

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

pour les intervenants en usage de
substances au Canada v. 2

**Adapter les profils
de qualification**



Centre canadien sur
les dépendances et
l'usage de substances

Données, Engagement, Résultats.



ADAPTER LES PROFILS DE QUALIFICATION

Les organisations diffèrent en ce qui a trait à la dotation en personnel, aux populations desservies, à la charge de travail, au milieu professionnel et aux types de substances couverts. Les exigences en matière de compétences pourraient devoir être modifiées d’une organisation à l’autre, en fonction de ces facteurs. Plus particulièrement, il pourrait être nécessaire d’adapter le profil général de compétences comportementales aux besoins de votre organisation.

Les étapes qui suivent donnent un aperçu de haut niveau de la façon d’adapter un profil de compétences pour qu’il reflète de façon appropriée les compétences requises pour un poste précis, dans une organisation précise. Voici un exemple de profil adapté.

1. **Revoir la description d’emploi** du poste pour lequel vous dressez un profil; par exemple, la description d’emploi en counseling (voir la description d’emploi dans l’exemple qui suit).
 2. **Revoir le profil de compétences** pour la famille d’emplois pertinente à l’emploi (voir le site Internet du CCDUS).
 3. **Revoir les compétences comportementales** pour vous familiariser avec les indicateurs à chaque niveau de qualification.
- Tout d’abord, prenez connaissance des compétences et des niveaux de qualification qui sont suggérés dans le profil pour comprendre la portée déjà couverte par le profil et la façon dont il est pertinent au poste pour lequel vous dressez un profil.
 - Ensuite, revoyez les autres compétences comportementales afin de déterminer si d’autres compétences ou des compétences de remplacement sont nécessaires.

Certaines compétences se ressemblent en raison du chevauchement entre les comportements attendus pour ces compétences. Il s’agit d’une considération importante au moment de déterminer les compétences qui devraient être comprises dans le profil. Il n’est pas nécessaire d’inclure deux compétences semblables si l’une d’entre elles couvre suffisamment les exigences essentielles de l’emploi. Assurez-vous de lire tous les indicateurs comportementaux pour chacune afin d’en comprendre les distinctions.

Voici quelques chevauchements possibles entre les compétences :

Adaptabilité et flexibilité	←→	Motivation personnelle
Communication efficace	←→	Habilités interpersonnelles
Apprentissage continu	←→	Soutien au développement des autres
Autogestion de la santé	←→	Gestion de soi
Collaboration et établissement de réseaux	←→	Travail d’équipe et coopération



4. Dans le cas des compétences comportementales qui sont pertinentes, **confirmer ou adapter les niveaux** de qualification en comparant les exigences professionnelles telles qu'elles sont énoncées dans la description d'emploi aux indicateurs comportementaux dans les compétences.
5. **Ajouter ou enlever des compétences ou des indicateurs** du profil selon le cas, sans toutefois enlever les indicateurs de base (pratique anti-oppressive et culturellement sécuritaire, sexe, genre, équité, inclusion et diversité). Dans le cas de nouvelles compétences, choisissez les niveaux de qualification pertinents qui reflètent le plus précisément les exigences professionnelles. Si vous souhaitez inclure des compétences techniques dans le profil, reportez-vous au document *Compétences techniques* fourni sur le site Internet du CCDUS.
6. **Remplir le profil de compétences** dans le tableau fourni plus loin et utiliser ce profil en entrevue ou comme outil de gestion du rendement. Vous trouverez d'autres outils d'entrevue et de gestion du rendement basés sur les compétences sur le site Internet du CCDUS.

Un profil de compétences professionnelles doit comprendre uniquement les compétences essentielles pour l'emploi ciblé, et non celles qu'il est « bon » de posséder (c.-à-d. celles qui ne sont pas essentielles à la réalisation du travail).

De préférence, un profil ne devrait pas contenir plus de 12 compétences.

7. **Valider le profil de compétences auprès de spécialistes en la matière.** Il importe de s'assurer que votre profil de compétences révisé est valide et peut être utilisé dans les processus des ressources humaines, comme la gestion du rendement et le recrutement. Cela signifie qu'il faut le passer en revue avec des intervenants et des spécialistes comme des titulaires de postes, leurs superviseurs ou gestionnaires, des représentants en ressources humaines et des représentants syndicaux, le cas échéant. Durant le processus de revue, pour garantir l'uniformité des compétences et des niveaux de qualification, comparez le profil de compétences professionnelles que vous avez créé à d'autres profils déjà créés.
8. **Tenir compte du sexe, du genre, de l'équité, de l'inclusion et de la diversité dans toutes les descriptions d'emploi.** L'analyse comparative entre les sexes et les genres+ (ACSG+) – un processus d'analyse qui examine l'influence de facteurs liés au sexe, au genre et à la diversité sur les dépendances et l'usage de substances – doit s'appliquer à tous les emplois dans le domaine. Cette information doit être intégrée à l'entièreté des programmes, politiques, recommandations, pratiques et descriptions d'emploi du domaine de l'usage de substances. Pour ce faire, il faut réunir les données probantes pertinentes, analyser les facteurs liés au sexe et au genre et examiner leurs interactions avec d'autres facteurs de diversité afin d'orienter les programmes, les politiques et les services. Les descriptions d'emploi et la gestion du rendement doivent se fonder sur l'analyse ACSG+.

Ces facteurs touchent tout le monde d'une façon ou d'une autre, mais certaines organisations travaillent avec des populations chez qui les répercussions sont particulièrement lourdes (anciens prisonniers, femmes enceintes consommant des opioïdes, personnes atteintes de déficiences intellectuelles consommant de l'alcool, etc.). Pour ces organisations, il est essentiel que les profils de qualification soient adaptés pour évaluer les connaissances et les compétences nécessaires pour travailler avec ces populations vulnérables. L'adaptation des profils de compétences et de qualification de façon à refléter le travail avec de telles populations est l'un des principaux moyens d'intégrer les considérations ACSG+.



Voici quelques questions qui pourraient se révéler utiles à cette fin.

Populations

- Comment identifier les populations importantes?
- Quel est le statut socioéconomique de ces populations?
- Quels enjeux liés au sexe, au genre et à l'équité pourraient être vécus par ces populations?
- Comment pourriez-vous adapter le profil de compétences et de qualification afin d'évaluer les connaissances et les compétences nécessaires pour travailler avec ces populations?

Milieux

- Quelles particularités du milieu auront une incidence sur les interventions avec chaque groupe de genre?
- Quel est l'effet des particularités générées de ce milieu sur les résultats de santé?
- Quelle est la situation habituelle des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre dans ce milieu?
- Comment pourriez-vous adapter le profil de compétences et de qualification afin d'évaluer les connaissances et les compétences nécessaires pour travailler dans ce milieu particulier?

Substance

- Quelle est l'influence du sexe, du genre, de la diversité et de l'équité sur l'usage de cette substance?
- Quels sont les déterminants interreliés vécus par chaque groupe de genre?
- Comment le genre et l'équité sont-ils habituellement traités?
- Comment pourriez-vous adapter le profil de compétences et de qualification afin d'évaluer les connaissances et les compétences nécessaires pour bien travailler avec ce type d'usage de substances et des déterminants interreliés vécus par les groupes qui en font usage?

Adaptation de la feuille de travail sur le portail de l'ACSG+ préparée pour le CCDUS par le Galvanizing Equity Group. Pour en savoir plus sur l'ACSG+, visitez le <https://www.ccsa.ca/fr/analyse-comparative-entre-les-sexes-et-les-genres>.

Compétences comportementales		Niveau de qualification
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		

Exemple de profil adapté

L'exemple qui suit concerne la description d'emploi d'un conseiller en usage de substances et le profil du counseling et aide à établir le profil révisé de ce poste. Les compétences pertinentes sont mises en évidence afin d'illustrer de quelle façon le libellé de la description d'emploi est étroitement lié aux compétences.

Exemple de description de poste : conseiller en usage de substances

RÔLE

Le principal objet du poste est de fournir des services spécialisés de counseling, d'éducation et de soutien à des personnes, des familles et la collectivité. Le conseiller en usage de substances aide les gens à comprendre et à régler des difficultés liées à l'usage de substances et autres, y compris les troubles de santé mentale, les facteurs liés au sexe et au genre, les facteurs transversaux, les relations familiales et sociales, et les changements dans le mode de vie. Le conseiller collabore avec une équipe multidisciplinaire de professionnels dans l'organisation, des personnes à la recherche de services, des familles, des proches aidants et des amis. Il établit et entretient des partenariats avec des organismes communautaires apparentés. Il s'agit d'un poste d'exécution qui relève du programme et du superviseur clinique attitrés.

FONCTIONS

Counseling

- Offrir des services de consultation à des personnes issues de divers milieux pour définir leurs besoins et évaluer leur intérêt à participer à un programme donné
- Effectuer une évaluation biopsychosociale et travailler en collaboration pour créer des stratégies gérées par la personne, axées sur l'équité entre les genres et fondées sur les forces, qui reflètent les approches éclairées par les données probantes, les pratiques exemplaires et l'expérience clinique
- Animer des séances de counseling individuel, en groupe, en famille et pour proches aidants d'une manière professionnelle et éthique, en respectant toutes les normes, lois et lignes directrices reconnues pertinentes à la pratique clinique
- Conseiller les membres de la famille, les proches aidants et les conjoints afin de les aider à comprendre les personnes et à les accompagner
- Répondre aux demandes et réagir aux crises de façon responsable, rapide et flexible
- Élaborer des plans de cessation des services, de concert avec les personnes et des professionnels et organismes apparentés
- Choisir des services et des interventions en fonction des personnes, de leur situation et de leurs besoins uniques

Soins gérés par la personne

Communication efficace

Habilités interpersonnelles

Communication efficace

Planification et organisation

Pratique anti-oppressive et culturellement sécuritaire

Éthique et professionnalisme

Adaptabilité et flexibilité

Information, formation et prévention

- Élaborer, mettre en œuvre et évaluer des programmes de sensibilisation, de traitement, de prévention et de promotion de la santé en lien avec l'usage de substances, en fonction de pratiques exemplaires éclairées par des données probantes et en collaboration avec les professionnels, organisations et collectivités concernés
- Élaborer, mettre en œuvre et évaluer des programmes sur l'usage de substances au sein de l'organisation
- Se présenter d'une manière amicale et simple en tant que représentant éthique d'une organisation communautaire professionnelle



FONCTIONS

Collaboration et établissement de réseaux

Apprentissage continu

Consultation des citoyens

- Établir et entretenir des relations de travail professionnelles et une communication régulière avec la collectivité et d'autres organisations connexes
- Faire partie de comités, d'équipes ou de groupes de travail aux niveaux local, provincial, régional et national
- Participer à des activités d'échange du savoir avec des organisations apparentées en tenant une correspondance régulière, en échangeant des ressources et en demandant des renseignements au sujet de ressources, de même qu'en préconisant une prestation de services de qualité
- Coordonner les orientations, les admissions et les cessations de services avec des organisations apparentées

Travail d'équipe et coopération

Perfectionnement professionnel

Apprentissage continu

- Participer à des activités de perfectionnement professionnel continu et entretenir des liens réciproques d'apprentissage avec des collègues afin de se tenir à jour dans le domaine
- Participer à des réunions régulières de supervision de personnes et d'équipes
- Mettre en œuvre des plans de perfectionnement professionnel et d'apprentissage connexes, tel que discuté avec le superviseur
- Maintenir son attestation et ses titres et certificats professionnels et respecter les exigences en matière de formation continue, de sa propre initiative et de concert avec des ressources de l'organisation, lorsqu'elles sont disponibles

Travail d'équipe et coopération

Administration

Éthique et professionnalisme

- S'assurer que les dossiers confidentiels des clients sont à jour et précis, et s'occuper de demandes de documentation de façon uniforme et rapide
- Suivre la politique et les procédures de l'organisation et consulter le superviseur au besoin

Planification et organisation

FORMATION ET QUALIFICATION

Adaptabilité et flexibilité

- Baccalauréat ou maîtrise en travail social, en psychologie ou dans une discipline connexe, ou diplôme d'un collège communautaire reconnu dans les professions d'aide assorti d'une expérience de deux à quatre ans
- Connaissance approfondie des causes et des effets de l'usage de substances, des modèles d'intervention thérapeutique éclairés par des données probantes et de leur application à différentes populations
- Connaissance des méthodes de counseling individuel, familial, collectif et de crise
- Formation en ACSG+ et en pratiques culturellement sécuritaires
- Capacité à composer avec des situations potentiellement mortelles (idées suicidaires, suicidabilité)
- Ouverture à travailler le soir et à répondre à l'occasion à des appels d'urgence de collègues et de clients en dehors des heures de travail
- Compétences exhaustives en gestion de cas, collaboration, élaboration et évaluation de programmes et intervention en situation d'urgence



Le tableau ci-dessous compare le profil provenant du tableau Profils des compétences comportementales et les compétences comportementales retenues après une révision de l'exemple de description d'emploi.

Compétences comportementales pour le profil de conseiller	Niveaux génériques de qualification	Compétences comportementales pour l'exemple d'emploi de conseiller	Niveaux révisés de qualification
1. Adaptabilité et flexibilité	3	1. Adaptabilité et flexibilité	3
2. Raisonnement analytique et prise de décisions	3	2. Raisonnement analytique et prise de décisions	3
3. Apprentissage continu	2	3. Apprentissage continu	2
4. Pratique anti-oppressive et culturellement sécuritaire	3	4. Pratique anti-oppressive et culturellement sécuritaire	3
5. Communication efficace	3	5. Communication efficace	3
6. Éthique et professionnalisme	2	6. Éthique et professionnalisme	2
7. Habilités interpersonnelles	3	7. Habilités interpersonnelles	3
8. Soins gérés par la personne	3	8. Soins gérés par la personne	3
9. Autogestion de la santé	3	9. Autogestion de la santé	3
10. Gestion de soi	2		
11. Travail d'équipe et coopération	2	10. Travail d'équipe et coopération	2
		11. Collaboration et établissement de réseaux	2
		12. Planification et organisation	3

Des experts du domaine et des superviseurs ou gestionnaires immédiats devraient valider le profil révisé avant son utilisation.