



Centre de référence en agriculture  
et agroalimentaire du Québec

## **Profil des compétences génériques d'un conseiller agricole**

**Réalisé par M. Gaétan Lehouillier,  
Consultant en ressources humaines  
Groupe Conseil Progesco inc.**

**18 avril 2007**

Ce projet a été réalisé dans le cadre du programme « *Initiative d'appui aux conseillers agricoles* »  
selon les termes de l'entente Canada-Québec sur le Renouveau du Cadre stratégique agricole.

### **Définition d'une compétence générique :**

*Une composante importante de la compétence professionnelle d'une personne. Les compétences génériques renvoient à un ensemble de qualités personnelles principalement liées au savoir-être des personnes, c'est-à-dire aux attitudes et aux comportements utiles à l'exercice d'un métier ou d'une profession.*

- Emploi-Québec

### **Mise en contexte**

L'élaboration d'un profil des compétences génériques des conseillers agricoles constitue la première étape du projet *Évaluation et développement des compétences génériques des conseillers agricoles*, issu du Comité Initiative d'appui aux conseillers agricoles.

Le présent document a été réalisé par M. Gaétan Lehouillier, consultant en ressources humaines qui a travaillé à plusieurs reprises dans le secteur agricole. Les concepts théoriques qui y sont présentés proviennent d'un ouvrage intitulé « Profession : consultant » (Lescarbeau, Payette, St-Arnaud, Les Presses de l'Université de Montréal, 3<sup>e</sup> édition, 1996). Les auteurs, tous trois professeurs en psychologie, travaillent depuis 25 ans dans la pratique et à la formation de consultants professionnels. Cet ouvrage propose un modèle intégré qui harmonise quatre objectifs inhérents à l'exercice de la fonction-conseil :

- Établir et maintenir une relation coopérative entre le conseiller et le client **(dimension relationnelle)**;
- Gérer avec rigueur un ensemble d'étapes bien définies **(dimension méthodologique)**;
- Fournir l'expertise et l'information requises pour l'atteinte des objectifs du client **(dimension technique)**;
- Utiliser les ressources du client et du milieu pour obtenir les résultats souhaités **(dimension synergique)**.

À ces quatre objectifs ont donc été associées des compétences génériques nécessaires à un conseiller agricole afin d'exercer de manière professionnelle son rôle-conseil auprès des exploitations agricoles. Les compétences et définitions proviennent du dictionnaire TRIMA, utilisé régulièrement pour supporter la gestion des ressources humaines au sein d'entreprises.

## **PROFIL DE COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES**

### **Conseiller et conseillère aux exploitations agricoles**

<b>Dimension relationnelle</b>	<b>Établir et maintenir une relation de collaboration entre le conseiller et le client</b>
1. Ouverture	Faire preuve de sensibilité et d'empathie aux autres. Capable d'accueillir et de respecter leurs valeurs, leurs besoins et leurs attentes. Accepter les autres même si leurs opinions diffèrent des siennes.
2. Orientation service	Se préoccuper de répondre aux besoins de la clientèle; mettre constamment le focus sur la satisfaction du client.
3. Éthique	Démontrer un haut niveau de préoccupation en regard de la qualité du service fourni et du respect des normes professionnelles.
4. Écoute	Écouter attentivement son interlocuteur. Faire ressortir les éléments essentiels et en valider la compréhension.
5. Communication	Exprimer honnêtement et ouvertement ses opinions. Entrer en contact et transiger efficacement avec les gens en s'adaptant à différents types de personnalité.
6. Sens des affaires	Savoir discerner les opportunités et les bonnes occasions d'affaires. L'innovation, l'orientation vers l'action, la ténacité, l'orientation vers la clientèle et le milieu sont des caractéristiques qui y sont associées.

<b>Dimension méthodologique</b>	<b>Gérer avec rigueur un ensemble d'étapes bien définies</b>
7. Orientation résultat	Se préoccuper constamment d'atteindre les objectifs établis.
8. Autonomie	Pouvoir travailler sans surveillance, par soi-même, sans dépendre des autres, ni attendre des directives pour exécuter des projets ou des activités.
9. Responsabilité	S'autogérer, prendre des décisions et poser des gestes dont on assume les conséquences.
10. Mise en œuvre	Décider des objectifs généraux. Élaborer des programmes, des méthodes ou des plans d'actions permettant d'atteindre les objectifs visés.
11. Gestion des priorités	Identifier clairement les éléments prioritaires d'un mandat ou d'une tâche à accomplir et réaliser le travail dans les délais prévus à cette fin.
12. Contrôle	Mettre en place des mécanismes qui assurent le progrès vers l'atteinte des objectifs et suggérer des actions correctives si nécessaire.
13. Gestion du temps	Utiliser au maximum son temps et ses ressources personnelles afin de réaliser les objectifs attendus.

<b>Dimension technique</b>	<b>Fournir l'expertise et l'information requises pour l'atteinte des objectifs du client</b>
14. Esprit d'analyse	Décomposer une situation ou un problème en ses éléments essentiels afin d'en saisir les liens, les rapports et les implications pour permettre la prise de décision.
15. Esprit de synthèse	Rassembler des faits, des idées ou des informations provenant de diverses sources pour en constituer un ensemble cohérent, compréhensible et concis.
16. Confiance en soi	Exécuter un mandat ou une tâche en ayant l'assurance de posséder les capacités, les connaissances, l'expertise et le potentiel pour réussir.
17. Crédibilité	Projeter une image professionnelle qui fait ressortir les compétences et la fiabilité nécessaire pour répondre aux attentes.
18. Jugement	Aborder une situation ou un problème dans son ensemble afin de déterminer son origine, les causes et d'identifier les solutions pertinentes.
19. Prise de décision	Analyser et prendre rapidement une décision lorsque la situation l'exige et en assumer les conséquences.
20. Information	Faire circuler les informations pertinentes aux personnes concernées.

<b>Dimension synergique</b>	<b>Utiliser les ressources du client et du milieu pour obtenir les résultats souhaités</b>
21. Flexibilité	S'adapter à différentes situations sans difficulté ou inconfort majeurs et fonctionner avec une marge d'incertitude et d'ambiguïté.
22. Établissement de partenariats	Identifier, privilégier et entretenir des collaborations à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.
23. Mobilisation	Amener les individus à se mettre volontairement en mouvement afin de s'organiser dans le but d'atteindre les objectifs visés.
24. Incitation au changement	Mettre les gens au défi de remettre en question leurs idées, leurs façons de faire tout en leur apportant l'appui nécessaire pour y arriver.
25. Responsabilisation	Amener le client à prendre des décisions et poser des gestes dont il assume pleinement les conséquences.