

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

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

LEADERSHIP



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 978-1-77178-758-1

Aider les autres à atteindre des résultats excellents et les stimuler pour réaliser une vision et une mission communes, même en présence de débat critique et d'adversité. Faire preuve de professionnalisme et d'intégrité. Ces qualités s'appliquent à la fois aux rôles de leadership formel et informel.

	1 = Préliminaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé
EXEMPLES	<ol style="list-style-type: none"> Encourage le dialogue, en appréciant les points de vue de tous les autres membres de l'équipe Manifeste sa gratitude envers les autres pour du travail bien fait, en leur fournissant une reconnaissance Porte les résultats excellents à l'attention de l'équipe ou de l'organisation dans son l'ensemble Fait preuve d'engagement professionnel et organisationnel et appuie la vision et la mission de l'organisation Transmet librement et de manière opportune de l'information sur des décisions et des changements Renforce le soutien et la participation aux nouvelles initiatives, y compris les tâches novatrices ou non traditionnelles Renforce la compréhension et la participation des pairs au changement en impliquant directement ceux qui sont concernés Tire profit des forces des membres de l'équipe pour favoriser leur collaboration et leur inspiration mutuelle Développe continuellement ses compétences professionnelles liées aux rôles et responsabilités de leadership Garde une attitude optimiste et enthousiaste, malgré les difficultés Met en œuvre des initiatives de changement à un stade précoce 	<ol style="list-style-type: none"> Donne l'exemple, en modelant les comportements souhaités et en agissant avec professionnalisme et intégrité Crée un environnement où les membres de l'équipe s'encouragent constamment pour améliorer le rendement et la productivité de l'équipe Définit des buts, des responsabilités, des activités, des échéances, des livrables et des produits précis et réalistes pour soi et l'équipe Reconnaît les bons résultats et gère les échecs de manière constructive Favorise un climat de travail où tous les membres de l'équipe se sentent importants, en sécurité et à l'aise de contribuer aux échanges et aux débats S'assure que l'équipe a les ressources, l'information et le soutien nécessaires à son travail Remet en question les politiques ou les pratiques qui entravent la prise de mesures ou de décisions de façon indépendante Tient compte des compétences, des intérêts et des préoccupations individuels dans la définition de la structure, des rôles et des responsabilités de l'équipe Conçoit et élabore des programmes et des outils en vue de promouvoir l'apprentissage en équipe durant les efforts de changement 	<ol style="list-style-type: none"> Encourage le dynamisme, le l'optimisme et l'enthousiasme au sein de l'organisation, particulièrement en périodes de changement Prend la responsabilité de ses actions et décisions, même quand elles sont mal accueillies Donne une orientation quand on le lui demande en périodes de crise Démontre un flair politique dans ses interactions avec des intervenants internes et externes Offre du mentorat aux nouveaux leaders pour faire la promotion d'un leadership équitable, diversifié et inclusif S'assure que les programmes et buts sont en accord avec la vision globale et les priorités de l'organisation, y compris les stratégies de changement organisationnel Délègue ses responsabilités aux autres en fonction de leurs aptitudes, de leurs qualités et de leur expertise dès que possible plutôt que prendre la direction ou de faire de la microgestion Supprime ou restructure les activités qui n'appuient pas le succès futur de l'organisation Assure le suivi des plans de succession individuels, fait des ajustements et donne de la rétroaction, au besoin 	<ol style="list-style-type: none"> Encourage les autres à promouvoir la vision et les valeurs de l'organisation Entretient un environnement propice au changement, à l'innovation, à l'amélioration et à la prise de risques responsables Établit les objectifs stratégiques et élabore et met en œuvre les programmes et stratégies sur le changement selon une orientation et une vision bien définies Mène des analyses des besoins afin de déterminer si le changement est nécessaire et définit et applique des stratégies de changement Identifie et noue des partenariats pour l'atteinte de buts communs, y compris avec des ministères et des organisations représentant des perspectives diverses Fait équipe avec les leaders et gestionnaires du changement pour la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des interventions en vue d'améliorer le rendement de l'organisation Utilise sa compréhension des relations dynamiques, des points de vue et des desseins (définis et implicites) des intervenants dans le domaine de l'usage de substances pour assurer le succès de l'organisation

LEADERSHIP

Aider les autres à atteindre des résultats excellents et les stimuler pour réaliser une vision et une mission communes, même en présence de débat critique et d'adversité. Faire preuve de professionnalisme et d'intégrité. Ces qualités s'appliquent à la fois aux rôles de leadership formel et informel.

	1 = Préliminaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé
EXEMPLES		<ul style="list-style-type: none"> 10. Identifie les futurs leaders dans son équipe et collabore avec ses membres pour établir un plan de succession équitable 11. Fait preuve d'humilité culturelle et de sensibilité au genre, et met en place des pratiques sécuritaires et anti-oppressives dans ses interactions avec les autres 	<ul style="list-style-type: none"> 10. Fait preuve d'humilité culturelle dans son développement personnel en tant que leader 11. Offre du mentorat aux groupes sous-représentés 	<ul style="list-style-type: none"> 8. Préconise ou met en place des processus de planification de la succession au sein de l'organisation et à l'échelle du système 9. Veille à ce que la structure et les processus organisationnels appuient l'orientation stratégique et les activités de changement de l'organisation 10. Surveille les progrès et les tendances actuels dans la sphère sociopolitique de l'usage de substances qui peuvent influencer sur la mise en œuvre de l'orientation, des stratégies de changement, des programmes et des plans de l'organisation