

Profil de compétences

Coordonnatrice / Coordonnateur d'activités physiques et sportives

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
Lecture de son environnement Rassemble les informations, cerne ce qui influence les contextes interne et externe, actuel et futur et intègre les renseignements utiles dans sa compréhension de son environnement.	<p>S'informe régulièrement en consultant certaines sources d'information et recueille des renseignements utiles à son travail qui l'aident à mieux comprendre ce qui se passe dans son environnement.</p> <p>S'attarde aux impacts majeurs que pourraient avoir certaines tendances ou informations sur son travail et sur l'organisation.</p> <p>Prend en considération les renseignements essentiels pour ajuster les stratégies, sa vision et ses décisions.</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.	Intervient au moment opportun auprès des personnes concernées. 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
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. Applique des méthodes de travail structurées déjà en vigueur dans l'organisation; se préoccupe de la gestion de son temps. Accorde de l'attention aux détails dans le but d'éviter les erreurs d'inattention.
Collaboration Participe activement au travail de son équipe et favorise ainsi la poursuite d'objectifs communs.	Joue un rôle clé dans l'atteinte des objectifs de l'équipe ou de l'organisation; va au-delà de ce qui relève de lui ou de ce qui est attendu de lui au sein de l'équipe. Crée un climat d'entraide dans son équipe en proposant son aide aux autres de façon proactive et en les incitant à s'entraider. Favorise la synergie d'équipe en initiant des activités de groupe, en favorisant la participation de tous et en créant des occasions de travailler et d'échanger en équipe.
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.	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. 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
Mesure et suivi Établit des procédures pour surveiller les activités, en évalue le progrès et s'assure de l'atteinte des objectifs.	<p>Réalise des suivis sur une base régulière; instaure des procédures pour suivre de près le déroulement des activités.</p> <p>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.</p> <p>Note les écarts par rapport aux cibles de performance et rappelle l'importance d'atteindre les résultats.</p>
Planification Fixe des objectifs, dresse des plans d'action efficaces et fait des prévisions réalistes.	<p>Fixe des objectifs précis atteignables en ce qui a trait aux résultats (individuels et d'équipe) en s'assurant qu'ils sont alignés sur les cibles organisationnelles.</p> <p>Prévoit les actions à entreprendre pour atteindre les objectifs définis et les intègre dans un plan détaillé, en tenant compte des enjeux contextuels.</p> <p>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.</p>

Décembre 2016

P:\Srhf\ress_humaines\D.O-RÉMUNÉRATION-AVANTAGES SOCIAUX\Développement organisationnel\comité BRDI APAPUS\profils phase 2\Profil de compétences - Coordonnatrice_Coordonnateur d'activités physique et sportives.docx