communications avec cette personne et leur nature.
7. Indépendance du conseiller : expliquez de quelle façon, comme consultant à l'interne ou à l'externe de l'organisation du client, vous avez réussi à conserver et démontrer un degré d'indépendance et d'objectivité dans la réalisation de votre mandat.
8. Développement professionnel : démontrez les compétences en conseil en management que vous avez développées via ce mandat. Discutez des apprentissages et de leur rôle dans votre vie professionnelle courante, de votre ouverture face au rôle du C.M.C suite à ces apprentissages et les bénéfices que ces apprentissages apporteront à vos futurs clients. Par exemple, n'indiquez pas comment le projet vous a appris davantage sur le secteur d'activité de votre client ou ce que le client a appris de votre intervention. Indiquez cependant les preuves des changements dans votre vie professionnelle de tous les jours, suite à ce mandat (Compétences, habiletés, savoirs et votre approche de la relation de conseil – voir la charte de compétences C.M.C)

De plus, nous devons pouvoir déceler dans vos résumés que vous respecter les critères concernant le conseil interne, à savoir les éléments suivants :

Critère	Définition	Expérience du candidat (5-Appliqué en tout temps; 3-Peut-être; 1-Non appliqué)	Commentaires
1. RELATION CLIENT-CONSULTANT			
Rôles prédéterminés	Est-ce que les rôles du consultant et du client étaient clairement définis?		
Contrat	Est-ce qu'un « contrat » de services professionnels existait entre le consultant et le client?		
Conseil indépendant et objectif	Est-ce que le consultant possédait l'indépendance et l'objectivité nécessaire afin de fournir des conseils en management au client, notamment en matière de stratégie, de gestion du changement, etc.?		
Variété	Est-ce que le consultant a complété des engagements complets pour une variété de services internes?		
Compétences fondamentales en conseil	Est-ce que le consultant a utilisé des compétences fondamentales en conseil, par exemple l'entrevue, l'analyse, la rédaction de rapports, et ce, afin d'accomplir chaque mandat?		
Nombre de 4 ou 5 POUR CETTE SECTION			
2. NATURE DU MANDAT PAR PROJET			
Dates de début et de fin	Est-ce que chaque mandat avait une date de début et de fin prédéterminée?		
Évaluation du temps nécessaire par étape	Est-ce qu'une charte, un plan et une évaluation de l'effort nécessaire à l'accomplissement de chaque étape du mandat étaient prédéterminés?		
Livrables prédéterminés pour chaque étape	Est-ce qu'un ensemble de livrables/objectifs étaient prédéterminés pour chaque étape du mandat?		
Nombre de 4 ou 5 POUR CETTE SECTION			

Nous comprenons que l'évaluation de l'expérience de travail est subjective. Cette liste de contrôle est conçue afin de vous aider dans le processus d'évaluation en résumant les critères.

En règle générale, afin qu'une expérience soit reconnue aux fins de l'admission, un minimum de 3 des 5 questions de la section 1 doivent avoir une note de 4 ou 5 un minimum de 2 des 3 questions de la section 2 doivent avoir une note de 4 ou 5.