



**PARKLAND**

MODÈLE DE  
COMPÉTENCES  
ESSENTIELLES

AUDACIEUSES (BOLD)

**BOLD**

BÂTIR ASSUMER DIRIGER LIVRER



**PARKLAND**

## **À PROPOS D'AUDACIEUX (BOLD)**

Pourquoi des compétences? .....	4
Quelles sont les compétences de Parkland? .....	6
Comment utilisons-nous les compétences AUDACIEUSES (BOLD)? .....	8
Comment utilisons-nous les compétences fonctionnelles? .....	10
Comment cultivons-nous les compétences AUDACIEUSES (BOLD) et fonctionnelles? .....	12
Contexte organisationnel .....	14
Compétences AUDACIEUSES (BOLD) .....	16
Compétences fonctionnelles .....	90

Pour revenir à la table des matières, cliquez sur le coin supérieur gauche de la page.

M O D È L E D E C O M P É T E N C E S E S S E N T I E L L E S

## **1<sup>ER</sup> ÉCHELON: Se diriger soi-même (DS)**

Bâtir .....	20
Assumer .....	24
Diriger .....	28
Livrer .....	32

## **2<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger les autres (DA)**

Bâtir .....	38
Assumer .....	42
Diriger .....	46
Livrer .....	50

## **3<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger ou influencer les dirigeants (DD)**

Bâtir .....	56
Assumer .....	60
Diriger .....	64
Livrer .....	68

## **4<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger Parkland (DP)**

Bâtir .....	74
Assumer .....	78
Diriger .....	82
Livrer .....	86

## POURQUOI DES COMPÉTENCES?





**Les compétences sont un mélange de connaissances, d'aptitudes, de capacités et de comportements qui définissent les exigences pour l'exécution d'un travail ou d'un poste particulier.**

Au cœur de la stratégie de Parkland se trouve notre personnel. Nous sommes une équipe passionnée de gens terre-à-terre et dévoués envers leurs clients, leurs collègues et leurs communautés. Mais comment guider nos employés pour qu'ils puissent s'acquitter efficacement de notre mandat et de notre stratégie tout en leur offrant les possibilités de perfectionnement et de formation nécessaires afin qu'ils progressent dans leur propre carrière?

La réalisation de nos impératifs stratégiques et notre réussite individuelle et collective passent par une définition claire des connaissances, compétences, capacités et comportements que nous recherchons chez nos collaborateurs.

Pensez à certaines personnes exceptionnelles chez Parkland qui sont vraiment remarquables dans ce qu'elles font. Qu'est-ce qui les rend efficaces? Que font-elles de bien? Il s'agit peut-être de leur capacité à comprendre un problème et à y apporter une solution, ou de leur capacité à motiver et à diriger les gens. Nous constatons chez ces personnes des actes et des comportements observables, mesurables et perfectibles.

Le modèle de compétences de Parkland fournit à nos employés et à nos dirigeants une compréhension claire de ce que l'on attend d'eux, tout en apportant des précisions sur les compétences particulières requises pour réussir dans leurs postes actuels et pour progresser vers des postes futurs.



**PARKLAND**

MODÈLE DE  
COMPÉTENCES  
ESSENTIELLES

## QUELLES SONT LES COMPÉTENCES DE PARKLAND?





Chez Parkland, nos compétences se répartissent en deux catégories : les compétences AUDACIEUSES (BOLD) et les compétences fonctionnelles.

Les **compétences AUDACIEUSES (BOLD)** sont les comportements culturellement définis à l'origine de notre avantage concurrentiel. La façon dont nous fonctionnons est tout aussi importante que ce que nous faisons et ce que nous offrons. En tant qu'individus, nous bâtissons, assumons, dirigeons et livrons. Chacun de ces ensembles de comportements est défini selon des compétences de base particulières, observables et mesurables pour chaque échelon de l'organisation. Ainsi, nos employés et nos dirigeants sont davantage en mesure de déterminer, d'adopter et de développer des comportements sûrs, cohérents et productifs.

Les **compétences fonctionnelles** sont définies par les connaissances, les aptitudes et les capacités requises pour chaque poste chez Parkland. Elles sont plus facilement reconnues et mesurées, et elles définissent en détail la manière dont les employés de Parkland doivent s'acquitter des responsabilités de leurs postes de façon sûre et efficace. Parkland s'engage à mener ses activités selon des normes de compétence professionnelle élevées.

Ensemble, les compétences  
AUDACIEUSES (BOLD) et fonctionnelles  
définissent l'excellence du rendement  
professionnel.

**COMMENT UTILISONS-NOUS LES  
COMPÉTENCES AUDACIEUSES (BOLD)?**





**Les compétences AUDACIEUSES (BOLD) s'appliquent à chaque employé, en fonction de son échelon dans l'organisation.**

Elles sont utilisées pour communiquer et renforcer les valeurs et la culture de l'organisation par le biais d'attentes en matière de rendement comportemental. Les compétences AUDACIEUSES (BOLD) constituent le fondement de l'ensemble des programmes, processus et procédures de l'équipe Personnes et Culture et seront intégrées à :

- *nos processus et procédures de sélection et de recrutement pour garantir l'adéquation culturelle;*
- *notre gestion des talents;*
- *notre gestion du rendement;*
- *nos programmes de récompenses et de reconnaissance.*

Ce cadre fournit un langage commun et cohérent pour décrire les comportements qu'il est important que tous les employés manifestent. Cela permettra, en partie, de mieux définir « l'idéal Parkland » et aidera à concentrer les comportements des employés sur ce qui compte le plus.



**PARKLAND**

MODÈLE DE  
COMPÉTENCES  
ESSENTIELLES



COMMENT UTILISONS-NOUS LES  
COMPÉTENCES FONCTIONNELLES?



Les compétences fonctionnelles sont les exigences pour des postes particuliers et seront utilisées dans nos :

## + **OFFRES D'EMPLOI**

pour représenter avec précision les compétences, les connaissances et les capacités requises d'un poste particulier chez Parkland;

## + **DESCRIPTIONS DE POSTE**

y compris les responsabilités et les qualifications pour un poste donné;

## + **PLANS DE FORMATION**

se trouvant dans le Centre d'apprentissage, ils comprennent toutes les formations et le matériel requis;

## + **PLANS DE PERFECTIONNEMENT**

En déterminant les connaissances, les compétences et les aptitudes requises pour assumer les responsabilités de chaque poste, nous pouvons améliorer la sélection des talents, proposer des formations plus ciblées et mieux évaluer les compétences des employés. En nous assurant que nos employés sont compétents, nous les croyons en mesure de s'acquitter de leurs tâches de manière à unir notre réseau de personnes et d'actifs afin de fournir des résultats exceptionnels de manière sûre, efficace et efficiente.



## COMMENT CULTIVONS-NOUS LES COMPÉTENCES AUDACIEUSES (BOLD) ET FONCTIONNELLES?



**PARKLAND**

MODÈLE DE  
COMPÉTENCES  
ESSENTIELLES

Chez Parkland, nous considérons que nos compétences AUDACIEUSES (BOLD) se prêtent bien au perfectionnement, et nos compétences fonctionnelles, à l'enseignement.

## Compétences AUDACIEUSES (BOLD)



### Perfectionnement



Plutôt inhérent à « **qui est cette personne** » et utilisé pour décrire nos comportements et notre « **idéal** » définis par la culture.

Bâtir | Assumer | Diriger | Livrer

## Compétences fonctionnelles



### Enseignement



Les **connaissances, les compétences et les capacités** particulières requises pour accomplir efficacement les tâches et les responsabilités liées à un poste particulier.

Les futurs programmes de perfectionnement seront conçus et mis en œuvre afin de faire évoluer et progresser nos employés vers des échelons supérieurs du modèle de compétences de Parkland.



## CONTEXTE ORGANISATIONNEL







## 1<sup>ER</sup> ÉCHELON: Se diriger soi-même (DS)

**Titres des postes:** Coordonnateur; Adjoint administratif, Adjoint à la direction; Technicien; Spécialiste; Analyste; Opérateur; Chauffeur; Répartiteur; Préposé; Représentant (succursale, RSC, inventaire, etc.); Agents; Responsable; Comptables adjoints; Comptables

## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger les autres (DA)

**Titres des postes:** Gestionnaire; Contrôleur adjoint; Contrôleurs financiers; Partenaires d'affaires; Directeur de succursale (Carburants commerciaux); Gérant de territoire (vente au détail); Directeur de succursale adjoint; Conseiller juridique; Superviseurs/responsables d'équipe

## 3<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger ou influencer les dirigeants (DD)

**Titres des postes:** Directeur; Associé; Directeur général; Directeur des opérations régionales; Contrôleurs

## 4<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger Parkland (DP)

**Titres des postes:** Hauts dirigeants; Président; Vice-président principal; Vice-présidents

## COMPÉTENCES AUDACIEUSES (BOLD)





Les compétences AUDACIEUSES (BOLD) définissent la manière dont nous voulons, attendons et avons besoin que chaque personne agisse et se comporte – la façon dont nous fonctionnons est tout aussi importante que ce que nous faisons et ce que nous offrons chez Parkland. Ces compétences nous aident à prendre les meilleures décisions possible et à faire ce qu'il faut pour nos clients, nos communautés, nos collègues et Parkland. Chaque individu, quel que soit son poste ou sa position, est un leader chez Parkland et a un rôle à jouer. Ce cadre définit AUDACIEUX (BOLD) en fonction de compétences essentielles très précises.

Parkland est une entreprise complexe avec une stratégie ambitieuse. Notre raison d'être est d'énergiser, ensemble, les communautés, et la seule façon d'atteindre notre objectif est de guider et unir nos collaborateurs. AUDACIEUX (BOLD) est ce qui nous rassemble en tant que collectivité en assurant la cohérence de notre organisation et en constituant un fondement pour garantir que nous « ramons » tous dans la même direction.



**BÂTIR**

Je bâtis des équipes collaboratives au sein de Parkland.

**ASSUMER**

J'assume les responsabilités de mon mandat.

**DIRIGER**

Je dirige en appuyant le changement et l'amélioration continue.

**LIVRER**

Je livre d'excellents résultats grâce au service que j'offre à la clientèle.





PARKLAND

# BOLE

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

COMPÉTENCES AUDACIEUSES (BOLD)

# **T<sup>ER</sup> ÉCHELON**

SE DIRIGER SOI-MÊME



PARKLAND

BO

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES



1<sup>ER</sup> ÉCHELON: SE DIRIGER SOI-MÊME

**BÂTIR:** Je bâtis des équipes collaboratives au sein de Parkland.



**PARKLAND**

Lorsque nos employés passionnés travaillent ensemble, nous réussissons. **BÂTIR**, ou se comporter de manière à favoriser le travail d'équipe et la collaboration. Notre diversité et notre personnel constituent notre avantage concurrentiel et nous sommes plus forts ensemble.

(Collaboration et abolition des silos)



# BÂTIR

## 1<sup>ER</sup> ÉCHELON: SE DIRIGER SOI-MÊME

Fait preuve d'humilité, mais présenter un haut rendement.

Être d'une confiance tranquille, terre-à-terre et vrai.

Donner un coup de main à vos pairs, car aucune tâche n'est indigne de vous.

Croire que tout est possible si nous travaillons ensemble.

Être empathique, valoriser les différentes perspectives et chercher des similitudes.

Être amical, accessible et amusant, et exprimer votre gratitude et votre appréciation des autres.

Être prêt à partager vos connaissances et vos idées, ainsi qu'à aider les autres.

Valoriser la diversité; traiter chaque personne de manière équitable et respectueuse.

Maintenir la confiance et la confidentialité avec les pairs.

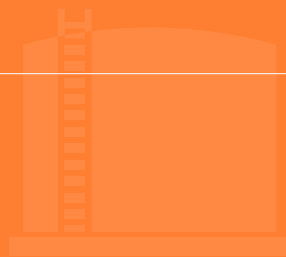
Chercher à résoudre le conflit tout de suite.

Encourager et épauler ses pairs.

Collaborer pour gagner.

Écouter activement, respecter les autres points de vue et communiquer de manière respectueuse.

Tenir compte des préférences et des styles de communication des autres lors de la collaboration.





PARKLAND

B

O

L

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

1<sup>ER</sup> ÉCHELON: SE DIRIGER SOI-MÊME

**D**  
**ASSUMER: J'assume  
les responsabilités de  
mon mandat**





## PARKLAND

Les objectifs de Parkland sont ambitieux et notre succès dépend de l'appropriation par chacun de son poste et de ses objectifs. ASSUMER consiste à aborder votre travail comme un entrepreneur tout en pensant et en agissant comme un propriétaire. Cela signifie être fier et responsable du résultat.

(Communication, prise de décision, responsabilité)



# ASSUMER

## 1<sup>ER</sup> ÉCHELON: SE DIRIGER SOI-MÊME

Dire courageusement et respectueusement ce que vous pensez.

Être prêt à expérimenter en toute sécurité et à prendre des risques.

Parler franchement et ouvertement de vos erreurs.

Chercher constamment à vous améliorer.

Désirer savoir ou apprendre des choses.

Ne jamais se satisfaire du statu quo.

Assumer la responsabilité de vos objectifs et résultats personnels.

Être motivé et déterminé, en s'efforçant toujours de faire plus que ce qui est demandé.

Reconnaître vos erreurs, en assumer la responsabilité et créer activement des solutions.

Demander de l'aide en cas de besoin.

Acquérir rapidement des compétences au sein de votre poste et accomplir des tâches avec une surveillance ou une supervision limitée.

Rechercher activement la rétroaction et les occasions de vous développer, de vous perfectionner et d'apprendre.





PARKLAND

BO

O

R

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

1<sup>ER</sup> ÉCHELON: SE DIRIGER SOI-MÊME

**DIRIGER:** Je dirige en appuyant le changement et l'amélioration continue.





**PARKLAND**

Les choses bougent vite et sont en constante évolution chez Parkland. **DIRIGER** nous invite à être rapides, tenaces et agiles dans tout ce que nous faisons. Cela nous permet de prospérer malgré les perturbations, de nous adapter au changement et de « réussir » grâce à notre recherche constante d'améliorations.

(Amélioration continue, perfectionnement, processus, résolution de problèmes)



# DIRIGER

## 1<sup>ER</sup> ÉCHELON: SE DIRIGER SOI-MÊME

Être dynamique, agile et flexible.

Vous adapter au changement et apprendre de vos erreurs.

Être à la hauteur malgré les défis.

Être créatif et avoir des idées pour rendre l'impossible possible.

Être prêt à expérimenter tout en restant très discipliné.

Rechercher constamment de nouvelles solutions et améliorations.

Être agile et résilient.

Vous tenir au courant des nouvelles avancées dans le domaine.

Rester engagé, impliqué et motivé face aux perturbations.

Garder votre optimisme face à des projets,  
des tâches et des environnements difficiles.





PARKLAND

# BOLE

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES



**1<sup>ER</sup> ÉCHELON: SE DIRIGER SOI-MÊME**

**LIVRER:** Je livre d'excellents résultats grâce au service que j'offre à la clientèle



**PARKLAND**

Nous sommes une organisation axée sur les résultats et nous avons beaucoup d'attentes. LIVRER signifie être orienté vers le service et « arriver à un résultat », quels que soient les défis à relever.



# LIVRER

## 1<sup>ER</sup> ÉCHELON: SE DIRIGER SOI-MÊME

Passer à l'action et obtenir des résultats de façon efficace.

Faire ce qu'il faut pour l'entreprise et les clients.

**Ne pas lâcher, être tenace et trouver des moyens de tenir vos promesses malgré les difficultés.**

Ignorer les distractions et vous concentrer sur ce qui compte le plus.

**Prendre des décisions en vous basant sur des commentaires, une analyse et le bon sens.**

Planifier et organiser la charge de travail, en fixant efficacement les priorités.

**Tenir compte du client (interne et externe), de la communauté et de l'environnement de chaque tâche.**

Vous efforcer d'obtenir des résultats qui profitent à la fois à Parkland et au client.

**Agir rapidement, en toute sécurité et avec intégrité.**

Comprendre que chaque groupe et chaque tâche ont un effet sur les clients de Parkland.

**Chercher à comprendre la stratégie et les objectifs de Parkland, et reconnaître comment vous vous adaptez et contribuez.**





PARKLAND

# BOLE

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES



COMPÉTENCES AUDACIEUSES (BOLD)

# 2<sup>E</sup> ÉCHELON

DIRIGER LES AUTRES



PARKLAND

BO

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

**2<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER LES AUTRES**

**BÂTIR:** Je bâtis des équipes collaboratives au sein de Parkland.



**PARKLAND**

Lorsque nos employés passionnés travaillent ensemble, nous réussissons. **BÂTIR**, ou se comporter de manière à favoriser le travail d'équipe et la collaboration. Notre diversité et notre personnel constituent notre avantage concurrentiel et nous sommes plus forts ensemble.

(Collaboration et abolition des silos)





# BÂTIR

## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER LES AUTRES

Développer des relations positives fondées sur la confiance.

Faire en sorte que les membres de l'équipe se concentrent sur la raison pour laquelle ils travaillent ensemble.

Établir des relations respectueuses, inclusives et de confiance entre les membres de l'équipe.

Prendre des mesures pour réduire et résoudre les conflits entre les membres de l'équipe.

Inspirer la participation, l'engagement et la collaboration.

Célébrer les victoires et donner la reconnaissance appropriée.

Rechercher la diversité – et non la validation – lorsque les décisions et la résolution des problèmes sont abordées.

Être prêt à partager les talents et les ressources avec d'autres parties de l'organisation.

Chercher à connaître et à impliquer tous les intervenants.





PARKLAND

B

O

L

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER LES AUTRES

**ASSUMER:** J'assume  
les responsabilités de  
mon mandat



## PARKLAND

Les objectifs de Parkland sont ambitieux et notre succès dépend de l'appropriation par chacun de son poste et de ses objectifs. ASSUMER consiste à aborder votre travail comme un entrepreneur tout en pensant et en agissant comme un propriétaire. Cela signifie être fier et responsable du résultat.

(Communication, prise de décision, responsabilité)





# ASSUMER

## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER LES AUTRES

**Clarifier et renforcer les postes et les responsabilités.**

Permettre une autonomie aux membres de l'équipe en leur ouvrant la voie pour qu'ils s'approprient les tâches et le poste.

**Poser des questions qui encouragent la pensée critique.**

Mettre l'accent sur l'apprentissage par l'erreur plutôt que sur la punition des erreurs ou des échecs.

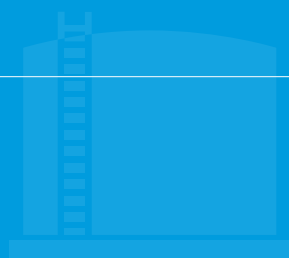
**Offrir aux membres de l'équipe des expériences pratiques et des possibilités d'apprendre et de se perfectionner dans leur poste.**

Chercher à déterminer la cause sous-jacente (par opposition aux symptômes) des questions et problèmes opérationnels avant d'essayer de les résoudre.

**Guider par des principes et non des règles.**

Encourager les employés à contester les idées des dirigeants.

**Fournir une rétroaction précise et en temps opportun.**





PARKLAND

BO

O

R

M O D È L E D E C O M P É T E N C E S E S S E N T I E L L E S

## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER LES AUTRES

**DIRIGER:** Je dirige en appuyant le changement et l'amélioration continue.



**PARKLAND**

Les choses bougent vite et sont en constante évolution chez Parkland. DIRIGER nous invite à être rapides, tenaces et agiles dans tout ce que nous faisons. Cela nous permet de prospérer malgré les perturbations, de nous adapter au changement et de « réussir » grâce à notre recherche constante d'améliorations.

(Amélioration continue, perfectionnement, processus, résolution de problèmes)





# DIRIGER

## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER LES AUTRES

Mettre en œuvre les changements en toute sécurité et sans heurts.

Avoir une attitude positive face aux changements.

Aider les membres de l'équipe à trouver des moyens pour que le changement soit réussi et marquant.

Reconnaître qu'il y a plus d'une façon de résoudre les problèmes.

Encourager les membres de l'équipe à être créatifs et à innover.

Faciliter la résolution des problèmes et apporter votre soutien avec enthousiasme, le cas échéant.

Réfléchir régulièrement sur les changements mis en œuvre pour en évaluer l'effet, l'efficacité et le succès.

Corriger rapidement le tir si les changements mis en œuvre ne produisent pas les résultats escomptés.





PARKLAND

# BOA

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER LES AUTRES

**LIVRER:** Je livre d'excellents résultats grâce au service que j'offre à la clientèle



## PARKLAND

Nous sommes une organisation axée sur les résultats et nous avons beaucoup d'attentes. LIVRER signifie être orienté vers le service et « arriver à un résultat », quels que soient les défis à relever.



# LIVRER

## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER LES AUTRES

Diriger en gardant à l'esprit le client interne et externe.

Récompenser et reconnaître les membres de l'équipe qui obtiennent des résultats de manière sûre et efficace.

Reconnaître de manière appropriée le rendement positif des autres.

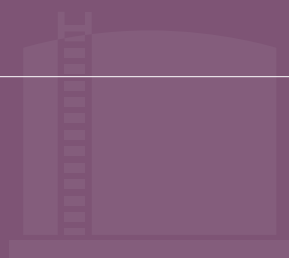
Prendre respectueusement des mesures pour résoudre immédiatement les problèmes de rendement.

Prendre les décisions les plus éclairées possible à partir des renseignements, des données et des faits disponibles.

Déterminer un ordre de priorité efficace, lequel est essentiel pour l'entreprise, le client et l'équipe.

Analyser les données commerciales pour prendre des décisions.

Communiquer le mandat et la stratégie à l'équipe afin qu'elle comprenne comment son travail s'y intègre.







PARKLAND

# BOLE

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

COMPÉTENCES AUDACIEUSES (BOLD)

# 3<sup>E</sup> ÉCHELON

DIRIGER OU INFLUENCER LES DIRIGEANTS



PARKLAND

BO

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

**3<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER OU  
INFLUENCER LES DIRIGEANTS**

**BÂTIR:** Je bâtis des  
équipes collaboratives au  
sein de Parkland.



## PARKLAND

Lorsque nos employés passionnés travaillent ensemble, nous réussissons. **BÂTIR**, ou se comporter de manière à favoriser le travail d'équipe et la collaboration. Notre diversité et notre personnel constituent notre avantage concurrentiel et nous sommes plus forts ensemble.

(Collaboration et abolition des silos)





# BÂTIR

## 3<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER OU INFLUENCER LES DIRIGEANTS

Tenir les dirigeants et les membres de l'équipe responsables de l'établissement de relations de collaboration à l'échelle de Parkland.

Tirer parti d'un vaste réseau à l'intérieur et à l'extérieur de Parkland.

Faciliter la mise en relation des bonnes personnes et des bonnes fonctions pour atteindre les objectifs généraux de l'entreprise.

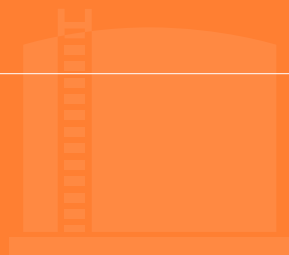
Chercher à obtenir l'avis de vos pairs sur les décisions qui ont une incidence sur leurs équipes, services et fonctions dans l'organisation.

Cultiver un environnement de respect mutuel, d'inclusion, de confiance et de soutien au sein des équipes.

Prendre des mesures pour éliminer les obstacles et les problèmes entre les équipes, les services et les fonctions.

Entretien la culture d'Une Équipe Parkland en donnant la priorité au client interne.

Repérer les talents clés et soutenir les occasions de perfectionnement.





PARKLAND

B

O

L

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

**3<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER OU  
INFLUENCER LES DIRIGEANTS**

**ASSUMER: J'assume  
les responsabilités de  
mon mandat**



## PARKLAND

Les objectifs de Parkland sont ambitieux et notre succès dépend de l'appropriation par chacun de son poste et de ses objectifs. ASSUMER consiste à aborder votre travail comme un entrepreneur tout en pensant et en agissant comme un propriétaire. Cela signifie être fier et responsable du résultat.

(Communication, prise de décision, responsabilité)



# ASSUMER

## 3<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER OU INFLUENCER LES DIRIGEANTS

Définir le « quoi » et donner aux dirigeants de 2e échelon les moyens d'assumer le « comment ».

Fournir des grandes lignes claires et concises, puis laisser les autres enchaîner.

Toujours assurer le soutien de votre équipe et être ouvert aux recommandations d'amélioration.

Fournir aux dirigeants et aux employés les outils nécessaires pour qu'ils puissent faire leur travail efficacement.

Vous tenir responsable des résultats et des améliorations des processus de l'équipe ou du service.

Créer des solutions innovantes qui éliminent les obstacles pour les membres de l'équipe.

Créer un environnement où la pensée créative et la génération d'idées sont encouragées et récompensées.

Créer un environnement où les erreurs et les échecs peuvent être évoqués ouvertement et discutés sans crainte de représailles.







PARKLAND

BO

O

R

M O D È L E D E C O M P É T E N C E S E S S E N T I E L L E S

**3<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER OU  
INFLUENCER LES DIRIGEANTS**

**DIRIGER:** Je dirige en appuyant le changement et l'amélioration continue.



## PARKLAND

Les choses bougent vite et sont en constante évolution chez Parkland. DIRIGER nous invite à être rapides, tenaces et agiles dans tout ce que nous faisons. Cela nous permet de prospérer malgré les perturbations, de nous adapter au changement et de « réussir » grâce à notre recherche constante d'améliorations.

(Amélioration continue, perfectionnement, processus, résolution de problèmes)



# DIRIGER

## 3<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER OU INFLUENCER LES DIRIGEANTS

**Concevoir et mettre en œuvre des changements permettant une adoption rapide et une productivité élevée.**

Créer un environnement où les gens sont encouragés à se perfectionner, à apprendre en permanence, et où l'on soutient l'innovation et l'essai de nouvelles approches.

**Traduire des problèmes complexes en solutions simples.**

Évaluer les risques ou les défis potentiels avant d'effectuer des changements.

**Mettre en place des processus efficaces et efficients, en s'appuyant sur la technologie.**

Rechercher en permanence les possibilités de transformation numérique de votre entreprise.

**Vous concentrer sur une transformation durable (et non sur le changement pour le changement).**

Aller au fond de chaque situation ou question pour trouver le nœud du problème.

**Susciter l'enthousiasme et la dynamique du changement.**





PARKLAND

# BOA

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES



**3<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER OU  
INFLUENCER LES DIRIGEANTS**

**LIVRER:** Je livre d'excellents  
résultats grâce au service que  
j'offre à la clientèle



## PARKLAND

Nous sommes une organisation axée sur les résultats et nous avons beaucoup d'attentes. LIVRER signifie être orienté vers le service et « arriver à un résultat », quels que soient les défis à relever.



# LIVRER

## 3<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER OU INFLUENCER LES DIRIGEANTS

Modéliser une culture de l'excellence du rendement axée sur les résultats.

Anticiper les obstacles qui ne sont pas immédiatement visibles.

Reconnaître les résultats de l'équipe et vous faire le champion de ses réalisations.

Permettre aux dirigeants de 2e échelon d'élaborer des plans efficaces à partir desquels ils pourront obtenir des résultats.

Aider toutes les équipes de votre fonction et de votre champ d'action (les résultats de vos pairs sont aussi importants que les vôtres).

Comprendre l'incidence des résultats et des données de votre service sur les intervenants.

Atténuer de façon proactive les défis et les obstacles pour l'équipe/le service en ce qui a trait à la réalisation des objectifs (« méthode du palan »).

Susciter l'enthousiasme et la détermination à atteindre les objectifs de l'équipe, du service et de l'entreprise.





PARKLAND

# BOLE

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

COMPÉTENCES AUDACIEUSES (BOLD)

# 4<sup>E</sup> ÉCHELON

DIRIGER PARKLAND



PARKLAND

BO

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES



**4<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER PARKLAND**

**BÂTIR:** Je bâtis des équipes collaboratives au sein de Parkland.



**PARKLAND**

Lorsque nos employés passionnés travaillent ensemble, nous réussissons. **BÂTIR**, ou se comporter de manière à favoriser le travail d'équipe et la collaboration. Notre diversité et notre personnel constituent notre avantage concurrentiel et nous sommes plus forts ensemble.

(Collaboration et abolition des silos)



# BÂTIR

## 4<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER PARKLAND

Optimiser la structure organisationnelle dans l'ensemble des fonctions.

Développer des fonctions intégrées et rechercher des synergies entre les fonctions.

Construire des ponts organisationnels et assurer la collaboration dans toute l'entreprise.

Créer une culture de confiance où les idées et les opinions peuvent être communiquées ouvertement entre les fonctions.

Faire passer la communauté de Parkland (collective) avant votre service et demander aux autres de faire de même.

Inspirer la diversité de pensée et la collaboration interfonctionnelle.

Supprimer les obstacles systémiques qui empêchent les individus de venir au travail en étant pleinement eux-mêmes.

Motiver, inspirer et dynamiser vos fonctions, services, équipes et employés en vue d'une stratégie et d'un objectif collectifs.

Établir et développer des relations clés avec les fournisseurs et les partenaires commerciaux (internes et externes).





PARKLAND

B

O

L

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

**4<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER PARKLAND**

**ASSUMER: J'assume  
les responsabilités de  
mon mandat**



**PARKLAND**

Les objectifs de Parkland sont ambitieux et notre succès dépend de l'appropriation par chacun de son poste et de ses objectifs. ASSUMER consiste à aborder votre travail comme un entrepreneur tout en pensant et en agissant comme un propriétaire. Cela signifie être fier et responsable du résultat.

(Communication, prise de décision, responsabilité)





# ASSUMER

## 4<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER PARKLAND

Définir le « pourquoi » et donner aux dirigeants de 3e échelon les moyens d'assumer le « quoi ».

Communiquer la stratégie et le mandat de la fonction d'une manière claire, convaincante et inspirante, puis donner aux autres la possibilité de l'assumer et de l'exécuter.

**Encourager les employés et les dirigeants à apprendre, à se perfectionner et à évoluer en permanence.**

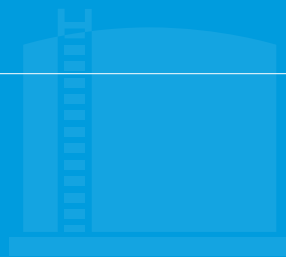
Favoriser un climat qui exige une communication claire, rapide, ouverte et précise dans toute l'organisation.

**Promouvoir les programmes, les politiques et les processus de gestion des talents de Parkland.**

Créer une culture de perfectionnement par le biais d'expériences sur le lieu de travail.

Soutenir une prise de risque disciplinée.

**Créer un environnement où la rétroaction est respectueuse et ouverte (de haut en bas et de bas en haut).**





PARKLAND

BO

O

R

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

4<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER PARKLAND

**DIRIGER:** Je dirige en appuyant le changement et l'amélioration continue.



## PARKLAND

Les choses bougent vite et sont en constante évolution chez Parkland. DIRIGER nous invite à être rapides, tenaces et agiles dans tout ce que nous faisons. Cela nous permet de prospérer malgré les perturbations, de nous adapter au changement et de « réussir » grâce à notre recherche constante d'améliorations.

(Amélioration continue, perfectionnement, processus, résolution de problèmes)



# DIRIGER

## 4<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER PARKLAND

Mener les intégrations qui créent des synergies au sein d'une fonction.

Mener les intégrations qui créent des synergies avec d'autres fonctions.

Être champion du changement et favoriser un climat organisationnel qui s'adapte facilement aux initiatives de changement et les soutient.

Favoriser une culture d'innovation où chacun est encouragé à générer de nouvelles idées qui sont en phase avec l'activité et qui amélioreront les résultats.

Soutenir les équipes pour qu'elles s'adaptent, changent et innovent en leur accordant les ressources, le temps, l'énergie et le leadership nécessaires.

Arrimer les fonctions et services et les piliers stratégiques (actuellement la faible émission de carbone, la transformation numérique et l'ESG).

Anticiper les menaces, les défis et les occasions potentiels et leur effet sur la rentabilité de Parkland.





PARKLAND

# BOLE

MODÈLE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

**4<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER PARKLAND**

**LIVRER:** Je livre d'excellents résultats grâce au service que j'offre à la clientèle





**PARKLAND**

Nous sommes une organisation axée sur les résultats et nous avons beaucoup d'attentes. LIVRER signifie être orienté vers le service et « arriver à un résultat », quels que soient les défis à relever.



# LIVRER

## 4<sup>E</sup> ÉCHELON: DIRIGER PARKLAND

**Regarder « à gauche et à droite » avant de prendre des décisions.**

Tenir compte de l'effet sur l'ensemble des services et des équipes avant de prendre une décision.

**Tenir compte du rendement pour les actionnaires avant de prendre une décision.**

Déterminer et affecter les ressources, et s'assurer qu'elles répondent aux besoins.

**Analyser l'effet des réglementations, des procédures,  
du marché et de la dynamique des clients sur l'entreprise.**

Interpréter efficacement les données et les analyses  
(raconter l'histoire), puis créer une stratégie.

**Fixer des objectifs stratégiques clairs pour l'organisation.**

Veiller à ce que l'orientation respecte les normes éthiques et commerciales  
les plus élevées, et que sa stratégie en soit l'exemple.

**Développer des relations efficaces avec les clients aux cadres supérieurs.**

Reconnaître et récompenser les dirigeants qui développent  
et promeuvent les talents dans toute l'entreprise.



**COMPÉTENCES FONCTIONNELLES:** Les connaissances, les aptitudes et les capacités requises pour chaque poste chez Parkland.





## 1<sup>ER</sup> ÉCHELON: Se diriger soi-même

- *Compétences particulières requises pour le poste, variant selon l'emploi. Par exemple, les compétences : du chauffeur; du représentant au service à la clientèle; du comptable; du technicien gazier; du représentant.*

## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger les autres

- *Passer en entrevue et sélectionner efficacement les nouveaux membres de l'équipe.*
- *Fixer des objectifs efficaces pour vous-même et pour les autres.*
- *Fournir efficacement des commentaires et du coaching aux autres.*
- *Bâtir des équipes efficaces.*
- *Gérer efficacement toutes les procédures et tous les processus financiers et de la chaîne d'approvisionnement.*
- *Élaborer des plans de projet efficaces pour votre équipe.*
- *Diriger le changement en comprenant l'incidence de ce dernier sur votre équipe et en appliquant les principes de gestion du changement de Parkland.*
- *Faire évoluer les membres de l'équipe sur le plan fonctionnel et comportemental, et contribuer à leur perfectionnement.*
- *Préparer une relève efficace.*
- *Assurer le respect de toutes les formations requises par l'entreprise.*
- *Assurer la santé et la sécurité des membres de l'équipe sur le terrain ou au bureau.*
- *Gérer le cycle annuel de gestion du rendement pour tous les employés.*
- *Analyser le travail afin d'élaborer des descriptions de postes efficaces, ainsi que la charge de travail de chaque poste.*
- *Mener des conversations difficiles.*
- *Établir des priorités et gérer son temps de manière efficace et efficiente.*

**COMPÉTENCES FONCTIONNELLES:** Les connaissances, les aptitudes et les capacités requises pour chaque poste chez Parkland.



## 2<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger les autres critique pour la sécurité

- *Vous tenir responsable, ainsi que l'équipe, du respect de toutes les exigences du système de gestion de l'excellence opérationnelle de Parkland (POEMS), le cas échéant.*
- *Suivre et mesurer le rendement en matière de sécurité pour s'assurer qu'il répond aux attentes.*
- *Veiller à ce que les employés disposent de la formation, des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.*
- *Repérer et gérer de manière proactive les dangers et les risques pour la santé et la sécurité.*
- *Fixer des normes claires en matière de sécurité et de rendement en fonction du poste.*
- *Prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.*

## 3<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger ou influencer les dirigeants

- *Élaborer des plans annuels pour l'équipe et le service qui concordent avec les stratégies fonctionnelles et organisationnelles.*
- *Gérer efficacement toutes les procédures et tous les processus budgétaires annuels.*
- *Appliquer un sens aigu des finances à l'analyse des données opérationnelles de l'équipe et du service afin de repérer des tendances et de formuler des recommandations et des possibilités d'amélioration continue.*
- *Concevoir des plans de projets intégrés que votre service peut réaliser en fonction des attentes avec d'autres équipes et services.*
- *Faire preuve de compétences en matière de présentation efficace à des publics internes.*
- *Avoir un sens aigu des affaires en matière de PKI.*
- *Concevoir et développer un plan structuré pour la mise en œuvre du changement, communiquer efficacement le plan, puis suivre les progrès au sein des équipes/du service.*
- *Aider les autres à se perfectionner et les encadrer de manière professionnelle et efficace.*
- *Appliquer les principes de l'organisation aux descriptions de postes définis et à l'analyse de la charge de travail afin de développer une structure organisationnelle efficace et efficiente.*



**COMPÉTENCES FONCTIONNELLES:** Les connaissances, les aptitudes et les capacités requises pour chaque poste chez Parkland.





## 4<sup>E</sup> ÉCHELON: Diriger Parkland

- *Élaborer des plans stratégiques fonctionnels.*
- *Assurer une intégration stratégique interfonctionnelle.*
- *Appliquer un sens aigu des finances à l'analyse des données opérationnelles de la fonction pour formuler des recommandations et prendre des décisions.*
- *Soutenir le changement interfonctionnel en comprenant la connexion et en inspirant les autres à adopter le changement au service d'Une Équipe Parkland.*
- *Faire preuve de compétences de présentation efficaces pour les intervenants internes et externes, les fournisseurs, les vendeurs, les associations et les médias.*
- *Repérer et atténuer les risques pour Parkland qui sont pertinents pour la fonction.*
- *Effectuer une analyse des tendances de la fonction.*
- *Effectuer des analyses pertinentes du marché, de la demande et d'autres données sur les intervenants.*
- *Élaborer des plans stratégiques organisationnels.*
- *Appliquer un sens aigu des finances à l'analyse des données de l'organisation pour prendre des décisions.*
- *Diriger le changement organisationnel et l'amélioration continue.*
- *Assurer que les politiques de SSE sont largement diffusées et que les buts et objectifs du programme SSE sont activement soutenus.*



**PARKLAND**

MODÈLE DE  
COMPÉTENCES  
ESSENTIELLES



**PARKLAND**

MODÈLE DE  
COMPÉTENCES  
ESSENTIELLES

AUDACIEUSES (BOLD)

**BOLD**

[parkland.ca](http://parkland.ca)