



## Compétences de base pour les professionnels canadiens en toxicomanie

RAPPORT PRÉLIMINAIRE | JUIN 2007

**Centre canadien de lutte contre  
l'alcoolisme et les toxicomanies**

75, rue Albert, bureau 300  
Ottawa (Ontario) K1P 5E7

tél. : 613-235-4048 | téléc. : 613-235-8101 | [www.cclat.ca](http://www.cclat.ca)

---

## Table des matières

---

<b>Introduction</b>	2
<b>Consultation de la troisième phase</b>	
Que sont les compétences?	4
Comment sont utilisées les compétences?	4
Objectif et structure des compétences de base pour les professionnels canadiens en toxicomanie	4
Processus de consultation – participation des intervenants du domaine	5
<b>Compétences de base</b>	
L'aide à la famille et le soutien social	9
Les approches et les pratiques de gestion de conflits	11
Les approches et techniques d'entrevue	12
Les compétences en counseling	13
La déontologie et le professionnalisme	14
L'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation de programmes	16
Les facteurs et les sources de consommation, d'abus et de dépendance	18
La gestion de cas	20
L'intervention en situation de crise	22
La planification du traitement	23
La prévention	24
La sensibilisation envers les peuples autochtones et d'autres populations et communautés	25
Les services d'approche	26
Les techniques d'animation de groupe	27
Les techniques, outils et pratiques de dépistage et d'évaluation	28
Le travail d'équipe	29

## Introduction

---

Le **Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies (CCLAT)** est un chef de file de confiance dans le domaine de l'abus de substances, une place qu'il s'est taillé au fil des années depuis sa création en vertu d'une loi adoptée en 1988 qui en faisait l'organisme national canadien de renseignements sur les toxicomanies. La Direction du perfectionnement de la main-d'œuvre du CCLAT collabore avec divers partenaires afin que les connaissances factuelles se traduisent en possibilités d'apprentissage qui favoriseront la croissance et le perfectionnement des intervenants canadiens en toxicomanie.

C'est pourquoi la première enquête nationale sur la main-d'œuvre a été menée en 2004-2005 auprès de directeurs, de dirigeants et d'employés de première ligne. L'Enquête visait à déterminer le niveau et le type d'éducation et d'expérience en perfectionnement professionnel des dirigeants et des intervenants de première ligne, à cerner les besoins de formation et de perfectionnement professionnel et à étudier les facteurs ayant une incidence sur la capacité des travailleurs à offrir des services de la meilleure qualité possible. L'une des dix recommandations découlant de cette enquête visait à « favoriser l'élaboration, pour la main-d'œuvre du domaine, de qualifications et de normes canadiennes pouvant être adaptées aux besoins des compétences provinciales ».

En janvier 2007, le CCLAT a entamé une collaboration avec le Hay Group et des intervenants clés de tout le pays pour élaborer un ensemble de compétences de base pour la main-d'œuvre canadienne en toxicomanie. Cette mesure répondait à un besoin réel du domaine, selon les conclusions de l'*Enquête sur la main-d'œuvre affectée au traitement des toxicomanies au Canada*, concordait avec la priorité du Cadre national d'action pour réduire les méfaits liés à l'alcool et aux autres drogues et substances au Canada visant à « soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre » et avait l'appui du Conseil exécutif canadien sur les toxicomanies (CECT) et du Groupe consultatif national sur le perfectionnement de la main-d'œuvre (GCNPM). Les compétences de base identifiées pourraient servir en bout de ligne à :

- rehausser le degré de professionnalisme au sein du domaine en soutenant l'adoption de pratiques factuelles;
- faciliter l'embauche et le maintien en poste de personnes bien choisies possédant les compétences adéquates en temps opportun;
- élaborer des stratégies d'apprentissage et de perfectionnement permettant aux intervenants d'atteindre l'excellence dans le présent et dans l'avenir.

---

Il est important de souligner que cette initiative est mise en œuvre en parallèle avec la Stratégie nationale sur le traitement, qui découle d'une autre priorité du Cadre national, soit : « l'amélioration de la qualité, de l'accessibilité et de la gamme des options de traitement pour la toxicomanie, y compris les troubles liés à la consommation de substances (traitement) ».

Des efforts sont déployés pour s'assurer que ces deux initiatives se complètent et se soutiennent autant que possible.

---

La **première phase** de l'initiative des compétences comprenait l'identification et l'analyse comparative des compétences existantes et naissantes de la main-d'œuvre canadienne et internationale en toxicomanie, puis la création d'un ensemble de compétences de base nationales pour les intervenants canadiens en toxicomanie.

**La deuxième phase** du projet comprenait un atelier interactif de deux jours, qui a eu lieu en février 2007, avec des membres du GCNPM, des groupes d'intervenants en toxicomanie provenant d'un large éventail de provinces/territoires et de secteurs, ainsi que des experts d'autres domaines provenant de tout le pays. L'objectif de cet atelier était d'obtenir une rétroaction sur l'ébauche préliminaire des compétences de base, de réviser ou de supprimer celles qui n'étaient pas pertinentes selon les participants et d'élaborer de nouvelles compétences pour combler les lacunes cernées.

**La troisième phase** visera à faire participer les intervenants du domaine à une échelle plus vaste afin de raffiner et de valider les compétences. Diverses stratégies seront utilisées :

- des groupes de discussion régionaux et des téléconférences;
- des entrevues avec des informateurs clés;
- une consultation ouverte de durée limitée par blogue ou courriel avec les professionnels de la toxicomanie et de domaines connexes.

À la fin de cette phase, le document des compétences sera révisé en fonction des commentaires reçus. Il fera ensuite l'objet d'une comparaison avec les recommandations contenues dans la Stratégie nationale sur le traitement. La version finale sera soumise à l'approbation du CECT, de hauts fonctionnaires provinciaux et territoriaux et du milieu universitaire. Ce document pourrait être utilisé par la suite pour l'élaboration du contenu des cours collégiaux et universitaires, la planification stratégique de la main-d'œuvre par les organisations de prestation de services, la discussion avec les organismes de certification, etc.

Nous espérons que les résultats de cette initiative permettront d'atteindre tous les objectifs décrits précédemment ainsi que d'autres. Il faut cependant souligner que la mise en œuvre de ces compétences relèvera en grande partie des autorités compétentes en matière d'éducation, de formation et de recrutement des professionnels canadiens en toxicomanie. L'objectif de cette initiative est de fournir aux autorités compétentes une ressource commune sur laquelle elles pourront s'appuyer pour élaborer ou améliorer les cours et la formation, les activités de perfectionnement professionnel, les pratiques de recrutement, l'évaluation du rendement et la planification stratégique de la main-d'œuvre.

Il est aussi important de garder à l'esprit que les compétences sont dynamiques et doivent pouvoir refléter les nouvelles connaissances et compétences dans le domaine. Le document continuera donc à évoluer au fil du temps au fur et à mesure que de nouvelles compétences seront cernées et que d'autres « disparaîtront » ou se modifieront sous l'influence des transformations que subissent la théorie et la pratique.

---

## Consultation de la troisième phase

---

Dans le cadre de la troisième phase de cette initiative, les professionnels de la toxicomanie et de domaines connexes sont invités à commenter la dernière version du document *Compétences de base pour les professionnels canadiens en toxicomanie*. Pour faciliter ce processus, nous avons fourni une définition de travail des compétences, une description de la façon dont elles peuvent être utilisées, cinq questions principales et des explications sur la façon de participer à ce processus.

### Que sont les compétences?

Les compétences sont des capacités identifiables qui peuvent être mesurées dans les faits. Une compétence peut être composée de savoir et/ou d'habiletés définis comme suit :

- Le *savoir* est la connaissance et la compréhension des faits, des règles, des principes, des lignes directrices, des concepts, des théories et des processus nécessaires pour accomplir une tâche avec succès. Le savoir peut être concret, spécifique et facilement quantifiable, ou plus complexe, abstrait et difficile à évaluer. Le savoir s'acquiert par l'apprentissage et l'expérience (Marrelli, 2001; Mirabile, 1997).
- Une *habileté* est la capacité d'accomplir des tâches mentales ou physiques pour obtenir un résultat déterminé. Comme le savoir, les habiletés peuvent être des tâches très concrètes et facilement identifiables, par exemple remplir une liste de vérification pendant une entrevue d'évaluation, ou des tâches moins tangibles et plus abstraites, comme la gestion d'un processus d'évaluation de programmes (Lucia et Lepsinger, 1999).

Les *capacités*, aussi appelées *caractéristiques personnelles*, sont parfois prises en compte dans l'élaboration des compétences. Cependant, dans le cadre de cette initiative, les *capacités* ou *caractéristiques personnelles* seront traitées séparément à une étape ultérieure. Par conséquent, les compétences présentées dans ce document comprennent uniquement un ou plusieurs éléments de « savoir » et « d'habiletés ».

### Comment sont utilisées les compétences?

Les compétences se combinent pour orienter et permettre l'accomplissement réussi d'une tâche professionnelle. C'est pourquoi l'identification et la mesure des compétences sont utiles pour déterminer les types et les degrés de savoir et d'habiletés requis pour bien accomplir un travail.

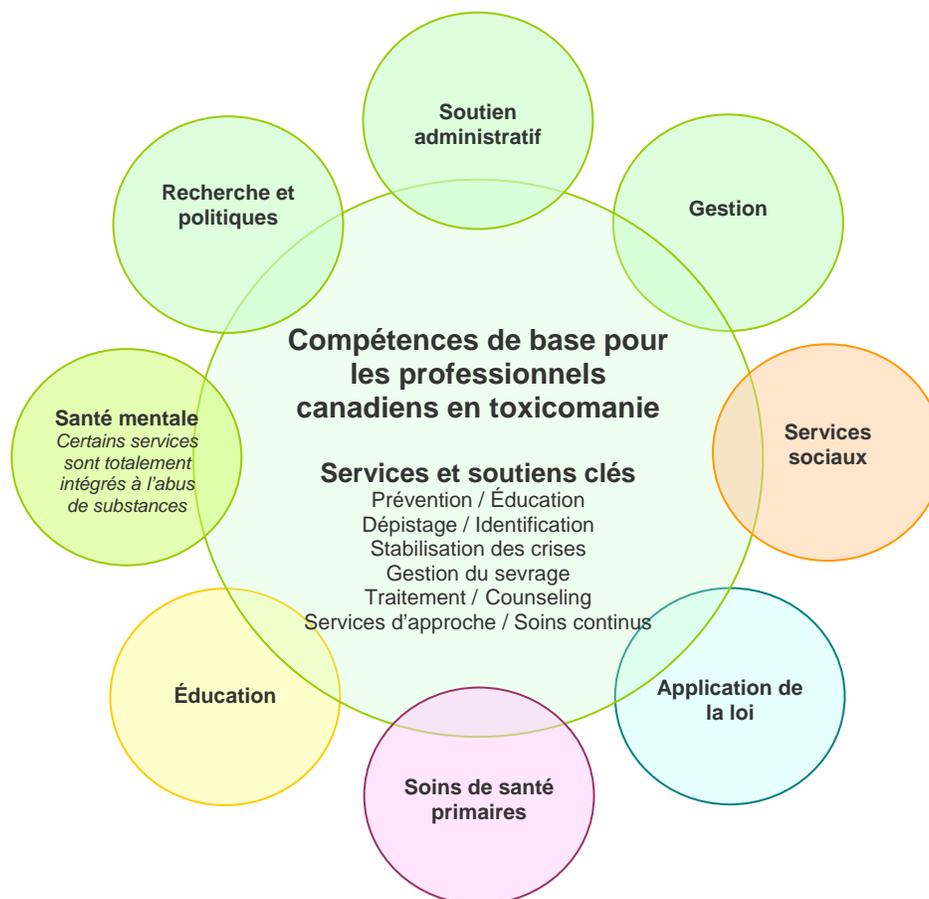
Les compétences peuvent être utilisées pour toute une gamme d'activités, notamment l'élaboration des descriptions de poste, l'évaluation du rendement professionnel et l'identification des exigences en matière de formation et de perfectionnement professionnel et de plan de relève.

### Objectif et structure des compétences de base pour les professionnels canadiens en toxicomanie

Chaque compétence comprend deux composantes principales – une *définition*, qui fournit un contexte et un langage commun, associée à des *exemples de comportements* groupés en « niveaux ». Le « niveau » exigé varie en fonction des rôles et du type de travail qui doit être accompli. Par conséquent, pour certains rôles il est tout à fait acceptable de posséder un niveau 1 dans une compétence donnée, alors que pour d'autres rôles il est nécessaire de posséder un niveau 3 ou 4 pour la même compétence.

Les compétences énumérées dans ce document doivent être vues comme un « menu » dans lequel choisir les compétences et les niveaux de compétences appropriés, en fonction du rôle qui est défini. Il est important de souligner que cet ensemble de compétences représente le savoir et les habilités « de base » spécifiques aux services « spécialisés » en toxicomanie. Selon toute vraisemblance, les personnes qui travaillent dans le domaine devraient pouvoir démontrer qu'elles possèdent la plupart de ces compétences, et les personnes qui travaillent en dehors de ce domaine spécifique mais qui ont des contacts professionnels avec des personnes souffrant de problèmes de toxicomanie pourraient devoir démontrer qu'elles possèdent certaines de ces compétences.

Le diagramme ci-dessous fait le lien entre les compétences de base et le continuum des services et soutiens clés du domaine de la toxicomanie. Il illustre la façon dont les compétences de base s'appliquent aux professionnels de la toxicomanie en faisant également intervenir les personnes qui travaillent dans « l'infrastructure » (p. ex. soutien administratif, recherche et politiques, gestion) et les professionnels de domaines connexes (p. ex. médecins de soins primaires, infirmières en santé publique, spécialistes de la santé mentale, spécialistes de l'hébergement, policiers, conseillers en milieu scolaire, etc.).



### Processus de consultation – participation des intervenants du domaine

Pendant les mois de juillet et août, les intervenants du domaine sont invités à formuler des commentaires sur les compétences en répondant à **cinq grandes questions**.

1. Est-ce que les compétences et les exemples mentionnés sont pertinents en ce qui a trait au savoir, aux habiletés et à l'expertise que vous utilisez lorsque vous offrez des services à des personnes qui ont un problème de dépendance?
2. En gardant à l'esprit que cet ensemble de compétences met l'accent sur le savoir et les habiletés nécessaires pour offrir des services spécifiques aux problèmes de consommation de drogues et d'alcool, cet ensemble vous semble-t-il exhaustif? Est-ce que certaines compétences ont été omises? Est-ce que certaines compétences devraient être supprimées car elles ne sont pas nécessaires?
3. Est-ce que les définitions sont claires et précises?
4. Est-ce que les exemples sont clairs et est-ce que la progression dans les niveaux est exacte/logique?
5. Est-ce vous aimeriez commenter d'autres aspects?  
Par exemple :
  - Est-ce que les compétences sont utilisées actuellement dans l'organisation pour laquelle vous travaillez, et dans l'affirmative, quel en est l'impact (positif ou négatif)?
  - Avez-vous des inquiétudes à propos de ce projet et de ses implications pour les intervenants du domaine? Dans l'affirmative, quelles sont-elles?
  - Quelle est votre opinion sur la façon dont les compétences peuvent aider les professionnels du domaine à atteindre leurs objectifs de perfectionnement professionnel?
  - Avez-vous des suggestions sur la façon de relier les compétences avec les programmes de formation ou de certification?
  - etc.

*À noter : Le langage utilisé est un défi constant dans le domaine de l'abus de substances, n'hésitez donc pas à commenter de façon constructive le langage utilisé dans ce document.*

Il y a plusieurs façons de participer à la discussion, notamment par les groupes de discussion régionaux, les téléconférences, les entrevues avec des informateurs clés et une consultation de durée limitée par courriel ou par blogue.

Pour plus de renseignements sur la façon de participer à un groupe de discussion régional, à une téléconférence ou à une entrevue, veuillez communiquer avec Karen Cumberland à [competences@ccsa.ca](mailto:competences@ccsa.ca) ou par téléphone au 613-235-4048 poste 234.

Pour participer à la consultation ouverte, veuillez choisir l'une des deux options suivantes :

#### Option A – Par courriel

1. Consultez le document *Compétences de base pour les professionnels canadiens en toxicomanie*.
2. Envoyez par courriel vos réponses aux questions ci-dessus à [competences@ccsa.ca](mailto:competences@ccsa.ca).
3. Votre contribution peut demeurer anonyme, cependant, il serait utile et apprécié que vous fournissiez les informations suivantes : le titre de votre poste, la ville ou la région où vous travaillez.
4. Tous les courriels doivent être reçus au plus tard le 15 août 2007.

OU

#### Option B – Par blogue

1. Allez à l'adresse <http://consultationcompetences.blogspot.com/>. Ce lien est également accessible sur la page d'accueil du Réseau canadien des professionnels en toxicomanie et de domaines connexes ([www.rcptdc.ca](http://www.rcptdc.ca)) et dans la section de la Direction du perfectionnement de la main-d'œuvre du site Web du CCLAT ([www.cclat.ca](http://www.cclat.ca)).
2. Téléchargez le document *Compétences de base pour les professionnels canadiens en toxicomanie* dans la liste de ressources.
3. Rédigez vos commentaires en vous inspirant des cinq questions principales. Vous pourrez également lire ce que d'autres personnes ont écrit au sujet du document sur les compétences, en lien avec les cinq questions, et vous pourrez ajouter vos commentaires.
4. Retournez sur le blogue aussi souvent que vous le souhaitez afin de poursuivre le dialogue.
5. Le blogue se terminera le 15 août 2007 à 17 h HNE.

---

### Documents de référence

Lucia, A. et R. Lepsinger. *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*, 1999. San Francisco : Jossey-Bass/Pfeiffer.

Marrelli, A.F. *Introduction to competency modeling*, 2001. New York : American Express.

Mirabile, R. Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and Development*, vol. 51(8), 1997, p. 73-78.

---

## Compétences de base

---

**L'aide à la famille et le soutien social** sont décrits comme la connaissance et la compétence nécessaires pour travailler efficacement avec les membres de la famille et d'autres personnes concernées dans le but d'appuyer les objectifs du traitement établis par l'être cher, et prendre en charge efficacement l'incidence de la consommation de substances de ce dernier sur les membres de la famille ou l'ensemble du groupe social. Le travail avec les membres de la famille et d'autres personnes concernées exige une connaissance des dynamiques interpersonnelles et des processus des systèmes familiaux de différentes cultures, ainsi que la compétence permettant d'encourager et de travailler avec les familles en tant que groupe.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une connaissance adéquate des enjeux d'aide à la famille et de soutien social et la compétence nécessaire pour faire des interventions efficaces?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possède une connaissance minimale du rôle joué par les facteurs familiaux et de soutien social dans les cas de dépendance</li> <li>• Accueille et interagit respectueusement et avec prévenance avec les membres de la famille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprend que les facteurs familiaux et de soutien social ont une incidence sur la prestation d'un service efficace</li> <li>• Capable de communiquer et de fournir de l'information aux membres de la famille concernant la toxicomanie et les approches de traitement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incite et encourage les membres de la famille à examiner leurs propres besoins et préoccupations, et offre un soutien et une aide pratique, le cas échéant</li> <li>• Défend le droit des membres de la famille à une aide et mobilise d'autres ressources, au besoin</li> <li>• Capable de déterminer le niveau de besoin des membres de la famille et leur participation au plan de soins du client</li> <li>• Connait les ressources communautaires à la disposition des membres de la famille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possède une compréhension approfondie et détaillée des processus familiaux</li> <li>• Capable d'évaluer le fonctionnement de la famille et de travailler avec ses membres à titre de conseiller en mettant l'accent sur le soutien social que la famille peut fournir pour aider le membre à élaborer un plan de guérison efficace</li> <li>• Travaille intentionnellement à améliorer la cohésion et l'appui de la famille et s'engage à travailler en collaboration</li> <li>• Est capable de formuler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est généralement reconnu comme un expert concernant au moins un des modèles factuels de thérapie familiale</li> <li>• Est sollicité par d'autres membres du même milieu professionnel recherchant des conseils d'expert et une orientation sur des questions associées à l'aide à la famille et au soutien social</li> <li>• Possède une connaissance approfondie et élargie des dynamiques familiales et de la façon dont elles peuvent contribuer à des relations dysfonctionnelles</li> </ul>

				<p>et de mettre en œuvre un plan de traitement incluant la famille dans le processus de traitement</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Expert dans au moins une des approches factuelles de la thérapie familiale</li><li>• Supervise d'autres personnes en thérapie familiale</li></ul>	
--	--	--	--	--	--

**Progression :** d'une connaissance rudimentaire à une connaissance d'expert concernant les services d'aide à la famille et de soutien social et compétence en matière de stratégies d'intervention efficaces

**Les approches et les pratiques de gestion de conflits** se définissent par la connaissance et la compétence à gérer et à résoudre efficacement les différends entre les parties et les tiers à l'aide d'une vaste gamme d'approches et de techniques appropriées.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle la compétence adéquate pour appliquer les approches et les techniques nécessaires pour résoudre de façon constructive ses propres conflits avec d'autres ou les conflits entre d'autres parties?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance minimale des sources de conflit et des approches et des pratiques de gestion des conflits</li> <li>Connaît et respecte les protocoles appropriés lors de la recherche d'aide pour résoudre des conflits en milieu de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une compréhension de base des sources de conflit comme la colère, la peur, les conflits de pouvoirs, etc.)</li> <li>Facilite une discussion avec ou entre les clients afin de résoudre les conflits</li> <li>Demande de l'aide des autres, comme des collègues expérimentés ou des superviseurs, au besoin, pour la gestion et/ou la résolution de conflits avec ou entre les clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilite avec succès une discussion avec ou entre les clients en utilisant les techniques appropriées comme la détermination des points communs, l'élaboration de solutions de rechange, l'obtention d'accords des clients, l'établissement de la confiance, etc.</li> <li>Reconnaît le conflit et prend des mesures pour aider les clients à y réagir efficacement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilite avec succès un dialogue avec ou entre les clients pour résoudre des conflits à l'aide d'une gamme de compétences et de stratégies cliniques</li> <li>Encadre et oriente les autres en élaborant des approches et des techniques de gestion et de résolution de conflits appropriées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Est généralement reconnu comme un expert de la gestion et de la résolution de conflits</li> <li>Est sollicité par divers intervenants recherchant des conseils d'expert et une orientation pour la résolution de conflits complexes</li> </ul>

**Progression :** d'une connaissance et d'une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant les approches et les pratiques de gestion et de résolution de conflits

**Les approches et techniques d’entrevue** se définissent par la connaissance et la compétence nécessaires pour utiliser efficacement les techniques d’entrevue afin de recueillir de l’information pertinente et complète et de faire des observations et des recommandations éclairées.

**DE BASE : Cette personne peut-elle adéquatement mener des entrevues efficaces et recueillir suffisamment d’information pour l’évaluation et à d’autres fins?**

ÉCHELLE	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	<b>Connaissance et compréhension limitées; capacité d’appliquer la compétence à des situations restreintes</b>	<b>Connaissance et compréhension de base; capacité d’appliquer la compétence à des situations régulières</b>	<b>Connaissance et compréhension considérables; capacité d’appliquer la compétence à une variété de situations</b>	<b>Connaissance et compréhension avancées; capacité d’appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes</b>	<b>Connaissance et compréhension d’expert; capacité d’appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes</b>
EXEMPLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une compréhension minimale du rôle de l’entrevue dans la collecte d’information essentielle</li> <li>Est capable de suivre un guide pré-établi pour recueillir de l’information de base sur un client</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élabore un rapport productif et approprié avec les personnes interviewées</li> <li>Mène des entrevues sans laisser ses propres émotions, préjugés, stéréotypes, etc., influencer l’évaluation</li> <li>Garde à l’esprit les aspects juridiques de la protection des renseignements personnels et des droits de la personne</li> <li>Garde des dossiers clairs et précis sur toute l’information clé recueillie durant les entrevues</li> <li>Adopte un style d’entrevue qui favorise la motivation du client</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peut obtenir efficacement un compte-rendu des problèmes présentés</li> <li>Motive et noue le dialogue avec le client pour recueillir efficacement de l’information pertinente auprès de personnes qui peuvent être anxieuses et/ou réticentes à dévoiler des détails en toute liberté</li> <li>Au besoin, enquête sur le problème ou la situation au-delà des questions de routine afin de vérifier l’information ou pour avoir une meilleure compréhension des pensées et/ou des émotions sous-jacentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possède une connaissance approfondie d’une gamme de techniques d’interrogation et adapte leur usage selon la situation</li> <li>Remarque l’incongruité entre les signes verbaux et non verbaux et fait adroitement ressortir la divergence pour obtenir un compte-rendu précis, tout en maintenant le rapport</li> <li>Fournit de la rétroaction, un encadrement et/ou une formation aux collègues pour les aider à développer leurs techniques d’entrevue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Est reconnu comme un expert en matière d’entrevue et est sollicité pour son expérience et ses compétences</li> </ul>

**Progression :** d’une connaissance et d’une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d’expert concernant les techniques d’entrevue

**Les compétences en counseling** sont définies par la connaissance et la compétence à puiser et à utiliser les styles et les techniques actuelles de counseling, y compris une compréhension exhaustive du processus de développement humain et une connaissance approfondie d'une vaste gamme d'approches théoriques, de compétences et de modes de pratique de traitement des problèmes d'alcoolisme, d'abus de drogues et de jeu. Cette connaissance et cette compétence sont appliquées et renforcées par le recours à un rapport thérapeutique amélioré pour motiver la personne et l'amener à suivre le processus de traitement, entraînant ainsi un changement au niveau de l'abus et de la dépendance du client, tout en améliorant sa santé biologique, psychologique, sociale et spirituelle.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle les compétences adéquates pour contribuer efficacement à un changement intentionnel?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance minimale des styles et des techniques de counseling factuels et du rôle du rapport thérapeutique dans la motivation du client</li> <li>Aide les conseillers dans une capacité administrative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une capacité de base d'établir une relation d'aide avec les clients caractérisée par la chaleur humaine, le respect, l'authenticité, la concrétude et l'empathie</li> <li>Peut utiliser de façon appropriée une variété de modèles factuels de counseling en toxicomanie auprès d'individus et de groupes afin de contribuer efficacement au changement intentionnel</li> <li>Reconnaît les limites professionnelles et personnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance approfondie de la théorie et de la pratique factuelles de counseling en toxicomanie</li> <li>Démontre une capacité d'intervenir de façon efficace et efficiente pour accroître la motivation des clients</li> <li>Choisit des techniques et des approches correspondant aux besoins des clients</li> <li>Identifie et explore les défis de counseling comme la résistance du client, etc. Démontre une capacité d'utiliser de façon appropriée une variété de modèles de counseling en toxicomanie s'appliquant aux individus, aux groupes, aux couples et aux familles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance spécialisée de la théorie et de la pratique factuelles de counseling en toxicomanie</li> <li>Travaille efficacement avec les clients ayant des problématiques complexes et multiples</li> <li>Démontre une capacité de surveiller et d'orienter les conseillers pour veiller au respect des pratiques exemplaires, des normes de cas individuels, de l'intégrité des programmes et du perfectionnement professionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Est généralement reconnu comme un expert dans le domaine du counseling en toxicomanie</li> <li>Est sollicité par d'autres membres du même milieu professionnel en ce qui concerne l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des pratiques factuelles de counseling en situation de crise</li> </ul>

**Progression :** d'une connaissance et d'une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant le counseling

**La déontologie et le professionnalisme** sont définis par la connaissance et la compétence nécessaires pour répondre à des normes adéquates de comportement éthique et de professionnalisme dans les interactions avec les clients, les collègues et les partenaires externes, en mettant l'accent sur le lien conseiller-client.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension adéquate de la déontologie s'appliquant aux professions d'aide?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance minimale des questions éthiques en matière de services sociaux</li> <li>Fait preuve d'un engagement rudimentaire envers la conduite professionnelle lors d'interactions avec les clients de l'organisme et les collègues, comme le montre le respect des autres, la tolérance envers les différences et la compréhension des expériences et points de vue personnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprend le rôle de la déontologie dans l'éthique professionnelle et les implications juridiques touchant la protection de la confidentialité thérapeutique, y compris les conditions régissant le partage de l'information (p. ex. mandat de perquisition, citation à comparaître, ordonnance du tribunal)</li> <li>Identifie et réagit de façon adéquate à des situations où il faut tenir compte de l'éthique, p. ex. limites appropriées entre le conseiller et</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une compréhension approfondie et détaillée de l'éthique professionnelle en matière de services sociaux, et en particulier en ce qui concerne le lien conseiller/client dans le domaine de la toxicomanie</li> <li>Démontre une capacité de tenir compte de façon constante et efficace des implications éthiques dans les interactions avec diverses populations de clients dont les problèmes de consommation et de santé mentale sont d'une gravité variable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Est un modèle de respect des normes éthiques; encadre d'autres intervenants par rapport à la déontologie et le respect des normes éthiques</li> <li>Travaille avec des partenaires internes et externes pour accroître le degré collectif de conformité aux normes appropriées d'exercice professionnel</li> <li>Démontre une capacité de tenir compte des implications éthiques de questions complexes, floues ou controversées et d'appliquer les principes éthiques de façon appropriée</li> <li>Établit des liens thérapeutiques sûrs et hautement productifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Est reconnu comme un expert de la déontologie dans le domaine des services sociaux, et plus particulièrement celui de la toxicomanie</li> <li>Fait preuve de leadership dans l'exploration de questions éthiques complexes et met en place les paramètres éthiques adéquats relativement aux politiques et pratiques nouvelles ou controversées</li> </ul>

		le client et façon de traiter certains sujets délicats, comme les agressions physiques et psychologiques		avec des clients selon une approche pertinente de la pratique déontologique	
--	--	--	--	---	--

**Progression :** *d'une connaissance et d'une démonstration rudimentaires à une connaissance et une démonstration d'expert concernant la déontologie et le professionnalisme lors des interactions avec les clients, les collègues et les partenaires externes*

**L'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation de programmes** se définissent par la connaissance et la compétence nécessaires pour élaborer un nouveau programme ou en modifier un qui existe déjà, veiller à sa mise en oeuvre et en évaluer l'efficacité pour répondre aux principaux buts et objectifs.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension et une compétence adéquates de l'élaboration, de la mise en oeuvre et de l'évaluation de programmes?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une sensibilisation limitée au processus d'élaboration, de mise en oeuvre et d'évaluation de programmes</li> <li>Appuie l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation de programmes dans une capacité administrative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprend les principaux éléments de l'élaboration de programmes et de l'établissement du but ou de l'objectif du programme</li> <li>Contribue à l'élaboration de nouveaux programmes ou à la modification de programmes existants dans les cas où les objectifs, les jalons et les échéanciers ont été définis</li> <li>Démontre une compréhension de base des procédures, des protocoles et des normes d'évaluation de programmes</li> <li>Démontre une connaissance de base</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance pratique des principes et des techniques d'élaboration de programmes</li> <li>Détermine les buts et objectifs des nouveaux programmes au sein de l'organisation</li> <li>Planifie, définit et met en oeuvre des projets au sein de l'organisation</li> <li>Détermine les principales ressources personnelles nécessaires pour mettre en oeuvre le programme</li> <li>Démontre une connaissance considérable des procédures, des protocoles et des normes d'évaluation de programmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Surveille et oriente les autres dans l'élaboration d'idées, la conception, la mise en oeuvre et l'évaluation des programmes</li> <li>Conçoit des programmes sur mesure dans des situations complexes et délicates nécessitant un haut degré de collaboration multidisciplinaire</li> <li>Démontre une connaissance et une expertise exhaustives de la conception et de la mise en oeuvre de l'évaluation de programmes</li> <li>Possède une compréhension approfondie des méthodologies quantitatives et qualitatives pour analyser et interpréter les résultats des données</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conçoit, met en oeuvre et évalue l'élaboration de nouveaux programmes axés sur la recherche nouvelle et existante</li> <li>Effectue des évaluations régulières et indépendantes de sujets complexes faisant référence directe à la recherche factuelle nouvelle et existante</li> <li>Offre des conseils et formule des recommandations sur l'établissement de plans, de nouveaux concepts, d'une formation et/ou de moyens d'améliorer la prestation de programmes ou de services</li> </ul>

		de l'analyse et de l'interprétation des résultats des données	<ul style="list-style-type: none"><li>• Démontre des compétences d'analyse formelles pour faciliter le processus d'évaluation</li><li>• Rédige d'importantes sections de rapports finaux en collaboration avec des experts en la matière</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rédige indépendamment des rapports finaux conformément aux normes factuelles</li></ul>	
--	--	---	--	--	--

**Progression** : d'une connaissance et d'une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation efficaces de programmes

**Les facteurs et les sources de consommation, d'abus et de dépendance** sont définis par la connaissance de la gamme et des types de substances, du continuum de consommation, d'abus et de dépendance et des divers facteurs biologiques, psychologiques, sociaux et spirituels aggravant ou atténuant le risque d'usage problématique de substances.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension adéquate des différents types de substances utilisées, de leurs effets sur le fonctionnement, du continuum de l'usage de substances, de l'abus et de la dépendance, ainsi que de divers facteurs qui précipitent ou atténuent la progression du continuum?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance minimale de différents types de substances et de leurs effets sur le fonctionnement</li> <li>Démontre une compréhension minimale du fait que l'usage de substances fait partie d'un continuum (de la consommation à la dépendance)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaît une vaste gamme de substances différentes selon la classification (p. ex. stimulant, sédatif, hallucinogène, etc.), les diverses façons de consommer ces drogues et leurs effets variés sur le fonctionnement</li> <li>Démontre une compréhension rudimentaire du continuum de l'usage de substances (de la consommation à la dépendance) et d'une variété de facteurs pouvant contribuer à aggraver ou à atténuer l'usage problématique de substances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance exhaustive des différentes substances, des façons de les consommer et de leurs divers effets sur le fonctionnement, qu'elles soient consommées seules ou combinées</li> <li>Démontre une compréhension considérable du continuum de l'usage de substances, des divers facteurs spécifiques aggravant ou atténuant le risque (p. ex. pauvreté, emploi, logement, réseaux sociaux, traumatisme, santé mentale et physique, etc.) et de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance spécialisée des différentes substances et de leurs divers effets sur le fonctionnement, qu'elles soient consommées seules ou combinées</li> <li>Démontre une compréhension spécialisée du continuum de l'usage de substances et de la variété de facteurs spécifiques, y compris les interactions et les manifestations d'autres problèmes de santé physique ou mentale aggravant ou atténuant le risque</li> <li>Démontre une capacité de surveiller et d'orienter des conseillers et d'autres professionnels en matière de toxicomanie sur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Est généralement reconnu comme un expert concernant les facteurs et les sources de l'usage problématique de substances</li> <li>Est sollicité par d'autres membres du même milieu professionnel recherchant des conseils d'expert et une orientation sur les questions associées au continuum de l'usage problématique de substances</li> </ul>

			quelle façon ces facteurs peuvent varier selon la tranche de population	l'accumulation de connaissances concernant les divers facteurs et les sources de l'usage problématique de substances	
--	--	--	---	--	--

**Progression** : d'une connaissance rudimentaire à une connaissance d'expert concernant les facteurs et les sources de l'usage problématique de substances

**La gestion de cas** se définit par la connaissance et la compétence nécessaires pour nouer le dialogue avec le client et défendre ses intérêts, tout en poursuivant, en coordonnant et en évaluant régulièrement les services internes et externes à l'organisation et en réduisant les obstacles qui entravent leur accès. La gestion de cas vise principalement à offrir au client les services qui lui conviennent le mieux, tels que déterminés par le dépistage et l'évaluation et conformément au plan de traitement, et à prendre efficacement en charge les changements de services, ce qui assure une continuité dans le niveau et la qualité des soins.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension et une compétence adéquates de la gestion de cas?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une compréhension limitée des ressources auxiliaires et complémentaires disponibles au sein de la communauté</li> <li>Démontre une connaissance limitée du processus d'aiguillage vers et provenant de ces ressources communautaires, y compris les protocoles associés au partage de documentation et d'information</li> <li>Aide les intervenants et équipes en gestion de cas dans une capacité administrative</li> <li>Est serviable et affable avec les clients, les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilise l'information obtenue par le processus d'évaluation pour faciliter un premier lien entre les clients et les services disponibles les plus appropriés</li> <li>Connaît une vaste gamme d'options de prestation de services et peut appliquer cette information lors de l'aiguillage des clients vers les services disponibles les plus appropriés</li> <li>Peut suivre et mettre à jour l'information nécessaire; partage l'information adéquatement et conformément aux protocoles en la matière</li> <li>Établit et entretient une relation d'aide avec les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établit et maintient un rapport thérapeutique pour aider les clients à examiner et à envisager une gamme d'options thérapeutiques et à prendre et poursuivre les décisions associées à la planification du traitement</li> <li>Est efficace dans l'évaluation régulière des plans de traitement; ajuste les plans au besoin</li> <li>Entretient de bonnes relations avec une vaste gamme de fournisseurs de services, au sein et au-delà de l'organisme immédiat, et peut faire appel à ces relations pour faciliter les aiguillages des clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possède des compétences avancées permettant d'accroître la motivation des clients à prendre et à poursuivre les décisions associées à la planification du traitement</li> <li>Est efficace dans l'évaluation régulière des plans de traitement complexes et discute avec les clients et d'autres ressources (p. ex. spécialistes de la santé mentale) pour ajuster le plan au besoin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Est un négociateur et un motivateur expert, s'assure que les clients et les fournisseurs de services participent au processus d'établissement d'objectifs communs</li> <li>Fait preuve de leadership dans la facilitation et le maintien de relations de collaboration étroites parmi une diversité d'organismes et d'organisations de prestation de services</li> </ul>

	membres des familles, les travailleurs et les collègues externes	clients, les membres des familles et les collègues internes et externes			
--	--	---	--	--	--

**Progression** : d'une connaissance et d'une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant la gestion de cas.

**L'intervention en situation de crise** se définit par la connaissance et la compétence à reconnaître qu'un client est en crise et à intervenir.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension adéquate des techniques, des modèles et des programmes d'intervention en situation de crise?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est capable de reconnaître un client en situation de crise</li> <li>• Connaît et respecte les protocoles appropriés pour obtenir de l'aide lorsqu'un client est en situation de crise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Démonstre une connaissance et une compréhension de base de ce qui constitue une situation de crise et connaît les principes d'intervention dans une telle situation</li> <li>• Est capable de calmer des situations tendues par une communication verbale et non verbale efficace</li> <li>• Est capable de déterminer le cadre de référence du client</li> <li>• Est capable d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de résolution de crise</li> <li>• Connaît les ressources ou les services de soutien locaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possède une expérience technique et la capacité de conseiller des personnes en situation de crise de façon à assurer leur sécurité et à encourager un changement positif</li> <li>• Connaît les étapes d'une crise et la façon d'intervenir pour chacune d'entre elles</li> <li>• Connaît les ressources et les services de soutien communautaires qui peuvent contribuer à la gestion des situations de crise et sait mettre le client en contact avec des ressources dans le cadre d'un plan de traitement global</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A une connaissance spécialisée du counseling en situation de crise</li> <li>• Reconnaît qu'une situation de crise peut être une réponse à des enjeux beaucoup plus profonds</li> <li>• Est capable de conseiller aux clients des stratégies pour améliorer leurs capacités de faire face à une situation de crise</li> <li>• Peut reconnaître ou anticiper quand les interventions de counseling pourraient déclencher une crise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est généralement reconnu comme un expert dans le domaine de l'intervention en situation de crise</li> <li>• Est sollicité par divers membres du même milieu professionnel recherchant des conseils d'expert et une orientation sur les questions relatives à l'intervention en situation de crise</li> </ul>

**Progression :** d'une connaissance et d'une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant l'intervention en situation de crise

**La planification du traitement** se définit par la connaissance et la compétence nécessaires pour participer efficacement à un processus de collaboration visant à déterminer les objectifs du client à partir des conclusions de l'évaluation et à offrir au client des activités de traitement qui l'aideront à atteindre ces objectifs. Les buts SMART sont un format intéressant à prendre en considération : spécifique, mesurable, acceptable, réaliste et temporel.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension adéquate du système et des services de traitement ainsi que des options auxquelles le client est admissible grâce au processus de planification du traitement?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire  Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	2 = De base  Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	3 = Intermédiaire  Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	4 = Avancé  Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	5 = Expert  Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Démonstre une compréhension limitée du processus de planification du traitement</li> <li>• Offre de l'information de base sur les programmes de traitement et de guérison</li> <li>• Appuie le processus de planification du traitement dans une capacité administrative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilite l'élaboration par les clients de plans axés sur des lignes directrices préexistantes</li> <li>• Démonstre une capacité de formuler des recommandations de base sur le traitement à partir d'instruments de diagnostic factuels</li> <li>• Aide le client à élaborer des objectifs réalistes et réalisables et à déterminer les activités de traitement correspondantes</li> <li>• Démonstre une sensibilisation aux modèles et aux programmes dans son propre secteur de compétence</li> <li>• Possède une capacité d'aiguiller les clients vers des programmes locaux ou autres pour une évaluation plus approfondie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnalise l'approche de planification du traitement pour qu'elle corresponde aux besoins, aux capacités et aux préférences du client</li> <li>• Démonstre une connaissance de la gamme complète des approches de traitement actuelles, des modalités et des critères des programmes</li> <li>• Surveille les progrès du client de façon indépendante et efficace tout au long du traitement; reconnaît les revers ou les obstacles et appuie le client pour les surmonter</li> <li>• Possède une expérience des styles et des techniques de motivation et l'utilise pour encourager efficacement le client dans le processus de traitement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surveille, oriente et encadre les autres dans la conception et la prestation de la planification axée sur l'évaluation</li> <li>• Conçoit des plans personnalisés dans des situations complexes et délicates nécessitant un haut niveau d'inter-coordination</li> <li>• Utilise des stratégies novatrices durant tout le processus de planification pour aider à motiver le client à atteindre ses objectifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Démonstre une expérience et une compréhension magistrales de la conception et de la prestation de plans factuels</li> <li>• Conçoit et met en œuvre des modèles et des programmes de réadaptation axés sur la recherche existante et nouvelle</li> </ul>

**Progression :** d'une connaissance et d'une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant la planification du traitement

**La prévention** est définie par la connaissance et la compétence nécessaires pour concevoir et offrir efficacement des programmes et des services de prévention dans une multitude de circonstances à une diversité de communautés et de groupes.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension et une compétence adéquates pour offrir ces services dans des situations de complexité variable?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
		<b>Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes</b>	<b>Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières</b>	<b>Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations</b>	<b>Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes</b>
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance minimale des modèles de prévention et de leur gamme de services harmonisés</li> <li>Aide les travailleurs et les équipes de prévention dans une capacité administrative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance et une compréhension de base des modèles de prévention</li> <li>Élabore des activités d'éducation de base en matière de prévention à l'aide de ressources et d'information factuelles</li> <li>Anime des activités de prévention de base en présentant de l'information d'une manière organisée, en répondant aux questions fondamentales et en offrant des clarifications pour s'assurer que l'information est comprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance pratique exhaustive des modèles de prévention</li> <li>Démontre une capacité de répondre aux besoins de prévention en choisissant et en offrant des programmes appropriés aux auditoires cibles (p. ex. jeunes, culture particulière, etc.)</li> <li>Démontre une capacité de surveiller et d'évaluer le programme pour s'assurer qu'il répond aux besoins des auditoires cibles</li> <li>Gère efficacement les dynamiques de groupe en faisant face à des commentaires et des comportements difficiles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offre une expertise dans le domaine des modèles de prévention et de la gamme de services harmonisés, et offre une orientation</li> <li>Incite les partenaires et les intervenants communautaires à participer à la conception et à la prestation de programmes ciblés</li> <li>Conçoit et offre des programmes axés sur les meilleures pratiques et inclut des jalons à des fins d'évaluation</li> <li>Participe à la recherche et à l'évaluation pour s'assurer que les programmes sont conformes aux pratiques factuelles et qu'ils ont l'impact voulu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Est généralement reconnu comme un expert dans le domaine de la prévention et est considéré comme un leader dans l'élaboration et l'évaluation des nouvelles tendances</li> <li>Est sollicité par d'autres membres du même milieu professionnel recherchant des conseils d'expert et une orientation sur les questions associées à la prévention</li> </ul>

**Progression :** d'une connaissance et d'une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant les programmes et les services de prévention

## La sensibilisation envers les peuples autochtones et d'autres populations et communautés

est définie par la connaissance des peuples autochtones et des populations et communautés, ainsi qu'une considération et un respect des facteurs historiques et d'autres facteurs contextuels demandant une attention particulière aux coutumes, aux valeurs, aux normes et aux pratiques communautaires spécifiques aux peuples autochtones et aux populations et communautés (p. ex. selon l'âge, le sexe, la langue, l'ethnicité, la situation socioéconomique, la situation juridique, le lieu géographique, les circonstances historiques, l'orientation sexuelle, le type de substances consommées, etc.).

### DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension adéquate de la diversité des questions touchant plusieurs populations?

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fait preuve d'une sensibilisation minimale au fait que les conditions et les considérations peuvent varier d'une population à l'autre</li> <li>Possède une compréhension minimale des normes culturelles ou des intérêts spéciaux de diverses populations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprend comment les questions de diversité influencent la prestation de services culturellement et contextuellement pertinents</li> <li>Détermine et répond de manière appropriée aux normes culturelles et contextuelles de la personne ou de la population concernée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répond à une diversité de populations clientes en intégrant des stratégies culturellement et contextuellement pertinentes pour répondre efficacement aux questions présentées ou sous-jacentes</li> <li>Possède une connaissance et une compréhension considérables des diverses questions historiques, culturelles, politiques et socioéconomiques ayant une incidence sur la diversité des populations clientes desservies et établit des relations de travail efficaces avec des membres de ces populations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possède une compréhension approfondie et détaillée des interrelations au sein d'une population donnée et entre des personnes, des organismes et des groupes clés; applique cette compréhension à la prestation de services efficaces et appropriés</li> <li>Accroît la sensibilisation des collègues aux aspects historiques, culturels ou politiques</li> <li>Soutient les diverses populations dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs propres solutions aux problèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possède une connaissance approfondie et élargie des diverses populations et peut appliquer stratégiquement cette information lors de la planification de réponses et de services appropriés proactifs</li> <li>Fait preuve de leadership dans l'instauration de mécanismes appropriés pour la consultation avec et parmi les membres de populations spéciales afin de déterminer leurs besoins et priorités</li> </ul>

**Progression :** d'une connaissance et d'une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant le travail auprès de diverses populations et communautés

**Les services d'approche** sont définis par la connaissance des outils et des techniques et la compétence à concevoir et à fournir efficacement des services d'approche dans une variété de contextes afin de mobiliser une vaste gamme de ressources communautaires.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension adéquate des services d'approche et la compétence nécessaire pour offrir ces services à diverses populations?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une compréhension limitée du rôle et de la portée des services d'approche</li> <li>Aide les travailleurs et les équipes d'approche dans une capacité administrative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance de base du rôle et de la portée des services d'approche</li> <li>Offre ou participe à la prestation de services d'approche particuliers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance approfondie des divers besoins d'approche dans une communauté donnée</li> <li>Élabore et offre des services d'approche efficaces conformément aux meilleures pratiques ou aux pratiques prometteuses</li> <li>Travaille en partenariat avec d'autres organisations pour élaborer des programmes d'approche répondant aux besoins spécifiques d'une communauté</li> <li>Participe à l'évaluation des services d'approche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre un leadership dans le renforcement des capacités des autres afin de concevoir et d'offrir des services d'approche, des programmes et des activités de soutien</li> <li>Est sollicité pour une orientation, un soutien et un encadrement par les autres</li> <li>Appuie / améliore divers services d'approche communautaires, selon des normes axées sur la recherche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offre une expertise dans la création de cadres de travail et de programmes axés sur la recherche pour résoudre les lacunes dans les approches et les techniques actuelles de soutien aux services d'approche</li> <li>Offre un leadership dans la mise en place / l'amélioration d'interventions et de programmes communautaires</li> </ul>

**Progression :** d'une connaissance et d'une compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant les services d'approche

**Les techniques d'animation de groupe** regroupent la connaissance et la compétence nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre des modèles, méthodes et stratégies axés sur la recherche à utiliser lors du travail de traitement en groupe, ce qui demande une compréhension claire de la façon de gérer les dynamiques de groupe pour motiver et encourager les participants à travailler en groupe et l'acquisition de compétences associées à un changement de comportement positif.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle la compétence nécessaire pour concevoir et animer des séances efficaces appuyant les objectifs du client ou de la séance de formation?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une compréhension minimale du rôle de la thérapie de groupe dans le processus de traitement</li> <li>Aide les animateurs de groupe dans une capacité administrative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une compréhension rudimentaire des divers principes et méthodes d'animation de groupe</li> <li>Aide le chef de groupe ou dirige des séances de groupe selon les limites et les lignes directrices de l'organisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anime et enseigne efficacement une vaste gamme de sujets et d'interventions</li> <li>Conçoit et met en œuvre des stratégies pour répondre aux besoins d'un groupe spécifique</li> <li>Reconnaît et comble les besoins de personnes spécifiques au sein des groupes</li> <li>Est en mesure de motiver un groupe de clients et de nouer le dialogue avec eux dans le processus thérapeutique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une compréhension exhaustive du contenu du sujet en puisant et en appliquant la recherche et la documentation la plus récente</li> <li>Reconnaît les questions et les éléments cachés complexes dans les groupes et choisit les stratégies et les méthodes appropriées pour animer la discussion et résoudre les questions sous-jacentes</li> <li>Démontre une capacité de surveiller et d'orienter d'autres animateurs de groupe pour assurer le respect des pratiques exemplaires, des normes de services, de l'intégrité des programmes et du perfectionnement professionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance d'expert du sujet en contribuant de nouvelles connaissances à la recherche et à la littérature</li> <li>Anime efficacement des discussions sur des sujets et sur des interventions complexes pour atteindre les objectifs</li> <li>Démontre une connaissance d'expert des dynamiques de groupe et la façon de motiver et de nouer le dialogue avec une vaste gamme de clients, y compris ceux qui résistent au changement</li> </ul>

**Progression :** d'une connaissance et de compétence rudimentaires à une connaissance et une compétence d'expert concernant l'animation de groupe

**Les techniques, outils et pratiques de dépistage et d'évaluation** comprennent la connaissance et la compétence dans le domaine du dépistage et de l'évaluation de la consommation, de l'abus et de la dépendance, tel que démontré par le choix, l'administration et l'interprétation des outils factuels de dépistage et d'évaluation appropriés. L'information et les résultats obtenus sont interprétés dans le but d'élaborer un plan de traitement axé sur le client et de motiver et d'aiguiller le client vers un service d'intervention approprié (p. ex. prise en charge du sevrage, traitement externe de jour, traitement en établissement, etc.). Le dépistage et l'évaluation peuvent également être associés à une évaluation psychosociale générale des principaux aspects de la vie du client.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension et une compétence adéquates du dépistage et de l'évaluation de la consommation, de l'abus et de la dépendance?**

É C H E L L E	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes	Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières	Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations	Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes	Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes
E X E M P L E S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance et une compréhension minimales du rôle du dépistage et de l'évaluation comme des éléments essentiels d'un plan de traitement axé sur le client; possède une expérience minimale ou aucune expérience des activités de dépistage ou d'évaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une compréhension et des compétences de base dans le domaine du dépistage et de l'évaluation et sur la façon de motiver le client et de nouer le dialogue avec lui</li> <li>Exécute des tâches routinières comme la collecte de données et l'application des instruments de dépistage</li> <li>Identifie les clients qui sont à risque de se faire du mal ou d'en faire à d'autres et recherche de l'aide</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Est bien renseigné sur le choix, l'application et l'interprétation des outils factuels de dépistage et d'évaluation</li> <li>Démontre une capacité d'intervenir de façon appropriée auprès des clients présentant un risque de se faire du mal ou d'en faire à d'autres</li> <li>Démontre une capacité de faciliter efficacement des interventions brèves avec des personnes en attente de dépistage ou d'évaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance avancée du dépistage et de l'évaluation, notamment des principes et stratégies associés à la motivation du client</li> <li>Démontre une capacité de surveiller et d'encadrer les autres pour s'assurer de l'intégrité du dépistage, de l'évaluation et du perfectionnement professionnel</li> <li>Comprend et applique la recherche sur le développement des outils de dépistage et d'évaluation</li> <li>Démontre une connaissance des pratiques existantes et des nouvelles tendances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une connaissance d'expert dans le domaine du dépistage et de l'évaluation</li> <li>Applique la recherche sur le développement à la création et à l'évaluation d'outils novateurs de dépistage et d'évaluation</li> <li>Présente une connaissance/application nouvelle et novatrice des pratiques de dépistage et d'évaluation</li> </ul>

**Progression :** d'une compréhension et d'une compétence rudimentaires à une compréhension et une compétence d'expert concernant le dépistage et l'évaluation

**Le travail d'équipe** se définit par la connaissance et la compétence nécessaires pour travailler en collaboration avec les autres au sein d'une équipe formée de collègues du domaine de la toxicomanie ou de professionnels de domaines connexes, notamment la santé primaire, la santé mentale, l'éducation, l'application de la loi et les services sociaux/de logement.

**DE BASE : Cette personne possède-t-elle une compréhension adéquate de la nécessité de collaborer et la compétence nécessaire pour établir et maintenir des relations de coopération?**

ÉCHELLE	1 = Rudimentaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé	5 = Expert
	<b>Connaissance et compréhension limitées; capacité d'appliquer la compétence à des situations restreintes</b>	<b>Connaissance et compréhension de base; capacité d'appliquer la compétence à des situations régulières</b>	<b>Connaissance et compréhension considérables; capacité d'appliquer la compétence à une variété de situations</b>	<b>Connaissance et compréhension avancées; capacité d'appliquer la compétence à un vaste éventail de situations de plus en plus complexes</b>	<b>Connaissance et compréhension d'expert; capacité d'appliquer la compétence aux situations les plus variées et les plus complexes</b>
EXEMPLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontre une capacité de travailler à titre de membre d'une équipe et d'appuyer le travail des équipes en se conformant à des protocoles et procédures clairement établis pour répondre aux besoins des clients</li> <li>Fait preuve d'une attitude accueillante et respectueuse envers les membres de l'équipe, y compris ceux d'organisations externes</li> </ul> <p>Appuie les équipes dans une capacité administrative</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprend bien le rôle et le but des équipes dont il/elle fait partie, en particulier pour ce qui est de répondre aux besoins des clients</li> <li>Fait preuve de respect envers l'équipe et ses membres en se conformant aux protocoles et procédures, en respectant les délais, en communiquant clairement, en réglant proactivement les malentendus, etc.</li> <li>Participe efficacement aux activités de renforcement de l'esprit d'équipe ou de formation mutuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cerne et met en place des occasions d'instaurer de nouvelles collaborations pour mieux répondre aux besoins des clients</li> <li>Joue un rôle de leadership dans le renforcement des principes de travail d'équipe ou des concepts de formation mutuelle au sein de l'équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervise, guide et encadre les autres dans l'élaboration de pratiques de travail collectif pour répondre aux besoins des clients</li> <li>Élabore des protocoles et des procédures qui appuient et favorisent le travail d'équipe tant au sein de l'organisation qu'en partenariat avec d'autres secteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fait preuve de leadership par l'initiation, la mise en œuvre et l'évaluation de pratiques novatrices intersectorielles qui répondent aux diverses problématiques présentées des clients</li> </ul>

**Progression :** d'une compréhension et d'une compétence rudimentaires à une compréhension et une compétence d'expert concernant le travail d'équipe



**Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies**

75, rue Albert, bureau 300

Ottawa (Ontario) K1P 5E7

tél. : 613-235-4048 | téléc. : 613-235-8101 | [www.cclat.ca](http://www.cclat.ca)

--

Juin 2007