

Profil de compétences

Coordonnatrice / Coordonnateur académique

Compétences organisationnelles	Indicateurs de comportements
Sens de l'innovation et créativité Génère des idées créatives, introduit et adopte des nouveautés.	<p>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.</p> <p>Propose des idées nouvelles et intègre celles des autres lorsque le contexte s'y prête.</p> <p>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.</p>
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.	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Se montre respectueux et cordial avec les gens avec lesquels il transige et adopte une attitude positive dans ses interactions avec ceux-ci.</p>
Flexibilité interpersonnelle Se montre tolérant et réceptif à l'égard des autres, tient compte des différences individuelles et les respecte.	<p>Témoigne de la réceptivité à l'égard des différences d'idées, d'opinions, de valeurs ou de culture chez les gens.</p> <p>Considère les opinions des autres ou les façons de faire qu'ils préconisent, même si elles s'éloignent des siennes.</p> <p>Adapte son approche lorsqu'il constate que celle qu'il utilise d'emblée ne fonctionne pas ou qu'on le lui fait observer.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
Profondeur d'analyse Fait l'examen détaillé des éléments d'information pertinente qu'il a recueillis et intégrés afin de raffiner sa compréhension des situations.	<p>Détermine les informations qui lui manquent et cherche à les obtenir pour être en mesure de tirer des conclusions.</p> <p>Perçoit les liens directs entre différentes facettes d'une situation ou composantes d'un problème.</p> <p>Dégage une excellente compréhension des enjeux des situations et anticipe les obstacles et impacts potentiels reliés aux différentes solutions envisagées.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
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 adaptée au contexte en considérant les impacts majeurs qu'elle peut avoir sur certains plans.
Priorisation Perçoit l'urgence et l'importance des situations et s'assure de les communiquer et de les gérer en fonction des enjeux organisationnels.	Reconnaît les situations qui requièrent son attention en raison de leur caractère plus important ou plus urgent. Entreprend des actions concrètes pour traiter les situations clairement prioritaires. Dans ses communications, met en évidence le niveau d'urgence et d'importance des situations de façon à orienter les efforts adéquatement.
Développement de partenariats Développe des réseaux formels et informels à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation afin de favoriser des échanges menant à des retombées bénéfiques pour toutes les parties impliquées.	Bâtit de façon proactive et spontanée un large réseau de contacts qui inclut des personnes clés évoluant à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation. Se concentre davantage sur le maintien de ses relations de partenariat à court terme que sur les bénéfices à long terme que cela peut apporter à l'organisation. Se sert de son réseau pour obtenir de l'information, de l'aide ou le soutien dont il a besoin pour faire progresser ses projets.
Autonomie Se montre proactif et inventif en l'absence de directives ou dans un contexte parfois ambigu et utilise toute la latitude dont il dispose dans son travail, s'appuie sur lui-même.	Trouve les ressources en l'absence de directives précises; prend des initiatives et adopte une attitude proactive pour réaliser son travail. Recueille l'information manquante et la valide auprès de son superviseur ou d'autres personnes compétentes lorsqu'il a des doutes pendant la réalisation de son travail. Bien qu'il aime avoir quelques repères, est à l'aise de travailler dans un rôle relativement défini ou dans un environnement de travail qui laisse une certaine latitude.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
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'ouverture à la nouveauté ou au changement tout en manifestant ses préoccupations. Perçoit l'imprévu comme un facteur de stress potentiel, mais a confiance en sa capacité à le gérer. 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.
Rigueur Adopte une approche conforme aux pratiques organisationnelles et porte attention aux détails dans la réalisation de son travail.	Se montre rigoureux par rapport à l'application des règles, politiques et procédures existantes et rappelle l'importance de le faire. Développe des méthodes de travail et des systèmes afin de structurer son travail; fait preuve de rigueur dans la gestion de son temps et respecte précisément l'horaire qu'il s'est fixé. Crée les conditions qui lui permettent de maintenir sa concentration afin de repérer les erreurs d'inattention ou d'éviter d'en commettre; est considéré comme une référence dans la vérification de la qualité en raison de l'importance qu'il accorde aux détails.

25 novembre 2015

P:\Srhf\ress_humaines\DO-RÉMUNÉRATION-AVANTAGES SOCIAUX\Développement organisationnel\comité BRDI APAPUS\Profil de compétences - Coordonnateur académique.docx