

# Profil de compétences

Agente / Agent de recherche et de développement (volet terrain)

Compétences organisationnelles	Indicateurs de comportements
<b>Sens de l'innovation et créativité</b> 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>
<b>Sens de l'engagement</b> 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>
<b>Flexibilité interpersonnelle</b> 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
<b>Collaboration</b> Participe activement au travail de son équipe et favorise ainsi la poursuite d'objectifs communs.	<p>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.</p> <p>Crée un climat d'entraide dans son équipe en proposant son aide aux autres de façon proactive et en les incitant à s'entraider.</p> <p>Participe aux échanges et aux activités du groupe.</p>

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<b>Autonomie</b> 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.	Trouve les ressources en l'absence de directives précises; prend des initiatives et adopte une attitude proactive pour réaliser son travail.  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.
<b>Persévérance</b> Se montre tenace par rapport à l'atteinte de ses objectifs et met en place les conditions lui permettant de les atteindre.	Fait preuve de ténacité lorsqu'il rencontre des obstacles importants (ex. : résistances, distractions, refus ou pressions de son entourage) et se montre déterminé à les surmonter; en cas d'échec ou dans l'adversité, tient bon tant que l'atteinte de son objectif est encore possible.  Déploie invariablement des efforts constants jusqu'à l'atteinte de l'objectif, même lorsque la tâche lui paraît moins intéressante et qu'il travaille sur des projets à long terme.  Lorsqu'il se heurte à un obstacle, utilise d'abord ses propres ressources pour chercher à le surmonter (ex. : se fixe des objectifs intermédiaires, perçoit les progrès et se motive à poursuivre, adapte son approche) et fait appel à d'autres ressources lorsque nécessaire.
<b>Développement continu</b> 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.	Actualise son expertise sur une base continue; enrichit ses compétences afin d'acquérir une crédibilité dans son domaine.  Cible ses priorités de développement en fonction de ce qu'il connaît de lui-même et de ce que l'organisation attend de lui.  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.
<b>Rigueur</b> 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.  Développe des méthodes de travail et des systèmes afin de structurer son travail; fait preuve de rigueur dans la gestion de son temps et respecte précisément l'horaire qu'il s'est fixé.  Crée les conditions qui lui permettent de maintenir sa concentration afin de repérer les erreurs d'inattention ou d'éviter d'en commettre; est considéré comme une référence dans la vérification de la qualité en raison de l'importance qu'il accorde aux détails.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
<b>Profondeur d'analyse</b> Fait l'examen détaillé des éléments d'information pertinente qu'il a recueillis et intégrés afin de raffiner sa compréhension des situations.	Détermine les informations qui lui manquent et cherche à les obtenir pour être en mesure de tirer des conclusions.  Fait des liens poussés entre les différentes facettes d'une situation ou composantes d'un problème; décèle les causes profondes, les symptômes et évalue les incidences.  Dégage une excellente compréhension des enjeux des situations et anticipe les obstacles et impacts potentiels reliés aux différentes solutions envisagées.
<b>Capacité de synthèse</b> Dégage l'essentiel d'une situation ou d'une problématique.	Organise sa pensée en regroupant l'information en grands thèmes.  Fait un résumé des éléments essentiels en y intégrant des informations secondaires.  Exprime sa compréhension de la situation ou d'un problème de façon concise.

Décembre 2016

P:\Srh\ress\_humaines\DO-RÉMUNÉRATION-AVANTAGES SOCIAUX\Développement organisationnel\comité BRDI APAPUS\profils phase 2\Profil de compétences - Agente\_agent de recherche et de développement.docx