



## ANNEXE A

CADRE DE COMPETENCE PROFESSIONELLE (PCF)

## CADRE DE COMPETENCE PROFESSIONNELLE (PCF)

La structuration du cadre en neuf (9) zones distinctes ne fait pas que ces domaines ne soient pas liés entre eux. Il fournit bien au contraire, une structure qui permet de présenter les compétences ou capacités dans les zones identifiées par les experts ou praticiens comme étant des domaines clés dans la gestion de recherche. Le transfert (transversal) des compétences, tente de mettre en évidence les dites compétences, qui transcendent les frontières des domaines de capacité, en général ou pour un niveau de fonctionnement spécifique. Pendant les discussions en groupes ; les compétences soft/interpersonnelles ont été mentionnées au cours de toutes les discussions comme étant très importantes pour la gestion du travail de recherche.

L'importance de ces soft / interpersonnel compétences ont été également mentionnée dans la littérature par exemple dans Stackhouse, 2008; Derick et Nickson, 2014; Poli & Toom, 2015; Smith & Torres, 2011, Campo, 2014. Ceci accentue la réalité que la gestion de la recherche est une profession orientée vers le peuple, où le développement et la gestion des relations à de nombreux différents niveaux sont un aspect clé du travail.

## LES COMPETENCES TRANSMISSIBLE (TRANSVERSALE) A TRAVERS TOUS LES NIVEAUX DE TRAVAIL.

- Communication Interactive (écoute des autres, transmettre clairement les informations et les idées par le biais de différents médias, à des individus ou à des groupes de manière engage, favoriser une communication ouverte).
- Négociation (explorer efficacement des alternatives et des positions pour obtenir des résultats qui obtiennent le soutien et l'acceptation de toutes les parties).
- Résolution des conflits (en utilisant diverses approches pour gérer et résoudre les problèmes, les désaccords et les conflits, faciliter la prévention, la gestion et/ou la résolution des conflits).
- Gestion des ressources/ gérance des ressources (Faire preuve de responsabilité, de discrétion et de discernement dans la gestion des ressources organisationnelles consacrées à la recherche).
- Efficacité personnelle (faire preuve d'efficacité devant des situations difficiles, capacité de réagir face aux échecs; démontrer un fort désir d'avancement, reconnaître les points forts ainsi que les faiblesses personnelles et s'engager dans le processus du développement continu, motivation personnelle, l'honnêteté et l'intégrité dans les relations professionnelles).
- Approche centrée sur le chercheur/ approche de gestion (un fort engagement à répondre aux besoins des chercheurs et à les anticiper, s'efforcer d'être satisfait de la prestation des services et du soutien; et d'établir et de maintenir des relations productives).
- Sensibilisation organisationnelle (prise de conscience des objectifs de l'organisation en matière de recherche, comprendre ses systèmes formels et informels, maintien de son orientation transversal et utilisation des canaux les plus appropriés pour communiquer au sein des départements/ divisions/ unités, et entre eux ; prise de conscience des relations organisationnelles et des influences externes).
- Précision et attention aux détails (la précision dans l'exécution des tâches, surveiller et vérifier le travail ou l'information, planifier et organiser le temps et les ressources efficacement).
- Valoriser la diversité (apprécier et exploiter les capacités, les idées et l'expertise de manière inter/multi/ trans- disciplinaire, valoriser et incorporer les contributions, faire preuve de respect pour les opinions et les idées des autres).
- Planifier et organiser (aptitude à planifier et à organiser efficacement pour atteindre les objectifs, définir les priorités, allouer du temps et des ressources pour atteindre une productivité maximale).
- Adaptabilité (maintenir l'efficacité lors de changements majeurs dans l'environnement de travail; flexibilité au travail pour s'adapter à de nouvelles structures, systèmes, processus, exigences ou cultures de travail).
- Travail d'équipe et de collaboration (Favoriser le travail en équipe, rechercher des solutions qui soient bénéfiques à toutes les parties concernées, développer et utiliser les relations de collaboration pour faciliter l'accomplissement des objectifs).
- Tirer profit de la technologie (chercher les moyens d'utiliser la technologie pour optimiser les performances de recherche organisationnelles et individuelles).
- Favoriser l'innovation (appliquer une réflexion originale proportionnelle aux responsabilités de travail, pour améliorer les processus, les méthodes, les systèmes ou les services).



## COMPETENCES TRANSMISSIBLES (TRANSVERSALES) AU NIVEAU ADMINISTRATIF/ OPERATIONNEL

- Collecte et analyse de données (connaissance de la politique et des procédures de collecte de données, des systèmes de classement, des systèmes de gestion de données et des programmes appropriés; aptitude à compiler, assimiler, organiser et stocker les informations liées à la recherche).
- Administration de projet/ programme (animation, compte rendu et analyse de projets sous la supervision d'un responsable).
- Suivi (communication des détails, obtenir des commentaires, s'assurer que les délais sont respectés).



## COMPETENCES TRANSMISSIBLES (TRANSVERSALE) AU NIVEAU DE LA DIRECTION.

- Gestion perspicace (gérer efficacement les personnes, les ressources et les risqué utilises et gestion des personnes, la technologie, l'aspect juridique ainsi que les autres ressources pour atteindre les résultats escomptés. Identifier les besoins actuels et futurs en ressources sur les objectifs de recherche organisationnelle, les priorités, les initiatives contradictoires sur les réalités budgétaires).
- Faciliter le changement (encourager les autres a recherché des opportunités par différentes approches innovatrices pour faciliter la mise en œuvre ainsi que l'acceptation du changement sur le lieu de travail)

Mise en place des équipes (en utilisant des méthodes appropriées et un style interpersonnel flexible pour aider a construire une équipe soudée, facilitant l'achèvement des objectifs visés par l'équipe, identifier les opportunités et prendre des mesures pour établir les relations stratégiques a l'intérieur et a l'extérieur de l'organisation.

- Gestion de projets (capacité à superviser les projets et les activités associées, y compris l'assurance de la qualité, a gérer les installations, l'équipement, les fournitures et les ressources connexes, a définir les taches et activités associées au résultat souhaité et au calendrier).
- Formation et développement (promouvoir le développement continu de ses compétences et de celles des autres, identifier les domaines de compétences à développer et les traduire en objectifs mesurables pour soi et pour les autres en fournissant des conseils et une rétroaction pour aider le développement des autres).



## COMPETENCES TRANSMISSIBLES (TRANSVERSALES) AU NIVEAU STRATEGIQUE DE LEADERSHIP



- Naviguer dans l'environnement de la recherche (connaître et agir conformément aux réglementations en vigueur dans la recherche, faire preuve de diplomatie et d'habileté politique, évaluer les situations et optimiser les actions dans le contexte approprié).
- Influencer et obtenir un engagement (utiliser des styles et des techniques interpersonnels appropriés pour faire accepter des idées ou des projets, ou amener les autres à s'engager d'atteindre un objectif; et à faire valoir ses propres idées et à persuader les autres, à obtenir le soutien et leur engagement; les motiver afin d'atteindre les objectifs de recherche).
- Prendre de décision stratégique (traduire la vision en un plan d'action et en résultats mesurables, atteindre un objectif ou une vision après avoir développé des alternatives basées sur des hypothèses logiques, des faits, des ressources disponibles, des contraintes et des valeurs organisationnelles).
- Gestion des talents et développement des ressources humaines (planifier et soutenir le développement des compétences et des habiletés de manière à ce qu'elles puissent s'acquitter plus efficacement des responsabilités actuelles ou futures en matière d'emploi/ de rôle, s'attacher à analyser les domaines à améliorer et à renforcer les points forts pour aider les autres à atteindre leurs objectifs d'une façon maximale, créer un environnement d'apprentissage et de développement continu).
- Motiver et inspirer les autres (motiver les autres à atteindre les objectifs de la recherche organisationnelle, servir de modèle, inspirer l'engagement des autres envers leur travail ainsi que l'excellence de l'organisation).
- Partenaire et réseau (recherche d'alliance stratégique, maintenir les relations de travail et/ ou de réseaux pour atteindre les objectifs de recherche de l'organisation, renforcer les relations au sein des équipes et reconnaître et développer les liens stratégiques entre différents groupes).
- Réflexion stratégique, vision et innovation (remettre en question les approches conventionnelles, utiliser l'intuition, expérimenter et développer des nouvelles perspectives pour résoudre les problèmes liés à des solutions ou des services innovants, améliorer les performances en utilisant l'avenir et faire de nouvelles choses, développer et susciter un engagement en faveur d'une vision du succès; soutenir, promouvoir et assurer l'alignement sur la mission et les valeurs de recherche de l'organisation).
- Agir en tant qu'ambassadeur de l'organisation (créer une bonne première impression, susciter l'attention et le respect, donner un air de confiance, maintenir la vision et les valeurs de l'organisation en matière de recherche et au niveau de la prise de décision et d'action).

# DOMAINE DE COMPETENCE CLE No1: ORGANISATION AND LIVRAISON DE SERVICE DE GESTION DE LA RECHERCHE

Organiser, structurer, gérer, contrôler et examiner une fonction de soutien sur la recherche.

## Sous-domaine: Organiser, structure et gérer la fonction de la recherche

Niveau 1 - Administrative/ Opérationnelle	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/ Stratégique
Localiser les pratiques et les règlements du secteur	Traduire les pratiques et les règlements du secteur.	Concevoir des stratégies palpables pour le service de gestion de la recherche.
Comprendre le processus de recherche	Interpréter les exigences et les conditions pour développer et soutenir la recherche.	Créer une culture de l'organisation où la gestion du service de recherche est respectée et valorisée.
Planifier et organiser	Faciliter un service de gestion de la recherche aligné sur le besoin de l'organisation ainsi que sur la formulation d'une stratégie pour développer et accroître le service dans la gestion de recherche.	Ressourcer le service de gestion de la recherche
Travailler en équipe	Contribuer a la culture de l'organisation où la gestion du service de recherche est respecté et valorisé.	Établir des objectifs (aligner le personnel et les autres ressources conformément a la vision et les objectifs de la recherche de l'organisation).
Créer des réseaux au sein de l'organisation	Gérer les équipes.	Encadrer le personnel dans la gestion de la recherche (aider les autres a être conscient, confiant et mettre a leur disposition des ressources nécessaire pour réaliser leurs potentiels

Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
	Communication persuasive	Créer un environnement où le personnel est encouragé à améliorer constamment les performances ainsi que la productivité des équipes.
	Identifier et développer les talents au sein de la fonction de direction de la recherche	
	Etablir des réseaux et des relations (y compris avoir des réseaux dans le contexte intra-organisationnel entre la gestion de service de la recherche ainsi que au sein des départements/ des unités ou la recherche est effectuée, et avec les autres services d'appui.	
	Faire des rapports sur le développement de la recherche dans le cadre des stratégies de l'organisation ainsi que dans le contexte le plus large des tendances locales, régionales et mondiales.	
	Identifier et mettre en œuvre les nouvelles technologies, techniques et méthodes de travail.	



**Sous-domaine: Contrôler et examiner la fonction de gestion de recherche**

<b>Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle</b>	<b>Niveau 2 – Gestion</b>	<b>Niveau 3 – Leadership/Stratégique</b>
Recueillir des informations provenant de diverses sources.	Identifier et formuler des indicateurs de performance clés pour le service de gestion de la recherche.	Contrôler l'environnement externe et y répondre efficacement.
Identifier les connexions et les modèles dans les sources/ données.	Etablir des critères pour le service de gestion de la recherche	Formuler les normes de service de gestion de la recherche.
	Interpréter les informations de gestion qui mesurent les performances d'un service de gestion de la recherche par rapport à l'organisation stratégique sur recherche.	
	Interpréter des informations complexes, identifier les lacunes et le travail. Engager consciencieusement avec les hypothèses.	

## DOMAINE DE COMPETENCE CLE 2: PLANIFIER LA RECHERCHE, LES STRATEGIES ET DEVELOPPER DES REGLEMENTS

Faciliter et soutenir le développement, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique et la stratégie de recherche dans les domaines de compétence approprié.

### Sous-domaine: Faciliter et soutenir l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique stratégique sur la recherche

Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Comprendre le processus de recherche	Démontrer une connaissance complète du cycle de recherche	Traduire les exigences pour un cycle complet de recherche.
Contribuer aux efforts de l'équipe de manière proactive	Interpréter et traduire les politiques de gestion de la recherche	Analyser l'environnement pour évaluer l'impact des tendances dans le cadre de recherche.
Se familiariser avec le cycle de gestion de projet	Appliquer la connaissance du programme complet ainsi que la gestion cyclique de projet. (y compris les plans opérationnels et la mise en œuvre, la budgétisation pour la mise en œuvre stratégique et le suivi, l'évaluation et le compte rendu dans l'amélioration du projet).	Interpréter et traduire les politiques dans la recherche et le secteur d'innovation.
Recueillir et examiner (les mines) des données pour la gestion intelligente de la recherche	Planifier les différents groupes de parties prenantes (thématiques et sectoriels).	Répondre aux différents thématiques et secteurs d'intérêts de parties prenantes.
Appliquer la gouvernance sur la gestion organisationnelle de la recherche	Identifier les meilleures pratiques des politiques, des législations, des stratégies et des secteurs.	Développer des stratégies et des politiques pour maximiser le portefeuille de recherche de l'organisation et sa capacité à exploiter les résultats de la recherche.

Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Incitations à la recherche, des points de repère et des initiatives.	Interpréter, traduire et adapter les règles, le cadre et pratiques de gestion de recherche.	Favoriser une image publique et internationale de recherche pour l'organisation.
	Convaincre les parties prenantes des objectifs stratégiques de l'organisation les inviter a l'action.	Exercer une influence sur la définition de l'agenda pour la politique de développement (national, peut-être régional et international).
	Appliquer et inciter les initiatives de recherche ainsi que le gérer les points de repère.	Prendre des décisions stratégiques dans le cadre de la planification stratégique et politique de la recherche.
	Démontrer une connaissance des systèmes et des processus au sein de la chaine de valeur de la recherche et de l'innovation.	Initier des incitations a la recherche, des points de repère et des initiatives.
	Contribuer a la planification et a la surveillance des installations et infrastructure de recherche.	

### Sous-domaine: Suivi et évaluation de la politique stratégique de recherche

Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
S'aligner avec le résultat stratégique de recherche souhaité par l'organisation.	Gérer l'assurance qualitative et l'analyse comparative.	Identifier et évaluer les risques et veiller à l'atténuation/ des approches proactives.
Mettre en application des processus et des systèmes de contrôle et d'évaluation pour collecter des données	Appliquer les connaissances complètes du programme dans la gestion de cycle de projet (y compris les plans opérationnels et la mise en œuvre, la budgétisation et la révision de la stratégie).	Interpréter et diriger l'ensemble des programmes et projets du cycle de gestion.
Se familiariser avec la bibliométrie et autres mesures d'évaluation.	Interpréter les données, y compris les mesures de gestion intelligente de la recherche.	S'assurer sur la qualité et l'analyse comparative.
	Suivre les résultats et la réalisation des objectifs, et agir de manière décisive escomptée.	Évaluer l'impact de facteurs externes sur la politique stratégique de recherche; et prendre de l'avance sur la réponse de l'organisation.
	Développer des processus ou des systèmes de contrôle et d'évaluation pour la collecte de données.	Décider des actions appropriées basées sur les mesures de recherche intelligente de gestion.
	Démontrer et appliquer les connaissances de la bibliométrie et des autres mesures d'impact.	



## DOMAINE DE COMPETENCE CLE 3: DEVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE.

Encourager le développement des étudiants de 3e cycle et des chercheurs à travers les voies de recherches au sein des différents contextes dans l'organisation.

Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Comprendre les étapes de parcours des chercheurs.	Démontrer des connaissances sur le cycle complet de recherche.	Promouvoir des guides stratégiques pour le développement de chercheur
Dresser un rapport et mettre en œuvre de différentes relations. Gérer les programmes d'induction, de placement et autres processus de ressources humaines pour le développement des chercheurs.	Évaluer et élaborer des politiques et des stratégies de développement des chercheurs, notamment (en intégrant les priorités de recherche stratégiques organisationnelles dans les stratégies de développement des chercheurs et en développant des modèles d'incitation)	Conduire des recherches au sein de l'organisation et fixer des objectifs pour le développement stratégiques des chercheurs.
Utiliser des systèmes, des processus et des procédures de 3 <sup>e</sup> cycle.	Développer des politiques pour soutenir les chercheurs dans toutes ses étapes dans sa carrière de recherche	Bâtir des réseaux et relations stratégique pour atteindre les objectifs pour le développement des chercheurs.
Développer une structure administrative pour le chercheur.	Gérer les programmes d'initiation, de placement et autres processus de ressources humaines dans le cadre de la formation des chercheurs	Assurer l'harmonisation des stratégies de développement des chercheurs avec le mandat organisationnel plus large et la comparaison avec les cadres nationaux et internationaux
Guider les individus, a différents niveaux pour connaitre les procédures de l'organisation.	Analyser l'environnement et capitaliser sur des partenariats pour un développement innovants des chercheurs	Obtenir un engagement pour les stratégies, objectifs, politiques et procédures de développement des chercheurs
	Repérer les initiatives et les pratiques de développement de chercheurs et adapter les politiques et la mise en œuvre aux tendances nationales, régionales et mondiales en matière de meilleures pratiques	Interpréter les systèmes de l'organisation et gérer les systèmes d'information liés au développement des chercheurs

Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Strategique
Comprendre les étapes d'une carrière des chercheurs, ou les systèmes de recherche et les plateformes en ligne pour le développement de chercheur.	Traduire les développements stratégiques des chercheurs au sein de l'organisation. (par exemple : le recrutement des candidats licenciés ou des post- doctorants, gérer les perspectives et/ou les relations mutuelles pour le développement des chercheurs)	Articuler l'impact stratégique du développement des chercheurs et sa réussite.
Contribuer au ressourcement et communication des opportunités de développement des chercheurs	Faire preuve de perspicacité en ce qui concerne la complexité et la diversité des parties prenantes en rapport avec le développement des chercheurs. ( y compris la cartographie intelligente des parties prenantes, la connaissance des opportunités et des politiques, des législations pertinentes).	
Administrer des possibilités de financement et des programmes de développement pour chercheurs	Comprendre les besoins de développement du chercheur aux stades séquentiels du cycle ainsi qu'à la carrière du chercheur.	Evaluer l'impact du développement des chercheurs.  Assurer la qualité de la fourniture et du soutien aux étudiants de 3 <sup>e</sup> cycle.
Administrer des possibilités de financement et des programmes de développement de chercheurs	Un encadreur pour le développement de chercheur..	
Se Familiariser avec le cycle complet de recherche  Se familier avec les processus et les exigences liés aux cadres légaux de conformité en relation avec le développement des chercheurs	Contribuer a la culture de la recherche et à la défense autour de culture de développement des chercheurs, y compris les chercheurs qui font partie des réseaux stratégiques.  Assurer une prise de conscience individuelle et organisationnelle de la voie du développement des chercheurs. (postuniversitaire, débutant dans la carrière de recherche et Les chercheurs établis).	

Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Contribuer à la prise de conscience individuelle et/ou collective de l'organisation concernant le développement des voies de recherche (pour le post-gradués, débutants, et les chercheurs établis).	Gérer les procédures, les processus et les systèmes des étudiants postuniversitaires.	
	Gérer le développement et la livraison des équipements professionnels, et s'assurer que le chercheur suit la formation adéquate à son rôle.	
	Surveiller et évaluer l'impact des initiatives de développement du chercheur.	

## DOMAINE DE COMPETENCE CLE 4: PARTENARIATS ET COLLABORATION

Faciliter et gérer les partenariats nationaux, régionaux, internationaux, et des collaborations pour faire avancer la recherche, y compris des organismes de recherche, des bailleurs de fonds, industries, gouvernements et sociétés.

Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Management	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Se familiariser avec les principaux acteurs de l'organisation.	Identifier, faciliter et gérer des collaborations et partenariats durables pour faire avancer les priorités de recherche de l'organisation.	Analyser les tendances dans le cadre de recherche et créer des opportunités de partenariat et des collaborations.
Se familiariser avec le centre de recherche de l'organisation et des objectifs des équipes de recherche.	Concevoir des stratégies et systèmes interdisciplinaires, intersectoriels et/ou la collaboration inter-organisationnelle ( y compris inter-, multi- et transdisciplinarité).	Créer, développer et étendre des opportunités des réseaux et des partenariats afin d'atteindre ou d'achever des objectifs stratégiques.
Favoriser la collaboration et les partenariats existants.	Interpréter les priorités de recherches nationales, régionales et organisationnelles.	Ressourcer les liens des collaborations et des partenariats.
Obtenir la coopération des autres.	Comprendre les législations, et le cadre juridique liés à la recherche.	Communiquer de manière stratégique avec les partenaires et collaborateurs.
Reconnaître la diversité des points de vue	Comprendre les rapports entre l'organisation et ses partenaires ou parties prenantes.	Négocier afin d'obtenir des résultats mutuellement acceptable avec les partenaires et collaborateurs.
Représenter son propre domaine d'expertise au sein de l'organisation.	Faire correspondre les intérêts des principales parties prenantes avec ceux de l'organisation.	Superviser les liens de partenariats et des collaborations



Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Monter des processus et systèmes pour enregistrer les partenaires et collaborateurs.	Communiquer (verbalement et par écrit) avec différents groupes de parties prenantes ou partenaires en utilisant un langage approprié.	Considérer (équilibrer) les parties prenantes ou les partenaires complexes ainsi que les différentes relations dans l'intérêt stratégique de l'organisation.
	Formuler une proposition valable de partenariat basée sur les atouts forts de la recherche de l'organisation.	Approuver et/ou signer différentes formes d'accord/ des mémorandums/ des déclarations et des contrats avec des partenaires
	Comprendre la propriété intellectuelle et les aspects contractuels dans les liens des partenariats et des collaborations.	
	Comprendre la diversité dans les liens des partenariats et des collaborations.	
	Collaborer avec la haute direction en ce qui concerne l'orientation de la stratégie pour le lien de partenariats et de collaboration.	

# DOMAINE DE COMPETENCE CLE 5: FINANCEMENT DE LA RECHERCHE.

Identifier et diffuser les opportunités de financement; élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'optimisation du financement; soutenir la rédaction de propositions de financement, y compris l'alignement sur les exigences des parties prenantes ou partenaires, la budgétisation, les coûts et la révision ; coordonner les approbations et les soumissions (généralement associée aux activités d'attributions préalables).

## Sous- domaine: Identifier et diffuser les opportunités de financement de la recherche et les optimiser stratégiquement

Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Management	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Recueillir et communiquer les opportunités de financement	Comprendre la complexité et la diversité des intervenants au sein de la recherche de financement	S'aligner avec la mission et les priorités de la recherche concernant les opportunités sur la mobilisation de fonds de l'organisation
Comprendre les bases des données/ les systèmes liés à la recherche et la plateforme en ligne dans le cadre de la mobilisation de fonds.	Comprendre la recherche de financement aux niveaux national et mondial et son lien avec les priorités de la recherche pour l'organisation.	Comprendre les principaux business et stratégies des principaux bailleurs de fonds.
Comprendre la recherche stratégique de l'organisation, ses points forts, ses niches et ses priorités en matière avec la mobilisation de fonds Former les chercheurs en rapport avec les opportunités de financement (y compris les directives, et exigences).	Traduire les cadres juridiques pour la mobilisation de fonds.  Faciliter les opportunités pour les chercheurs de participer aux réseaux des experts concernant la mobilisation de fonds.	Conduire la mobilisation et la recherche stratégique de fonds pour l'organisation  Construire des réseaux et des relations pour achever la mobilisation stratégique des fonds
Clarifier les objectifs des chercheurs en matière de recherche et de proposer la mobilisation de fonds et conseiller sur l'alignement des critères de mobilisation des ressources.	Développer et évaluer les politiques et stratégies concernant la procédure et le processus sur la mobilisation de fonds.	Assurer l'adéquation de la recherche sur la mobilisation de fonds dans le cadre du mandat de l'organisation dans le cadre de juridiction nationale et internationale.

Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Se familiariser avec le cycle complet de la recherche.	Identifier et gérer les liens des partenariats stratégiques concernant la mobilisation des fonds sur la recherche.	Sécuriser et maintenir un équilibre et une diversification du portefeuille de financement afin de sécuriser stratégiquement le financement de l'organisation d'une façon durable et prévisible pour les autres revenus de 3eme catégorie.
Encourager la prise de conscience individuelle et collective de l'organisation concernant les voies de mobilisation de fonds (pré-positionnement, positionnement, proposition /soumission, étapes d'attribution).	Comprendre le cycle complet de recherche.	Surveiller les tendances et renseignements sur le financement de la recherche.
	Anticiper les besoins de financement à différents stades pour le développement des chercheurs	Concevoir des encouragements financiers et autres / modèles de recherche d'allocation des revenus pour promouvoir l'excellence et livraison a l'encontre des stratégies.
	Assurer une prise de conscience individuelle et collective de l'organisation par de voie de mobilisation de fonds (pré-positionnement, positionnement, proposer / soumettre, attribuer les étapes)	Approuver et articuler l'impact de la mobilisation de fonds sur les succès stratégiques de l'organisation.
	Faciliter la transversalité et / ou la collaboration interdisciplinaire, intersectorielle au sein de l'organisation pour la mobilisation de fonds	
	Adopter des bonnes pratiques pour la mobilisation de fonds.	
	Gérer les processus de financement internes et les subventions pour optimiser une mobilisation de fonds externes et les revenus grâce au recouvrement et aux coûts administratifs	

**Sous-domaine: élaborer, approuver et soumettre des propositions de financement de la recherche**

Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Management	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Donner des Conseils sur le récit et le budget conformes aux parties de la proposition.	Donner des conseils sur la narration, le respect du budget et collaborer sur la subvention des propositions.	Monter des stratégies a grande échelle en rapport avec la mobilisation de fonds sur la recherche projets importants / programmes.
Contribuer et mener des formations et programmes de développement pour une subvention sur la proposition écrite.	Communication scientifique stratégique.	Sélectionner, coordonner et mobiliser le personnel de l'organisation a répondre à des appels de fonds importants et prestigieux.
<p>Comprendre les droits de propriété intellectuelle et la gestion au sein de l'organisation au niveau élémentaire.</p> <p>Développer des modèles / des exemples de texte pour faciliter la cohérence dans l'approche des domaines communs de propositions de subvention.</p>	<p>Développer et gérer des programmes de formation et de développement sur la rédaction d'une proposition de subvention</p> <p>Comprendre les droits de propriété intellectuelle et leur gestion au sein de l'organisation</p>	<p>Articuler des stratégies de mobilisation de fonds sur la recherche, les objectifs, les politiques et procédures en relation avec les stratégies de l'organisation.</p> <p>Fixer des normes et des objectifs pour la soumission des propositions de subvention.</p>
Comprendre le cycle de gestion de projet: des étapes de pré-attribution à celles de post-attribution	Traduire les cadres juridiques et réglementaires pour la mobilisation de fonds sur la recherche.	Assurer l'adéquation de la recherche financée avec l'ensemble des mandats de l'organisation ainsi que des mandats dans les cadres nationaux et internationaux



Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Strategique
Faciliter les discussions sur la formulation des subventions et les compétences écrites.	Négocier et gérer les relations (au sein de l'organisation et celles externes) pour la mobilisation de fonds sur la recherche.	
Soutenir le développement et la soumission de propositions de conformes aux subventions.	Gérer le développement et la soumission conforme aux propositions de subvention	
Recueillir et rassembler des données relatives aux perspectives, possibilités, des relations, des exigences et des meilleures pratiques de financement sur la recherche présentes et passées,.	Gérer les finances et les exigences d'audit (due diligence, achats, comptabilité analytique, budgétisation, coûts complets et à coûts partagés modèles, politiques organisationnelles et taux de coûts; préparation de l'audit et de la conformité)	
Exploiter la mobilisation de fonds sur la recherche, le projet / et les systèmes de suivi de programme	Gérer les bases de données et le référentiel des matériaux concernant les demandes de financement et la promotion des bases de données en rapport avec les parties prenantes.	

# DOMAINE DE COMPÉTENCE CLE 6: ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DE LA RECHERCHE

Promouvoir, encourager et soutenir l'éthique, l'intégrité, la conformité et la conduite responsable de la recherche.

Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
		Interpréter les codes et pratiques internationaux en rapport avec l'intégrité de la recherche
Comprendre le cycle complet de la recherche	Démontrer la connaissance du cycle complet de recherche	
Se familiariser avec la philosophie sur l'éthique et l'intégrité de la recherche	Comprendre les cadres juridiques et la conformité pour la recherche en conformité avec l'éthique, y compris l'enregistrement du comité d'éthique sur recherche	Surveiller l'éthique et la gouvernance de la recherche et
Juger les normes d'intégrité acceptables	Superviser la formulation de principes éthiques et un code de bonne conduite de l'organisation.	Laisser place à la culture de l'organisation sur l'éthique et l'intégrité de la recherche.
Administrer l'éthique, les processus, les procédures, les systèmes et les enregistrements sur la recherche		
	Superviser sur la conformité de la recherche	Assurer l'apprentissage sur l'organisation et la société
Soutenir les comités d'éthique des établissements ou les comités d'éthique	Contribuer au développement de l'éthique et de l'intégrité de la politique et procédures de recherche	Prendre des décisions sur l'éthique et l'intégrité de la recherche en examinant les problèmes sous tous les angles.
Soutenir les forums de diffusion de la recherche et retourner les résultats aux communautés.	Superviser sur le fonctionnement du comité d'examen et d'éthique	Encourager et appliquer les codes de conduite et d'intégrité dans la recherche.
Administrer les processus d'intégrité de la recherche en conformité avec l'établissement.	Identifier et interpréter les tendances en matière d'éthique et de la recherche.	Avoir des spécialistes dans les comités de l'organisation pour s'occuper des méconduites et toute violation dans l'intégrité de la recherche

Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – Management	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Utiliser une base de données et des informations du système électronique.	Comprendre les enjeux mondiaux de la bioéthique et la mise en œuvre de politiques et procédures pour relever les défis	Institutionnaliser les politiques et procédures pour assurer l'application des codes et pratiques internationaux en matière d'intégrité et d'éthique de la recherche.
Se familiariser avec les cadres juridiques et de conformité concernant l'éthique et l'intégrité de la recherche.  Exploiter l'éducation et la formation concernant l'intégrité et l'éthique de la recherche.	Participer à des enquêtes concernant des allégations sur la méconduite de la recherche  Mettre en place l'administration et les systèmes de gestion et de l'éthique	
	Comprendre les exigences sur l'éthique dans la recherche	
	Évaluer la probabilité d'une action entraînant une violation sur le plan d'action d'éthique	
	Conseiller les chercheurs et le personnel de gestion de recherche sur l'intégrité et l'éthique la recherche	
	Développer des forums pour la dissémination de la recherche et le retourner les résultats ou informations dans les communautés.  Comprendre les cadres juridiques et la conformité concernant l'éthique de la recherche	
	Favoriser un sens d'éthique de la recherche et du service dans organisation pour la communauté.	
	Établir des possibilités d'éducation et de formation en matière d'éthique et d'intégrité de la recherche.	
	Comprendre les droits de propriété intellectuelle et les structures organisationnelles qu'il faudra prendre en charge.	

# DOMAINE DE COMPETENCE CLE 7: GESTION DE FONDS DE LA RECHERCHE

Négociation et gestion de contrats de recherche; recherche en gestion financière; engagement et liaison des bailleurs de fonds / sponsors; gestion de projet de recherche (généralement associée aux activités postérieures à l'attribution).

## Sous-domaine: négociation et gestion de contrats de recherche

Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Se Familier avec l'assurance et les passifs acceptables.	Comprendre les assurances et les passifs acceptables dans les contrats de recherche.	Considérer (équilibrer) les parties prenantes complexes et diverses en rapport avec les intérêts stratégiques de l'organisation.
Administration des contrats de recherche	Comprendre les types de contrats, les clauses et les implications	Résoudre les conflits et gérer les relations dans les accords de financement de la recherche
Administration des systèmes et processus pour la gestion des contrats de recherche	Comprendre les droits de propriété intellectuelle et leur gestion au sein de l'organisation.	Guider et aligner les objectifs de recherche de l'organisation avec ceux des partenaires ou bailleurs de fonds.
Administration des processus d'approvisionnement au niveau d'entrée contractuelle	Surveiller et suivre les cadres juridiques et réglementaires sur les pratiques relatives aux contrats de recherche	Superviser les accords de financement de la recherche.
	Interpréter la position stratégique de l'organisation et des partenaires et les exigences	
	Développer et gérer des systèmes et processus d'approvisionnement post-contrat	

**Sous-domaine: Recherche des fonds et gestion des projets**

Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Comprendre entièrement le cycle dans la gestion de projet financé: de pré-attribution au post-attribution	mettre en œuvre un modèle efficace de gestion de fonds de la recherche financière.	Superviser l'évaluation et la gestion des risques dans le cadre la recherche financée.
Se familiariser avec le cycle complet de la recherche	Comprendre les implications du taux de change pour les projets / programmes financés par des sources internationales.	Définir et récompenser les indicateurs de performance clés / paramètres de gestion de la recherche financée.
Exploiter les systèmes, processus et procédures des finances.	Comprendre le cycle complet de gestion de projet / programme	Diriger les politiques et stratégies de l'organisation dans la gestion de la recherche financée et mettre en œuvre des réseaux stratégiques avec les parties prenantes ou partenaire pour atteindre les objectifs.
Assister dans la gestion de la bourse de la recherche après l'attribution	Formuler et mettre en place des politiques, procédures et pratiques pour gérer le financement de la recherche.	Approuver les allocations de ressources pour la recherche financée y compris recruter / prolonger les nominations du personnel; des matériels et équipements à grande échelle; et des autres Infrastructures recherche
Assister dans la formation sur la gestion de la bourse de la recherche après attribution.	Construire et entretenir des liens : avec les partenaires financiers, partenaires de recherche et les partie prenante ou partenaires de l'organisation	Évaluer les stratégies / programmes et les besoins dans la gestion des projets pour les partenaires multipartites de projets à risque.
Recueillir et rassembler des données sur la recherche financée	Co-développer et gérer les systèmes et processus de financement de projet: après-attribution.	Développer et superviser les politiques, les structures et processus dans la gestion des multipartite, de financement des contrats de la recherche complexe.

**Sous-domaine: négociation et gestion de contrats de recherche**

Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Exploiter les bases de données et les dépôts sur des fonds de la recherche	Développer et gérer des formations pour les projets et la recherche des finances.	Maintenir un portefeuille de financement équilibré et diversifié afin d'obtenir un financement stratégique et durable pour la recherche.
Développer des modèles / des exemples de texte pour faciliter la cohérence d'approche dans les domaines communs de rapport sur la recherche financée.	Encourager la connaissance du cycle de recherche financé, y compris attributions, établissement de relations, passation de marchés, mise en œuvre et étapes de clôture.	Mobiliser le personnel de l'organisation pour gérer de projets prestigieux financés dans le but d'attirer les financements d'une manière répétée.
	Utiliser la technologie dans la gestion des subventions de recherche	
	Gérer les connaissances pour la recherche financée	
	Gérer les exigences légales (taxes, propriété intellectuelle, environnement, etc.) pour les projets de recherche financés	
	Surveiller le portefeuille de l'organisation concernant la recherche financée pour identifier les changements dans le chef des bailleurs de fonds / partenaires et évaluer les risques	
	Gérer l'évaluation et l'atténuation des risques pour la recherche financée par les partenaires	
	Mesurer et partager les bonnes pratiques en matière de gestion des financements de fonds	

## DOMAINE DE COMPETENCE CLE 8: DONNEES DE RECHERCHE ET GESTION D'INFORMATIONS DE RECHERCHE

Élaborer des plans de gestion des données de recherche et des systèmes de soutien;  
des bases de données et systèmes d'information; le rapport et la gestion des données de recherche;

Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Exploiter la gestion des systèmes d'information	Compétences technologiques, analytiques et adaptatives, y compris l'extraction et la manipulation des mines des données, analyse statistique, connaissances des outils de visualisation, connaissance de la propriété intellectuelle des bases de données et des logiciels de système informatique de base de connaissances, capacité à interpréter et comprendre la recherche des informations.	Diriger et prendre des décisions stratégiques basées sur la gestion de l'information.  Superviser les bases de données et les systèmes de recherche liés à la recherche en ligne / plates-formes électroniques à travers le spectre de gestion de la recherche complexe pour les besoins de l'organisation.
Se familiariser avec les processus et pratiques de données.	Évaluer les systèmes actuels et nouveaux de gestion d'information y compris l'analyse comparative	
Administrer des systèmes et des données a des fins d'audit		Gérer l'intégration des données de recherche et des systèmes de gestion de l'information avec d'autres systèmes d'information des autres organisations
Comprendre les informations de recherche et leur application au niveau élémentaire.	Surveiller l'exactitude des données dans les systèmes et processus	Modifier la stratégie de l'organisation pour s'adapter aux changements d'environnement d'une façon larges dans la gestion des données et informations de recherche
Comprendre les bases de données liées à la recherche, systèmes de recherche et les plates-formes en ligne / électroniques à travers le spectre de gestion de recherche complexe pour les besoins de l'organisation.	Gérer les bases de données liées à la recherche; aux systèmes de recherche et plates-formes en ligne couvrant tout le spectre de la gestion de la recherche.	
	Assurer une bonne compréhension de besoin gestion des informations: par tous les propriétaires des systèmes de l'organisation.	assurer et mettre en place une culture de responsabilité des données.  Assurer la transformation des données pour des raisons des opérations stratégiques et métriques au niveau supérieur.
Récolter, vérifier et examiner les (mines) des données	Gérer les équipements appropriés générant / exploitant de grande quantité de données électroniques.	



Niveau 1 - Administrative/Opérationnel	Niveau 2 – Gestion	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
appuyer la sensibilisation et la formation à la gestion des données de recherche et de l'information.	Collaborer avec des spécialistes des TIC et des analystes commerciaux et autres supervision dans la gestion des données et des informations de la recherche.	Utiliser et encourager l'utilisation des systèmes d'information de gestion pour prendre des décisions éclairées, fondées sur des données factuelles, qui alimentent une politique et une stratégie efficace d'organisation.
Exploiter les dépôts et les bases de données et	Contribuer aux consultations et à l'élaboration de politiques pour la gestion de l'information et des données de recherche.	Contribuer stratégiquement aux conclusions des rapports, analyses, prévisions, etc.
Assister avec toutes les formes d'exigences électroniques pour la recherche	Contribuer à la recherche sur les stratégies, les processus et les procédures de gestion de l'information et des données	Diriger les stratégies de gestion de l'information et des données de recherche, ainsi que les relations et le réseautage stratégiques des parties prenantes afin de réaliser les stratégies ou objectifs.
Contribuer à l'interprétation des données à des fins de recherche et parties prenante/ partenaire.	Gérer la conformité des données et informations de recherche, y compris la compréhension pertinentes des politiques et législations	Établir des liens solides entre divers services d'appui à la recherche et des autres services des professionnels
Comprendre les questions d'éthique et d'intégrité liées à la gestion de l'information et des données de recherche.	Assurer une prise de conscience individuelle et collective de l'organisation dans la gestion de l'information et des données de recherche.	Assurer l'adéquation de la gestion des informations et des données de recherche avec le mandat de l'organisation au plus large niveau ainsi qu'avec les cadres des instances nationales et internationales.
Soutenir la prise de conscience individuelle et collective de l'organisation des données et des informations de recherche.	Gérer les référentiels et les bases de données	Comprendre et interpréter les indicateurs de la recherche pour le succès de l'organisation
	Faciliter les relations entre chercheurs / intervenants au profit de la gestion des informations et des données de recherche.	Appliquer les outils et techniques bibliométriques et scientométriques
Se familiariser avec les cadres juridiques et règlements pour la gestion de l'information et des données de recherche.	Fournir une assistance dans la gestion des besoins électroniques de la recherche	
	Gérer l'interprétation et la traduction des données à des fins de la recherche pour les parties prenantes ou partenaires.	
	Appliquer des outils et techniques bibliométriques et scientométriques.	

# DOMAINE DE COMPETENCE CLE 9:

## MISE EN OEUVRE DE LA RECHERCHE, UTILISATION ET IMPACT

Diffusion et communication de la recherche; transfert de connaissances, développement des affaires; mesurer et démonstration d'impact de la recherche

### Sous-domaine: diffusion et communication de la recherche

Niveau 1 - Administrative/Opérationnelle	Niveau 2 – Management	Niveau 3 – Leadership/Stratégique
Organiser des séminaires, des ateliers, des formations et autres événements pour la diffusion des résultats de la recherche	Communiquer la recherche, ses résultats et son impact aux divers groupes d'intervenants en utilisant des approches et outils appropriés	Diriger les politiques et stratégies de l'utilisation et de l'impact liées à l'absorption de la recherche.
Utiliser la technologie pour soutenir la diffusion et la communication scientifique	Créer des possibilités de diffusion de la recherche et de participation du public, y compris des possibilités pour les chercheurs de collaborer avec les décideurs	Concevoir et mettre en œuvre des processus et des systèmes pour la diffusion efficace des connaissances
Capter, stocker, récupérer et diffuser les résultats et l'impact de la recherche	Contribuer aux politiques et stratégies relatives à la mise en place, à l'utilisation et à l'impact de la recherche	Mettre la recherche de l'organisation au sein des espaces de socio-apprentissage.
Soutenir les opportunités de diffusion de la recherche et sur l'engagement du public	Faciliter et encourager la mise en réseau et les partenariats avec les parties prenantes internes et externes pour une communication scientifique ainsi que pour la participation du public	Construire des liens entre l'organisation, les bailleurs de fonds, les décideurs et la société d'une manière générale.
Soutenir la formation pour la diffusion et l'engagement public .	Contrôler la diffusion / l'engagement public des chercheurs à toutes les étapes de leur carrière	Veiller à ce que les chercheurs et autres personnels soient formés à la diffusion et communication scientifique efficace.

Se familiariser avec les approches et les outils de diffusion, y compris le libre accès, les médias sociaux, etc.	Assurer la conformité dans la communication scientifique et l'engagement du public	
	Comprendre et interpréter les implications des approches de publication (par exemple, accès ouvert) et des options de licence (par exemple, Creative Commons)	

