

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

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

ADAPTABILITÉ
et **FLEXIBILITÉ**



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 978-1-77178-728-4

ADAPTABILITÉ ET FLEXIBILITÉ

Adapter volontairement son approche de façon à répondre aux demandes et besoins liés à des conditions, des situations et des personnes changeantes et à travailler efficacement dans des situations difficiles ou ambiguës.

	1 = Préliminaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé
EXEMPLES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconnaît la valeur des points de vue et des méthodes des autres 2. Fait volontiers preuve de flexibilité, exprime sa volonté de faire les choses différemment et accepte le changement et la diversité dans la pratique 3. Ajuste ses priorités et ses objectifs de travail au besoin même en travaillant dans des conditions changeantes ou incertaines 4. Démonstre une attitude positive face aux situations ambiguës ou changeantes 5. Adapte son approche de façon à répondre aux besoins des autres, en respectant l'influence des diverses cultures 6. Demande aux autres de donner leur avis et leurs commentaires concernant les changements qui toucheront leur unité de travail 7. Encourage ses pairs à s'adapter aux nouvelles initiatives 8. Cherche à anticiper le changement sous un angle positif, en s'adaptant de manière éclairée et professionnelle à des circonstances exigeantes et changeantes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reste efficace et garde un sens de la mesure dans des conditions changeantes ou incertaines 2. Lit et comprend avec précision les signes émotionnels, interpersonnels et environnementaux, et adapte son propre comportement de façon à obtenir les résultats souhaités 3. Cherche à comprendre et à intégrer les besoins de personnes et de groupes différents et divers dans des situations variées 4. Recueille des données probantes de sources diverses afin d'évaluer les priorités et les plans changeants, et fait des choix éclairés en se basant sur l'information disponible 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutient les grands changements qui bouleversent les méthodes traditionnelles de fonctionner et de penser et s'y adapte 2. Conseille les autres afin de les aider à s'adapter aux situations difficiles ou changeantes 3. Fait preuve de flexibilité dans ses approches tout en maintenant une intégrité professionnelle et en respectant les valeurs organisationnelles 4. Gère avec compétence les risques et les imprévus 5. Saisit les occasions de communiquer de façon convaincante sur la nécessité et l'incidence positive du changement sain dans les organisations 6. Fait un suivi des répercussions du changement organisationnel et adapte la mise en œuvre des initiatives de changement au besoin 7. Cultive sa capacité à adapter les interventions aux personnes issues de milieux et de contextes divers 8. Recherche et intègre des données probantes sur des facteurs liés au sexe et au genre qui ont une incidence sur les personnes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Révise les plans organisationnels ou de projets pour répondre aux nouvelles exigences et priorités 2. Repère les occasions et les risques changeants et s'y adapte rapidement 3. Maintient un rendement efficace en dépit des changements constants, des situations ambiguës et, parfois, du chaos apparent 4. Crée une ambiance d'énergie et d'enthousiasme malgré des demandes exigeantes ou des charges de travail lourdes 5. Met en œuvre des mécanismes d'accompagnement (p. ex. des programmes de recyclage professionnel) afin de permettre l'adaptation à des conditions imprévues et exigeantes liées à la modification de tâches 6. Fait de la sensibilisation et offre de la formation sur le changement, vu que les besoins de sécurisation culturelle des groupes issus de la diversité sont de plus en plus reconnus 7. Donne des conseils sur la manière d'intégrer l'analyse comparative entre les sexes et les genres (ACSG+) aux organisations et aux services 8. Anticipe les risques et les imprévus, et élabore des plans pour les gérer 9. Définit les objectifs des processus de changement à l'échelle de l'organisation et établit des directives afin d'assurer la transparence, la responsabilisation, le contrôle des risques et la gestion des crises durant le processus de changement