

Orchestras Canada/Orchestres Canada

Plan de développement du leadership et de perfectionnement professionnel

2010 – 2013

Issu des recherches, discussions et propositions du groupe de travail, le 21 juin 2010 :

Dawn Leite, directrice générale, Lethbridge Symphony Orchestra

Luce Moreau*, directrice générale, Orchestre Métropolitain du Grand Montréal

Annelisa Pedersen, directrice générale, Hamilton Philharmonic

Wendy Reid, professeure invitée, Département de la gestion , HEC Montréal

Trudy Schroeder, directrice générale, Winnipeg Symphony Orchestra

Jeff Alexander*, président et premier dirigeant, Vancouver Symphony Orchestra, président du groupe de travail

David Leighton*, ancien président du conseil, Centre national des Arts

Katherine Carleton, directrice générale, Orchestres Canada, membre d'office

*Membre, conseil d'administration d'Orchestras Canada/Orchestres Canada

Au cours des trois prochaines années, Orchestras Canada/Orchestres Canada entreprendra les initiatives suivantes :

2010-2011

Poursuivre les activités en cours

1. Assurer la publication hebdomadaire d'*Orchestra News/Info Orchestres*, y compris d'articles réguliers sur les nouvelles de l'industrie, les pratiques exemplaires, le développement du leadership et le perfectionnement professionnel.
2. Appuyer les conseils d'administration sur le point d'entreprendre des campagnes de recrutement d'un premier dirigeant ou d'un directeur musical : ressources documentaires, liens avec d'autres orchestres qui se sont livrés à cette démarche récemment, pratiques exemplaires.
3. S'employer activement à appairer des orchestres qui connaissent des difficultés à des experts-conseils (rémunérés ou bénévoles).
4. Créer des liens entre des gestionnaires nouveaux dans ce domaine et des mentors généraux ou spécialisés.

Activités nouvelles

1. Encourager les premiers dirigeants à informer les membres de leur administration du travail qu'accomplit Orchestres Canada et à leur envoyer chaque semaine *Orchestra News/Info Orchestres*
2. Multiplier les occasions d'apprentissage auprès de pairs parmi les gestionnaires : lancer une série de téléconférences, à l'intention de tous ceux qui travaillent dans l'administration d'un orchestre membre, sur le marketing, la collecte de fonds, les activités artistiques, l'éducation, les finances et le leadership des cadres de direction. (Procéder graduellement en commençant par une téléconférence par année par sujet et étendre l'envergure dans les prochaines années.)
3. Convoquer des réunions régionales et nationales périodiques de pairs en collaboration avec les orchestres membres et partenaires.

4. Entamer des discussions avec d'autres organismes de services dans le domaine des arts de la scène sur la possibilité de tenir des réunions nationales mixtes (à tous les trois ou quatre ans), en se fixant le but de tenir la première en 2012 ou 2013.

2011-2012

Poursuivre les activités en cours et nouvelles des années précédentes

Ajouter les nouvelles activités suivantes

1. Renforcer l'expertise et la sensibilisation du personnel d'OC en ce qui a trait à la formation des cadres.
2. Envisager et rechercher des occasions de s'associer à d'autres organismes de services dans le domaine des arts pour créer, financer et surveiller un programme de stages à l'intention des futurs gestionnaires d'orchestres.
3. Choisir chaque année au moins une des lectures recommandées sur le perfectionnement professionnel qui serait offerte dans les deux langues officielles.
4. Faire produire une présentation en PowerPoint sur les carrières dans la gestion d'orchestres et d'organismes artistiques. La mettre à la disposition des membres d'OC afin qu'ils la présentent aux étudiants de niveau postsecondaire dans leur collectivité. Enregistrer une des présentations et l'affichage sur le site Web d'OC.

2012-2013

Poursuivre les activités en cours et nouvelles des années précédentes

Ajouter les nouvelles activités suivantes

1. Créer un nouveau poste à OC ou modifier un poste actuel pour mettre l'accent sur le perfectionnement professionnel et le développement du leadership et assurer la gestion et l'élargissement des activités élaborées au cours des années précédentes.
2. Retenir au besoin les services d'experts-conseils chargés d'animer des téléconférences et des discussions électroniques périodiques entre employés spécialistes des orchestres.

Recommandations du groupe de travail à l'intention des premiers dirigeants d'orchestres sur leur participation ou celle de leur organisation au perfectionnement professionnel et au développement du leadership

1. Apprendre à assurer un encadrement comme mentor et en faire un élément de la culture organisationnelle.
2. Affecter des fonds à la formation et au perfectionnement professionnel dans les budgets de fonctionnement annuels et informer les employés des occasions offertes.
3. Discuter de formation et de perfectionnement professionnel avec les membres du conseil.
4. Envoyer des membres du personnel subalterne à des programmes de formation et (ou) réunions nationaux.
5. Tenir des réunions mensuelles de tout le personnel durant lesquelles chaque service fait état de ses activités, de ses réussites récentes et prochaines et des défis auxquels il fait face.
6. Encourager les membres du personnel à faire du réseautage avec leurs homologues d'autres organismes d'art ou à but non lucratif locaux, individuellement ou en groupe, pour apprendre les uns des autres et échanger des pratiques exemplaires.
7. Forger des partenariats avec des universités et collèges communautaires locaux pour trouver des stagiaires et inspirer de futurs gestionnaires d'orchestres.
8. Amener le conseil d'administration à se concentrer sur les questions de gouvernance et de développement du leadership.