

# Profil de compétences

Vétérinaire

Compétences organisationnelles	Indicateurs de comportements
<p><b>Sens de l'innovation et créativité</b> Génère des idées créatives, introduit et adopte des nouveautés.</p>	<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>
<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>	<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>Entreprenne 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>
<p><b>Flexibilité interpersonnelle</b> Se montre tolérant et réceptif à l'égard des autres, tient compte des différences individuelles et les respecte.</p>	<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
<p><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>	<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>
<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>	<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
<p><b>Collaboration</b></p> <p>Participe activement au travail de son équipe et favorise ainsi la poursuite d'objectifs communs.</p>	<p>Fait sa part du travail au sein de l'équipe pour contribuer à l'atteinte des objectifs de l'équipe ou de l'organisation</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>
<p><b>Persuasion</b></p> <p>Parvient à convaincre autrui du bien-fondé de ses idées en utilisant diverses stratégies.</p>	<p>Peut débattre de ses idées avec assurance et impact; demeure confiant et tenace malgré les résistances</p> <p>Insiste sur les avantages, souligne les points importants, utilise des arguments fondés.</p> <p>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.</p>
<p><b>Développement continu</b></p> <p>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.</p>	<p>Actualise son expertise sur une base continue; enrichit ses compétences afin d'acquérir une crédibilité dans son domaine.</p> <p>Cible ses priorités de développement en fonction de ce qu'il connaît de lui-même et de ce que l'organisation attend de lui.</p> <p>Recherche des activités de développement en fonction de ses intérêts et y participe.</p>
<p><b>Rigueur</b></p> <p>Adopte une approche conforme aux pratiques organisationnelles et porte attention aux détails dans la réalisation de son travail.</p>	<p>Se montre rigoureux par rapport à l'application des règles, politiques et procédures existantes et rappelle l'importance de le faire</p> <p>Applique des méthodes de travail structurées déjà en vigueur dans l'organisation; se préoccupe de la gestion de son temps.</p> <p>Accorde de l'attention aux détails dans le but d'éviter les erreurs d'inattention.</p>
<p><b>Courage d'agir</b></p> <p>Est résolu à réaliser les interventions qu'il croit nécessaires, même si elles comportent des risques sur le plan personnel.</p>	<p>Affirme ses positions avec conviction, même dans les situations où la décision risque d'être critiquée.</p> <p>Intervient d'emblée dans les situations difficiles qu'il juge inacceptables ou traite les problèmes dès qu'ils surviennent.</p> <p>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.</p>

Novembre 2020