

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

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

APPRENTISSAGE CONTINU



Centre canadien sur
les dépendances et
l'usage de substances

Données, Engagement, Résultats.



Centre canadien sur
les dépendances et
l'usage de substances

Les indicateurs comportementaux des différents niveaux de qualification ne sont que des exemples qui peuvent être adaptés pour répondre aux besoins et au mandat de chaque organisation.

Dans les compétences du CCDUS, le terme « usage de substances » inclut les situations où des professionnels travaillent avec des personnes qui consomment ou ont consommé des substances, ont reçu un diagnostic de trouble lié à l'usage de substances médicalement reconnu ou subissent des méfaits liés à leur usage de substances. Pour en savoir plus, voir les critères du trouble lié à l'usage de substances dans le *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* (5^e édition, DSM-5).

Pour plus d'information sur l'analyse comparative entre les sexes et les genres (ACSG+), voir le www.ccsa.ca/fr/analyse-comparative-entre-les-sexes-et-les-genres

© Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2021

Pour des copies supplémentaires, communiquez avec nous :

75, rue Albert, bureau 500

Ottawa (Ontario)

K1P 5E7 Canada

Courriel : competences@ccsa.ca

ISBN 978-1-77178-736-9

APPRENTISSAGE CONTINU

Rechercher et repérer des occasions d'apprentissage en vue d'améliorer sa pratique et son perfectionnement professionnel et la prestation de services et programmes de haute qualité.

	1 = Préliminaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé
EXEMPLES	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'évalue par rapport aux exigences de son poste actuel afin de déterminer ses besoins en matière d'apprentissage; va chercher le soutien nécessaire pour établir et atteindre ses objectifs d'apprentissage 2. Évalue ses préjugés inconscients quant à l'usage de substances, aux approches de gestion de l'usage de substances (p. ex. approches de réduction des méfaits ou d'abstinence) et aux différences de culture, de sexe, de genre, de race, d'orientation sexuelle, etc. 3. Tire profit des possibilités d'apprentissage offertes (p. ex. cours et rétroaction du superviseur ou des pairs) afin de répondre aux exigences du poste actuel 4. Analyse son propre rendement (qu'avez-vous fait? qu'est-ce qui a bien fonctionné? qu'est-ce qui est à améliorer) pour en tirer des leçons 5. Met en pratique les nouvelles connaissances, compétences et leçons acquises dans son travail de manière opportune et demande de la rétroaction 6. Assume la responsabilité de son apprentissage et de son perfectionnement professionnel 7. Se tient au courant de la recherche, de la littérature et d'autres travaux pertinents au domaine et met en pratique ses acquis 8. Saisit les occasions d'apprendre de personnes ayant une expérience passée ou présente de l'usage de substances et de leur famille 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tire parti des connaissances des autres par le réseautage, les partenariats et le travail en équipe 2. Partage ses acquis et ses connaissances professionnelles avec les autres 3. Surveille les progrès accomplis vers la réalisation de ses objectifs d'apprentissage et adapte sa stratégie d'apprentissage au besoin 4. Cherche des occasions d'apprentissage dans des domaines nouveaux en rapide évolution dans le cadre de sa pratique professionnelle ou en lien avec elle (p. ex. analyse comparative entre les sexes et les genres [ACSG+], pratiques culturellement sécuritaires, anti-oppressives et axées sur le bien-être) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cherche activement à acquérir des connaissances, à tirer parti de la formation par compétences et à saisir d'autres occasions d'apprentissage, au-delà de son rôle professionnel actuel ou de son domaine d'expertise, afin d'ajouter de la valeur à son poste 2. Participe à la recherche pour élargir les connaissances dans le domaine 3. Crée des occasions d'échanger des pratiques exemplaires aux autres au sein de l'organisation 4. Contribue activement à créer une culture d'apprentissage, en encourageant l'apprentissage et l'échange des connaissances et en préconisant des activités de perfectionnement professionnel 5. Appuie ou supervise les autres dans leur apprentissage et leur perfectionnement professionnel en leur fournissant des avis, de l'encadrement, du mentorat et des ressources, en définissant des objectifs d'apprentissage et en cernant des occasions de perfectionnement professionnel 6. Crée des occasions d'apprentissage sur la sécurisation culturelle et d'application des principes sous-jacents 7. Favorise l'application des aptitudes et des approches associées à l'analyse comparative entre les sexes et les genres (ACSG+) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprend, de manière stratégique, des activités d'apprentissage liées aux besoins opérationnels futurs ou des activités qui permettent d'élargir les réseaux professionnels 2. Considère la possibilité de nouvelles occasions d'apprentissage pour soi et les autres au moment de l'évaluation de nouveaux projets ou programmes 3. Profite du changement organisationnel pour acquérir de nouvelles aptitudes et élargir ses connaissances ainsi que celles des autres 4. Crée des occasions d'échanger des pratiques exemplaires aux autres à l'extérieur de l'organisation, y compris des pratiques axées sur le bien-être et des approches tenant compte du sexe et du genre 5. Mène des recherches pour élargir les connaissances dans le domaine 6. Encourage, crée et maintient une culture d'apprentissage et d'échange des connaissances au profit de l'organisation 7. Utilise des stratégies novatrices et créatives pour encourager et maintenir des occasions d'apprentissage continu en tenant compte des limites financières