

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

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

**Niveaux de qualification,
par famille d'emplois**



Données, Engagement, Résultats.



PROFILS DE QUALIFICATION

Les profils de qualification identifient les compétences comportementales pour chaque famille d'emplois, ainsi que les niveaux de qualification requis pour s'acquitter avec succès des fonctions dans les emplois au sein de chaque famille.

Les profils de qualification ont été élaborés au terme de recherches et de consultations avec des spécialistes en la matière. Quelque 120 professionnels de l'usage de substances de partout au pays ont recensé des compétences et des niveaux de qualification pour les sept familles. Les résultats présentés dans le tableau qui suit se fondent sur un consensus d'au moins 60 %.

Ces profils de qualification sont génériques et servent de point de départ pour relever les compétences propres à un emploi qui peuvent alors être utilisées dans les processus de gestion des ressources humaines. Des outils d'entrevue et de gestion du rendement ont également été mis au point à partir de ces profils génériques afin d'aider les organisations à utiliser une méthode de gestion des ressources humaines fondée sur les compétences.

Il faut savoir que ces profils génériques ne sont qu'un guide pour aider à définir un profil de compétences pour un poste précis dans une organisation donnée. Les profils ne reflètent pas les différences entre les emplois au sein de chaque rôle et ne reflètent pas non plus les variations que l'on trouve entre les organisations et les régions. Les profils génériques doivent être revus et adaptés au besoin avant d'être utilisés (voir *Adapter les profils de qualification*).

En outre, il peut y avoir des postes ou des rôles auxquels les compétences s'appliquent, mais pour lesquels on n'a pas dressé un profil ou qui n'ont pas été recensés dans les familles en raison de leur nature unique dans le domaine, p. ex. professionnels paramédicaux (psychologues, médecins spécialisés en dépendance, psychiatres, policiers, aînés autochtones, pairs et bénévoles, etc.). Les compétences comportementales ont été élaborées pour être utilisées dans tout le domaine de l'usage de substances et peuvent servir pour ces postes et ces rôles en sélectionnant les compétences qui conviennent le mieux.

Le tableau qui suit montre les profils de compétences proposés pour chacune des sept familles d'emplois. Les chiffres dans le tableau représentent les niveaux de qualification. Des exemples d'indicateurs comportementaux pour chaque niveau sont donnés dans *Indicateurs comportementaux par niveau de qualification*. Les niveaux ne sont pas exhaustifs; ils partent plutôt du principe qu'un profil comprend uniquement les compétences essentielles pour l'emploi et que, de préférence, un profil ne devrait pas contenir plus de 12 compétences.

Les professionnels consultés se sont d'abord entendus sur les niveaux de qualification, qui ont ensuite fait l'objet d'une vérification par un groupe consultatif. Ces niveaux de qualification sont des modèles utiles, mais il se peut qu'ils ne représentent pas exactement les qualifications requises pour le poste que vous évaluez. Il est donc important de s'assurer que le niveau de qualification proposé correspond bien au travail, au rôle et à la fonction professionnelle dans votre organisation. Il est aussi important de s'assurer que les entrevues et les évaluations du rendement sont faites conformément aux politiques et procédures de votre organisation.

ISBN 978-1-77178-718-5
Courriel : competences@ccsa.ca

PROFILS DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

1 = Élémentaire 2 = De base 3 = Intermédiaire 4 = Avancé

Compétences	Niveaux de qualification, par famille d'emplois						
	Counseling	Gestion du sevrage	Haute direction	Promotion de la santé	Services de soutien et de proximité	Soutien administratif	Supervision
Adaptabilité et flexibilité	3	3	4	3	3	1	3
Apprentissage continu	2	2	4	3	2	2	3
Autogestion de la santé	3	3	4	2	3	2	3
Collaboration et établissement de réseaux			4	3	2		
Communication efficace	3	3	4	3	3	2	3
Créativité et innovation			4	3	2		3
Éthique et professionnalisme	2	2	4	2	2	1	3
Gestion de soi	2	3	4		2	2	
Habilités interpersonnelles	3	3		3	3	2	3
Leadership			4				3
Motivation personnelle		3		2			
Planification et organisation		3	4	3	2	2	3
Pratique anti-oppressive et culturellement sécuritaire	3	3	4	3	3	1	3
Raisonnement analytique et prise de décisions	3	2	4	2	2	1	3
Soins gérés par la personne	3	3	4	2	3	1	3
Soutien au développement des autres			4	3			3
Travail d'équipe et coopération	2	2	4	2		2	3