

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

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

SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES AUTRES



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 978-1-77178-740-6

SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES AUTRES

Favoriser et motiver l'apprentissage continu, créer des occasions et ressources d'apprentissage et encourager et respecter les acquis des autres. Comprend la création d'un environnement d'apprentissage continu qui renforce l'épanouissement des pairs, des personnes, des familles, des communautés et d'autres groupes dans des contextes publics et professionnels.

	1 = Préliminaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé
EXEMPLES	<ol style="list-style-type: none"> Établit de bons rapports avec les apprenants et les sensibilise afin d'obtenir leur coopération dans des initiatives axées sur l'apprentissage Évalue les besoins actuels de l'apprenant en matière de connaissances, d'aptitudes et d'informations, et élabore un plan pour répondre à ces besoins Identifie et fournit des ressources et des documents d'information pour améliorer les activités d'apprentissage élaborées pour répondre aux besoins des clients, de leur famille et de leurs cultures, ainsi qu'aux besoins spéciaux Évalue les progrès vers la réalisation des objectifs et adapte les stratégies d'apprentissage au besoin Donne des commentaires constructifs sur les progrès vers la réalisation des objectifs de manière coopérative et ouverte Présente l'information de façon claire, logique et compréhensible par l'apprenant, et étudie avec ce dernier les moyens de mettre à profit cette information 	<ol style="list-style-type: none"> Fait participer l'apprenant à la résolution de problèmes liés aux besoins en apprentissage et travaille à la mise au point d'étapes et de solutions valables et acceptées de part et d'autre (p. ex. objectifs SMART – stratégique, mesurable, atteignables, réaliste, limité dans le temps) Facilite l'apprentissage en utilisant des données probantes et des exemples pertinents ou en s'appuyant sur l'expérience des apprenants issus de milieux divers Reconnaît et appuie les capacités, les efforts et les progrès de l'apprenant, le rassure et l'amène à avoir confiance en sa capacité de réussite tout en gardant des attentes réalistes Donne des commentaires constructifs aux collègues et employés qui sont axés sur les problèmes et les comportements plutôt que sur les personnalités Fait participer les réseaux et autres ressources de l'apprenant aux activités éducatives, tout en respectant les droits à la confidentialité et les limites juridiques établies Reconnaît et tente d'éliminer les obstacles à l'apprentissage, et adapte son approche en conséquence Propose des occasions de mentorat et d'accompagnement en fonction des besoins d'apprentissage 	<ol style="list-style-type: none"> Identifie les forces, les points à améliorer et les styles d'apprentissage de l'apprenant et tient compte dans l'élaboration de stratégies d'apprentissage Utilise un éventail de méthodes d'animation efficaces et novatrices dans la conception et l'élaboration de méthodologies et de documents d'apprentissage Crée une ambiance agréable et sécuritaire pour l'apprentissage et la communication; établit une relation de confiance et de respect mutuels qui encourage l'échange d'information (p. ex. au sein d'un groupe d'apprenants) Montre une connaissance de la dynamique de groupe dans des situations d'apprentissage en groupe et adapte son style d'animation en conséquence Cherche à découvrir les points communs et aide le groupe d'apprenants à se focaliser sur ses ressemblances, plutôt que sur ses différences Évalue les besoins en apprentissage collectifs et planifie des activités de perfectionnement en groupe fondées sur des données et des expériences pertinentes 	<ol style="list-style-type: none"> Cerne les besoins et élabore des stratégies, des initiatives et des plans d'action en apprentissage pour l'organisation et des groupes communautaires Élabore des initiatives organisationnelles pour mettre en commun et évaluer les efforts d'apprentissage, les pratiques exemplaires et les modèles différentiels d'apprentissage Met en œuvre des stratégies pour renforcer, appuyer et maintenir une culture d'apprentissage au sein de l'organisation et de la collectivité dans son ensemble Encourage la recherche et l'examen des données probantes pour évaluer l'incidence et l'efficacité des efforts d'apprentissage Fixe des buts et objectifs qui sont réalistes tout en poussant les autres à se surpasser et à perfectionner leurs compétences Profite des occasions pour diffuser l'information, enseigner et modeler les pratiques exemplaires et le professionnalisme