

Les membres

Organismes de services opérationnels et entreprises opérationnelles

Compétences de base

COMPÉTENCE – INTENDANCE

Définition :

L'intendance est la capacité d'établir et d'exprimer clairement les buts, les objectifs et le cadre stratégique d'un organisme. En tant que membres d'un conseil d'administration interdépendant et multidisciplinaire, les administrateurs efficaces guident et surveillent, dans un rôle de supervision totalement indépendant et objectif, la mise en œuvre des initiatives stratégiques du conseil.

Éléments :

La façon dont cette habileté ou cette qualité se traduit par un rendement efficace.

- > Aider à orienter l'organisme vers sa vision en contribuant à l'établissement de buts et d'objectifs et en proposant des stratégies pour résoudre les problèmes ou saisir les occasions qui se présentent;
- > Surveiller, de façon indépendante et objective, tous les plans, initiatives et rapports de l'organisme;
- > Participer à la planification et à l'atteinte des objectifs financiers de l'organisme;
- > Repérer les risques relatifs aux plans et aux initiatives de l'organisme et adopter les stratégies de gestion de risques appropriées;
- > Faire preuve de jugement et d'engagement raisonnés et réalistes envers les résultats principaux;
- > Évaluer les plans et le rendement de l'organisme et décider de son orientation future par le biais d'une évaluation probante et diligente des rapports, des analyses, des solutions et des plans préparés — demander des consultations supplémentaires, au besoin;
- > Examiner l'éventail des solutions possibles avant de prendre une décision, sans oublier les normes et les tendances du marché et du milieu professionnel;
- > Tenir compte de la situation dans son ensemble en étudiant les occasions à saisir ou les effets à long terme d'une initiative;
- > Analyser les échecs et solliciter des commentaires francs en vue de transformer les erreurs en expériences d'apprentissage.

Logo de
l'organisme

COMPÉTENCE – IMPACT ET INFLUENCE

Définition :

L'impact et l'influence renvoient à la capacité d'influencer, de persuader ou de convaincre d'autres personnes d'adopter un plan d'action particulier qui aura des répercussions sur les plans, les priorités, les méthodes, les pratiques et les gens. Cette influence est exercée par le biais de communications efficaces et de jugements raisonnés qui font naître l'appui, l'accord et l'engagement envers le plan d'action visé.

Éléments :

La façon dont cette habileté ou cette qualité se traduit par un rendement efficace.

- > Présenter clairement des opinions, idées ou concepts mûrement réfléchis qui tiennent compte des risques autant que des possibilités;
- > Communiquer soigneusement les renseignements destinés à susciter des discours et des délibérations productives au sein du conseil, en vue d'adopter le meilleur plan d'action possible;
- > Influencer l'administration de l'organisme par le biais d'analyses et de discussions probantes portant sur les rapports préparés et par l'entremise d'échanges approfondis au sujet des possibilités à explorer;
- > Examiner, d'un œil critique et stratégique, les recommandations et les initiatives proposées et en vérifier les hypothèses et les principes sous-jacents;
- > Persuader et influencer efficacement les autres membres du conseil tout en restant ouverts aux suggestions susceptibles de mener à des solutions consensuelles;
- > Reconnaître le moment opportun pour exiger de l'information supplémentaire ou des conseils différents, savoir débattre d'un sujet de façon constructive, faire un compromis ou régler un conflit;
- > Choisir, en connaissance de cause, les stratégies de gestion de risques et être aptes à saisir les occasions qui se présentent; être en mesure de défendre et d'expliquer leurs conseils ou leurs recommandations.

COMPÉTENCE – TRAVAIL D'ÉQUIPE ET COLLABORATION

Définition :

Le travail d'équipe et la collaboration englobent le désir et la capacité de créer et d'entretenir des relations de travail coopératives, collaboratives et productives. Les membres forment une équipe et appuient le conseil en s'encourageant mutuellement à partager leurs expériences, leurs connaissances, leurs pratiques d'excellence et leurs conseils. Les membres doivent participer pleinement et activement aux activités et aux projets du conseil, des partenaires et des intervenants, le tout dans le but de contribuer à l'atteinte des objectifs communs et des buts de l'organisme.

Éléments :

La façon dont cette habileté ou cette qualité se traduit par un rendement efficace.

- > Travailler efficacement aux côtés des autres membres du conseil et encourager la collégialité;
- > Favoriser les débats positifs, productifs et respectueux axés sur les enjeux que le conseil étudie;
- > Tolérer les intérêts, les opinions et les préoccupations des autres membres;
- > Faire preuve de tact en tentant de régler les divergences d'opinion et transformer ces situations en occasions d'accroître la compréhension mutuelle;
- > Comprendre et respecter le rôle de l'administration de l'organisme, mais arriver à le remettre en question, à l'occasion, dans les limites des protocoles et des objectifs établis;
- > Collaborer avec les autres membres afin de résoudre les problèmes et de prendre des décisions;
- > Conserver une attitude positive et se concentrer sur les résultats désirés — gagner du terrain en vue d'en venir à un consensus;
- > Etablir des relations harmonieuses, productives et empreintes de confiance avec la direction, l'ensemble des membres du conseil et les intervenants;
- > S'assurer de rallier tous les participants aux initiatives choisies par l'entremise de l'approfondissement de la confiance et des connaissances partagées;
- > Appuyer et défendre les décisions finales du conseil.

COMPÉTENCE – INTÉGRITÉ, ÉTHIQUE ET VALEURS

Définition :

L'intégrité, l'éthique et les valeurs décrivent l'empressement d'une personne à se conformer, en privé comme en public, aux valeurs, aux normes professionnelles et aux principes énoncés, même lorsque des risques y sont associés.

Éléments :

La façon dont cette habileté ou cette qualité se traduit par un rendement efficace.

- > Respecter les obligations de loyauté et de diligence raisonnable qui appartiennent à l'ensemble des membres d'un conseil;
- > Laisser les véritables intérêts de l'organisme et du public guider leurs interventions;
- > Agir de façon conforme aux valeurs lorsque des coûts ou des risques sont associés à la démarche;
- > Appuyer les décisions du conseil même lorsqu'elles sont impopulaires;
- > Protéger les renseignements confidentiels et sensibles ayant trait à l'organisme;
- > Etablir et mettre en pratique des politiques qui vérifient que l'organisme utilise les fonds publics avec intégrité et honnêteté;
- > Appuyer, respecter et préconiser l'équité, la diversité et la représentation régionale dans l'établissement de l'orientation organisationnelle;
- > Respecter le code de conduite et les règles relatives aux conflits d'intérêt de l'organisme, harmoniser leur propre comportement aux valeurs de l'organisme;
- > Reconnaître les situations de conflits d'intérêt et, en leur présence, se retirer des délibérations et des prises de décisions du conseil.

COMPÉTENCE – CONSCIENCE PROFESSIONNELLE

Définition :

La conscience professionnelle concerne la profondeur et l'étendue des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires au poste. Cette qualité requiert une certaine familiarité avec les lois, les pratiques, les méthodes, les compétences professionnelles, les intervenants et la culture particulière du milieu dans lequel baigne l'organisme.

Éléments :

La façon dont cette habileté ou cette qualité se traduit par un rendement efficace.

- > Être au courant des lois, des règlements, des théories, des pratiques et des procédures qui s'appliquent à l'organisme ou qui ont un impact sur celui-ci;
- > Mettre en pratique de façon judicieuse les lois, les politiques, les procédures et les règles pertinentes;
- > Comprendre les pratiques financières et opérationnelles nécessaires pour travailler dans les limites du budget, de la production de recettes ou des sources de revenus;
- > Avoir la capacité d'analyser l'impact financier et opérationnel qu'ont sur l'organisme les nouvelles politiques, pratiques et méthodes;
- > S'intéresser aux enjeux sociaux, culturels et politiques qui influencent l'organisme;
- > Connaître le domaine de spécialisation de l'organisme ainsi que sa portée;
- > Se tenir au courant des enjeux qui préoccupent les groupes d'intervenants associés, de leurs intérêts et du cadre réglementaire et législatif qui régit leurs activités;
- > Rester à l'avant-garde des tendances et des orientations dans le domaine de spécialisation de l'organisme, en évaluer les implications et y répondre en élaborant des stratégies efficaces
- > Participer à la formation professionnelle et profiter des occasions de développement professionnel.

COMPÉTENCE – GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

Définition :

La gouvernance de l'organisme englobe les connaissances et les compétences requises pour gouverner efficacement l'organisme, tout en suivant le cadre et le mandat statutaires qui lui ont été attribués. Cette habileté exige l'adoption de mesures en vue de se conformer aux valeurs de la fonction publique, lesquelles comprennent la transparence, l'efficacité, l'efficience, la responsabilisation et le respect des exigences gouvernementales en matière de gouvernance.

Éléments :

La façon dont cette habileté ou cette qualité se traduit par un rendement efficace.

- > Comprendre le contexte gouvernemental et le cadre de responsabilisation dans lesquels évolue l'organisme;
- > Remplir leurs obligations fiduciaires de loyauté et de diligence raisonnable;
- > Participer à l'élaboration du plan stratégique et à la formulation des politiques de l'organisme, conformément aux buts, au mandat et à la loi qui le concerne;
- > Se consacrer de façon soutenue à la réalisation de la vision stratégique et des plans de l'organisme;
- > Contribuer à la planification, au suivi et à la reddition de comptes concernant les initiatives stratégiques;
- > Présenter des commentaires réfléchis au sujet des plans d'activités et des rapports annuels de l'organisme;
- > Suggérer des démarches innovatrices en vue d'améliorer l'efficacité et les activités de l'organisme;
- > Prendre des décisions qui sont en accord avec le plan d'activités approuvé pour l'organisme;
- > Etablir le cadre de référence et effectuer un suivi des mesures de rendement et des objectifs de l'organisme qui doivent être à la fois réalistes et ambitieux;
- > Surveiller l'impact des initiatives de l'organisme sur les intervenants et le public et concevoir des stratégies de changement.
- > Connaître les pratiques saines en matière de gouvernance et de contrôle financier et s'engager à s'y conformer.