

Profil de compétences

Coordonnatrice / Coordonnateur d'activités culturelles

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
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.	<p>En l'absence de directives de travail détaillées, exécute ses tâches en se fiant aux directives générales habituelles; cherche à connaître les grandes lignes d'un travail avant d'agir.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<p>Partage de la vision</p> <p>Transmet ses idées de façon à donner un sens au travail et à assurer une compréhension commune de l'orientation à privilégier.</p>	<p>Apporte de la clarté à la vision, présente le but poursuivi, la direction privilégiée ainsi que la façon d'y arriver; explique les raisons qui motivent le changement et les bénéfices que l'organisation en retirera.</p> <p>Communique régulièrement sa vision aux autres; pour ce faire, utilise différents moyens afin d'être en mesure de la partager avec le plus de gens possible.</p> <p>Présente ses idées de façon inspirante, de façon à ce que les autres se sentent interpellés; éveille leur intérêt en précisant le sens qu'elles peuvent avoir pour eux, pour l'organisation, pour le client, etc.</p>
<p>Élaboration de stratégies</p> <p>Précise les orientations à long terme de l'organisation à partir d'une réflexion structurée et systémique et définit les actions nécessaires pour atteindre les objectifs organisationnels.</p>	<p>Mesure les impacts des variations des environnements interne et externe sur les activités de l'organisation.</p> <p>Fixe des objectifs à plus ou moins long terme qui découlent de la stratégie et des objectifs de son groupe de travail ou de l'organisation.</p> <p>Prend en considération les variations et les aléas de l'environnement et ajuste les séquences d'actions selon les priorités de l'organisation; assure ainsi la faisabilité de la mise en œuvre.</p>
<p>Développement de partenariats</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Établit et renforce les liens de confiance qu'il entretient avec certains partenaires et qui sont favorables à une collaboration à long terme ayant une valeur ajoutée pour chacune des parties.</p> <p>Se sert de son réseau formel et informel pour enrichir les solutions possibles et pour accroître la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs.</p>
<p>Développement continu</p> <p>Cherche les occasions qui lui permettent de se tenir à jour, d'acquérir de nouvelles connaissances et habiletés et de vivre des expériences qui l'amènent à se développer sur le plan professionnel.</p>	<p>Actualise son expertise sur une base continue; enrichit ses compétences afin d'acquérir une crédibilité dans son domaine.</p> <p>Cible ses priorités de développement en fonction de ce qu'il connaît de lui-même et de ce que l'organisation attend de lui.</p> <p>Cherche activement une variété d'activités, y participe et saisit les occasions de développement professionnel tant formelles qu'informelles, en s'assurant de mettre ses apprentissages en pratique.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
Planification Fixe des objectifs, dresse des plans d'action efficaces et fait des prévisions réalistes.	Fixe des objectifs généraux et évalue approximativement la portée du projet avant de commencer le travail. Traduit les objectifs visés en actions à accomplir en élaborant un plan sommaire incluant les principales activités à réaliser. Évalue, avec un bon degré de précision, le temps nécessaire à la réalisation d'une activité et établit un plan qui présente une séquence d'activités logique et sans conflit d'horaire.
Mesure et suivi Établit des procédures pour surveiller les activités, en évalue le progrès et s'assure de l'atteinte des objectifs.	Effectue des suivis ponctuellement lorsqu'il constate une baisse de performance ou qu'une problématique se pose. Effectue des suivis pour s'assurer que les prévisions de ressources établies pour la réalisation d'une activité sont respectées, en l'absence d'imprévus. Anticipe les écarts et oriente les gens quant aux correctifs à apporter en tenant compte de l'échéancier et des enjeux contextuels; s'assure que les normes établies sont respectées.

Décembre 2016

P:\Srhf\ress_humaines\DO-RÉMUNÉRATION-AVANTAGES SOCIAUX\Développement organisationnel\comité BRDI APAPUS\profils phase 2\Profil de compétences - Coordonnatrice_Coordonnateur activités culturelles.docx