

# Profil de compétences

## Vétérinaire

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>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.	<p>Recherche systématiquement des informations supplémentaires, précises et pointues dans le but d'enrichir ses conclusions.</p> <p>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.</p> <p>Dégage une excellente compréhension des enjeux des situations et anticipe les obstacles et impacts potentiels reliés aux différentes solutions envisagées.</p>
<b>Qualité de jugement</b> 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.	<p>Intervient au moment opportun auprès des personnes concernées.</p> <p>Nuance son jugement en considérant une combinaison de facteurs clés afin de trouver la solution la plus appropriée possible.</p> <p>Prend une décision optimale en discernant avec justesse l'impact qu'elle peut avoir sur différents plans (ex. : son département, l'organisation, la clientèle, la société, etc.) à court, à moyen et à long terme.</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.	Fait sa part du travail au sein de l'équipe pour contribuer à l'atteinte des objectifs de l'équipe ou de l'organisation Crée un climat d'entraide dans son équipe en proposant son aide aux autres de façon proactive et en les incitant à s'entraider. Participe aux échanges et aux activités du groupe.
<b>Persuasion</b> Parvient à convaincre autrui du bien-fondé de ses idées en utilisant diverses stratégies.	Peut débattre de ses idées avec assurance et impact; demeure confiant et tenace malgré les résistances Insiste sur les avantages, souligne les points importants, utilise des arguments fondés. Cherche à connaître en profondeur les besoins, motivations et intérêts de ses interlocuteurs avant d'argumenter; adapte son approche et choisit stratégiquement ses arguments en tenant compte de ces informations.
<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. Recherche des activités de développement en fonction de ses intérêts et y participe.
<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 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.
<b>Courage d'agir</b> Est résolu à réaliser les interventions qu'il croit nécessaires, même si elles comportent des risques sur le plan personnel.	Affirme ses positions avec conviction, même dans les situations où la décision risque d'être critiquée. Intervient d'emblée dans les situations difficiles qu'il juge inacceptables ou traite les problèmes dès qu'ils surviennent. Se sent concerné par les problèmes ou erreurs qui surviennent et assume sa part de responsabilités, même lorsque cela risque d'avoir des conséquences importantes pour lui.

Novembre 2020