

Profil de compétences

Direction générale

Profil de compétences

Direction générale



Intégrité professionnelle et jugement

Capacité de distinguer les bonnes actions à prendre des mauvaises, à respecter les lois et les normes établies.

- ❖ Faire preuve d'honnêteté et de transparence dans ses communications et dans ses relations.
- ❖ Être digne de confiance et agir en tant que modèle.
- ❖ Respecter ses engagements malgré les difficultés.



Collaboration et facilitation du travail d'équipe

Capacité de collaborer avec ses collègues et de travailler collectivement vers un objectif commun. Habilité à soutenir ses collègues lorsqu'ils font face à des difficultés et à favoriser une culture de collaboration.

- ❖ Anticiper les besoins de ses collègues et prendre le temps de les aider.
- ❖ Motiver les membres de l'équipe et s'assurer que chacun a fait part de son opinion lorsque la situation le nécessite.
- ❖ Favoriser la circulation de l'information au sein du groupe.
- ❖ Créer un climat de travail sain et le maintenir.
- ❖ Avoir de bonnes habiletés en gestion des conflits.
- ❖ Faire transcender les intérêts personnels de chacun pour le bien collectif (incluant soi-même) et pour une cause commune et favoriser la coopération entre les membres et les groupes (parler au nous).

Profil de compétences

Direction générale



Empathie et entrer en relation avec les autres

Capacité de percevoir, identifier et comprendre les émotions des autres. Aptitude à aller vers les autres et à susciter leur intérêt afin d'engager la conversation. Facilité à créer un lien rapidement avec ses interlocuteurs.

- ❖ Aller vers les autres et engager la conversation.
- ❖ Faire preuve de courtoisie et de respect, être attentif à son interlocuteur et s'intéresser à ses propos.
- ❖ Poser les questions appropriées et écouter attentivement la réponse afin d'aller en profondeur dans la compréhension de la réalité de l'autre.
- ❖ Comprendre les enjeux et le contexte ayant un impact sur la personne.



Ouverture d'esprit et flexibilité

Capacité d'être ouvert envers les différences de point de vue et les respecter.

- ❖ Dans une situation de désaccord, prendre le temps d'écouter le point de vue de l'autre personne sans imposer son opinion ou sa manière de fonctionner.
- ❖ Tirer profit des différences d'opinions.
- ❖ Faire preuve d'humilité et accepter de se faire remettre en question, reconnaître ses erreurs.
- ❖ Démontrer de l'assurance en acceptant d'avoir au sein de son équipe des gens plus compétents que soi sur certains ou plusieurs éléments.

Profil de compétences

Direction générale



Création d'équipes performantes

Capacité de sélectionner les membres d'une équipe afin que celle-ci atteigne les objectifs de manière efficace et de créer un cadre favorisant le succès de l'équipe.

- ❖ Favoriser le partage des connaissances entre les membres de l'équipe.
- ❖ Communiquer clairement les objectifs, encourager les initiatives et offrir un environnement propice au travail d'équipe.
- ❖ Tenir compte des talents de chacun afin de former une équipe dont les forces se complètent.
- ❖ Identifier les pistes de développement des membres de l'équipe et mettre en place, en collaboration avec eux, des plans de développement.



Délégation

Habilité à confier des projets ou des tâches aux bonnes personnes afin de rendre le travail plus efficace.

- ❖ Comprendre son rôle au sein de l'équipe.
- ❖ Avoir confiance en la personne et lui laisser une liberté d'action dans la réalisation de son mandat.
- ❖ Au moment de la délégation, s'assurer de bien communiquer les résultats attendus et expliquer le contexte et les raisons pour lesquelles le projet est important.
- ❖ Encourager la prise d'initiative, la participation, l'implication, la responsabilisation à tous les niveaux.
- ❖ Témoigner de la reconnaissance envers les autres et donner un sens à leurs actions.

Profil de compétences

Direction générale



Courage managérial

Capacité d'identifier et à entreprendre les bonnes actions à mettre en place pour le bien de l'organisation.

- ❖ Oser poser les questions délicates, de façon adéquate, pour obtenir l'information nécessaire à une analyse complète d'une situation.
- ❖ Ne pas reculer devant les décisions impopulaires, mais essentielles pour le bien de l'organisation.
- ❖ Prendre des risques calculés et les assumer.



Vision stratégique

Capacité d'avoir une vision globale de son organisation (360) et du marché dans lequel elle se situe.

- ❖ Aptitude à comprendre l'ensemble des facteurs (internes et externes) ayant une influence sur les performances de l'organisation et à déterminer le positionnement de celle-ci en fonction de ces facteurs.
- ❖ Capacité à mener un exercice de réflexion stratégique, à élaborer un plan d'action, à le mettre en œuvre et en assurer le suivi.
- ❖ Avoir une idée claire de la direction à prendre.
- ❖ Défier le statu quo, stimuler intellectuellement les troupes, encourager à changer les choses pour le mieux (amélioration continue).
- ❖ Inspirer les autres en leur transmettant sa vision organisationnelle de façon claire, avec conviction, passion et enthousiasme.

Profil de compétences

Direction générale



Prise de décision et orientation vers les résultats

Habilité à analyser l'information permettant de prendre une décision éclairée, prendre une décision rapidement seulement lorsque la situation l'exige. Habileté à orienter ses actions en fonction des objectifs et des résultats souhaités, à déployer ses efforts dans le but d'apporter des effets concrets et bénéfiques pour son organisation.

- ❖ À moins de situation d'urgence, prendre le temps de considérer tous les éléments importants avant de prendre action.
- ❖ Considérer les conséquences positives et négatives reliées à une décision.
- ❖ Prendre des décisions qui sont cohérentes avec les objectifs établis, et prendre action en fonction des objectifs.

En plus de ces compétences, la prochaine direction générale devra :

- Comprendre **l'écosystème des organismes communautaires** et comprendre les différents enjeux entourant le travail des employés de l'organisation.
- Assurer que les **services offerts soient à la hauteur des attentes de la clientèle** et continuer de développer une offre de services distinctive misant sur la collaboration et l'innovation.
- **Favoriser la visibilité de l'organisation** et assurer le maintien de relations à long terme avec les partenaires externes.
- **Atteindre les résultats financiers qui ont été fixés** en prenant en considération le contexte, les circonstances particulières au cours de l'année ainsi que la mission et les valeurs de l'organisation.
- **Avoir de bonnes habiletés en ce qui concerne la gestion des ressources humaines** dans sa globalité (i.e. rétention, mobilisation, pratiques en GRH, etc.).