Developmental Services Workforce Initiative

DICTIONNAIRE DES COMPÉTENCES DE BASE

Un document d'accompagnement destiné aux organismes du secteur des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle et aux familles mettant en œuvrent les compétences de base

2022

Table des matières

Introduction..... 3

Compétences et étapes de croissance..... 5

Composante essentielle des compétences 6

Compétences de base 7

Défense des droits..... 7

Établissement de relations 9

Promouvoir le changement et l'innovation..... 11

Faciliter la croissance et le développement.....13

Leadership inclusif..... 15

Résolution de problèmes et prise de décision..... 17

Résilience..... 19

Gestion des ressources..... 21

Réflexion stratégique..... 23

Valoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)..... 25

Introduction

Les compétences de base sont les valeurs, les traits de caractère et les comportements que les personnes manifestent lorsqu'elles soutiennent directement ou indirectement des personnes ayant une déficience développementale, afin de leur permettre de mener une vie plus inclusive et plus épanouissante au sein de la communauté. Les personnes qui possèdent des compétences de base très développées incarnent l'excellence en matière de soutien dans nos communautés. Les compétences de base peuvent être considérées comme la « manière » dont une personne aborde le soutien aux personnes ayant une déficience développementale. Les employés doivent également posséder des compétences techniques, c'est-à-dire les connaissances nécessaires pour accomplir un travail (p. ex. les protocoles de distribution des médicaments).

Les compétences sont donc les caractéristiques personnelles et les comportements sous-jacents d'une personne qui contribuent de manière importante à prédire un rendement exceptionnel dans un emploi au sein d'un organisme particulier. Elles font la différence entre un rendement moyen et un rendement exceptionnel. De plus, les compétences sont alignées sur la stratégie et la culture du secteur des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle.

- Dans chaque emploi, certaines personnes sont plus efficaces que d'autres.
- Les employés les plus performants travaillent différemment et possèdent des compétences différentes (c.-à-d. des caractéristiques, des traits de caractère, des motivations) de celles des employés moyens.
- La meilleure façon de déterminer les caractéristiques qui prédisent un rendement supérieur est d'étudier le comportement des employés les plus performants.

De nombreuses recherches et discussions avec des experts en la matière ont permis de définir la méthodologie utilisée par le comité Developmental Services Workforce Initiative Committee (DSWIC) pour déterminer les étapes de croissance des compétences de base. Le modèle des étapes de croissance, qui ne prévoit pas de niveaux cibles associés aux rôles, présente de nombreux avantages et reflète la philosophie du plan en quête d'appartenance :

Il est plus holistique et indique comment un professionnel du soutien direct peut évoluer à travers les étapes de croissance pour chaque compétence. Ce modèle peut également être utilisé par les organismes, les familles, les particuliers et d'autres groupes chargés d'embaucher du personnel de soutien direct, ainsi que pour le développement personnel des employés du secteur des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle.

Il met en évidence les forces et les valeurs, indépendamment du titre ou du poste occupé et du fait que la personne travaille au sein d'un organisme ou dans une famille (soutient le plan en quête d'appartenance).

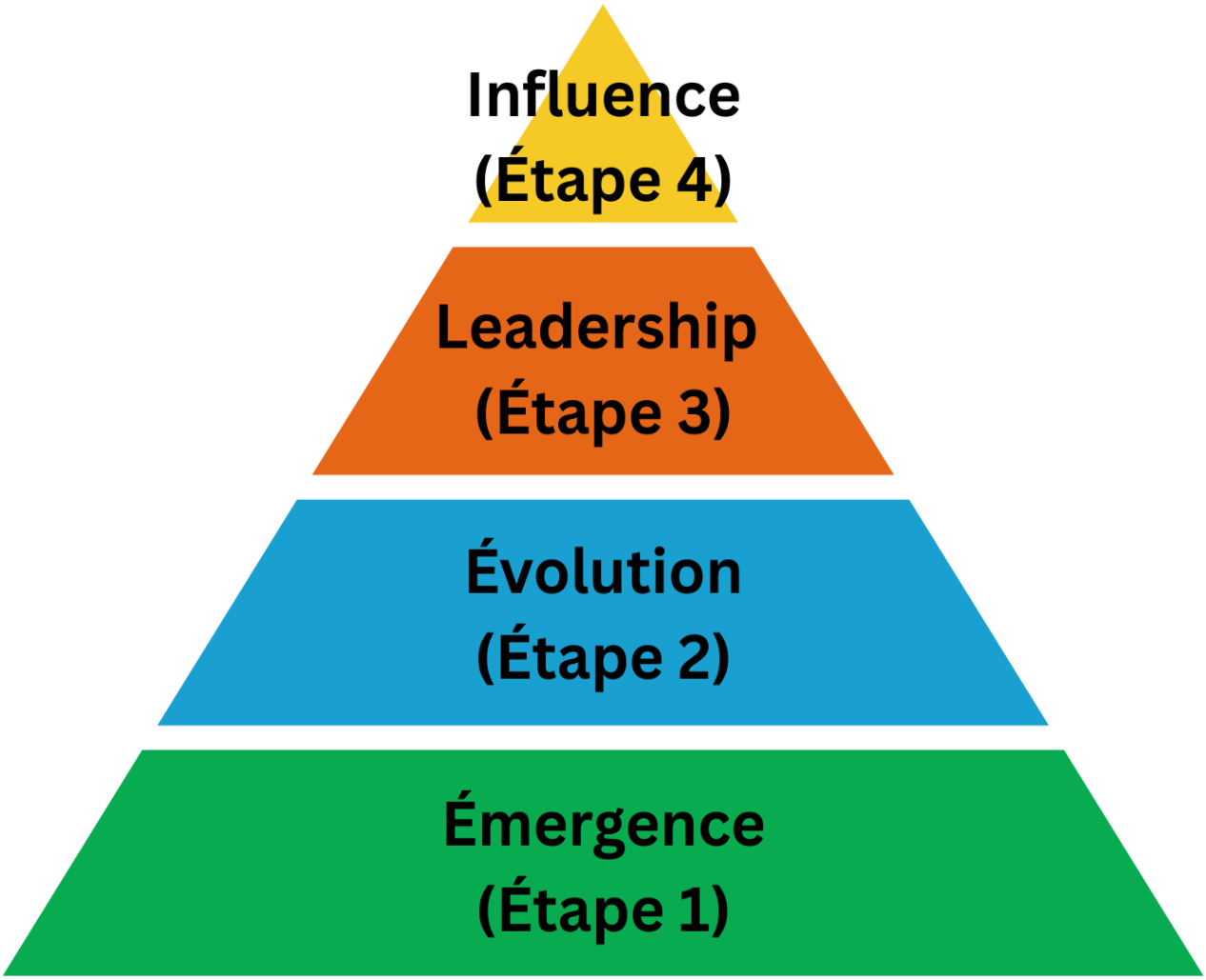
Il permet une croissance continue, quel que soit le rôle de chacun, et mène donc à une plus grande réussite. Il tient compte du développement professionnel et personnel.

Il favorise l'engagement et la volonté de progresser, tandis que de nombreuses personnes peuvent rester dans la même fonction tout au long de leur carrière.

Il fait abstraction des structures traditionnelles en mettant l'accent sur les comportements plutôt que sur les postes ou les niveaux hiérarchiques; il reconnaît la valeur de l'expérience vécue plutôt que celle d'un niveau de poste. Chacun a la possibilité d'être un leader et d'avoir de l'influence dans sa fonction, ce qui favorise l'appropriation et la responsabilisation.

Le modèle permet de développer les talents sur le plan des compétences et des capacités, au-delà du rôle actuel de chacun. Il faut changer l'état d'esprit pour progresser au-delà des limites d'une fonction. Les compétences sont essentielles pour toutes les fonctions au sein du secteur. Il est recommandé de les utiliser lors de l'embauche afin de pouvoir déterminer les « personnes les plus performantes ». Lorsqu'une personne est embauchée, les compétences de base deviennent un point central de perfectionnement personnel et d'accompagnement pour développer les forces comportementales d'une personne dans sa fonction.

Compétences et étapes de croissance



Composante essentielle des compétences

Nom de la compétence

Une définition de la compétence **saisit l'essence de la compétence**, donc ce qui est mesuré, et la manière dont elle contribue à soutenir les objectifs et les valeurs de l'employeur.

Les étapes et le nom des compétences. Toutes les compétences comportent quatre étapes, soit **l'émergence, l'évolution, le leadership et l'influence**. Le degré de complexité augmente naturellement d'un niveau à l'autre.

Indicateurs de comportement Dans tous les cas, plusieurs indicateurs sont donnés pour illustrer les comportements observés à ce niveau et pour cette compétence; ils sont destinés à indiquer à quoi le niveau « ressemble » et **ne constituent pas une liste exhaustive.**

Défense des droits

Description :

La défense des droits est le désir et la détermination de défendre une cause ou une question, et d'essayer d'obtenir le soutien des autres. Elle reconnaît l'importance d'amplifier la voix de la personne ou de la famille, et de créer un espace pour qu'elle puisse défendre ses propres intérêts.

Émergence – Reconnaît quand il faut défendre des droits

- Identifie les facteurs susceptibles d'entraîner des répercussions sur la personne.
- Comprend les obstacles et les possibilités qui s'offrent à la personne ou au groupe.
- Reconnaît l'importance des expériences personnelles, des valeurs, de la diversité culturelle et de l'inclusion.
- Fait preuve de sensibilité par rapport au moment, à la question, au lieu et au rôle.
- Prend les mesures appropriées et saisit les occasions de plaider sa cause.
- Communique à l'aide de faits, de données et d'exemples pour convaincre.
- Reconnaît que l'on ne parle pas au nom d'une personne, mais que l'on amplifie ses idées, ses préférences et ses choix.

Évolution – Prend des mesures pour défendre des droits

- Comprend le processus de prise de décision et identifie les décideurs clés.
- Communique des faits en réponse à la compréhension de différents points de vue.
- Utilise une approche gérée par la personne pour élaborer un plan d'action, y compris les résultats potentiels avec la personne, la famille ou l'équipe.
- Réfléchit et évalue l'efficacité de sa défense et ajuste son approche.
- Tient compte des répercussions de ses actes ou de ses paroles, anticipe et se prépare à réagir.
- Soutient les personnes et les familles à défendre leurs droits et ceux des autres.
- Remet en question de manière efficace les pratiques existantes et offre des perspectives pour de nouvelles idées.

Leadership – Élabore des stratégies et s'adapte à l'auditoire

- Adapte une stratégie de communication en fonction de l'auditoire et, le cas échéant, utilise des pratiques tenant compte des traumatismes.
- Anticipe et se prépare aux réactions des autres.
- Utilise une approche centrée sur la personne lorsqu'il s'agit d'aborder les obstacles et les possibilités.
- Sollicite et obtient le soutien de personnes partageant les mêmes idées pour aider à convaincre les autres.
- Utilise ses compétences en matière de facilitation sociale pour mener ou diriger un groupe dans ses efforts de défense des droits.
- Juge quand il faut demander du soutien et utilise des sources crédibles pour étayer ses idées.
- Soutient et encadre les efforts de défenses des droites des autres.
- Évalue et guide efficacement les autres pour obtenir les résultats escomptés.

Influence – Utilise des stratégies d'influence complexes pour la défense collective des droits

- Établit des partenariats et des alliances pour promouvoir les efforts de défense des droits au sein de divers systèmes internes et externes, et de la société dans son ensemble.
- Participe activement à la transformation liée aux efforts de défense des droits.
- Met en place une coalition avec des partenaires partageant les mêmes idées, afin d'atteindre des objectifs comme l'inclusion sociale.
- Utilise l'expertise de tiers pour influencer le changement tant au sein qu'à l'extérieur du secteur.
- Développe et maintient en permanence un réseau de contacts et de ressources pour soutenir les initiatives.
- Utilise des stratégies complexes, comme la constitution de coalitions politiques.

Compétences de base

Défense des droits

Description :

La défense des droits est le désir et la détermination de défendre une cause ou une question, et d'essayer d'obtenir le soutien des autres. Elle reconnaît l'importance d'amplifier la voix de la personne ou de la famille, et de créer un espace pour qu'elle puisse défendre ses propres intérêts.

Émergence – Reconnaît quand il faut défendre des droits

- Identifie les facteurs susceptibles d'entraîner des répercussions sur la personne.
- Comprend les obstacles et les possibilités qui s'offrent à la personne ou au groupe.
- Reconnaît l'importance des expériences personnelles, des valeurs, de la diversité culturelle et de l'inclusion.
- Fait preuve de sensibilité par rapport au moment, à la question, au lieu et au rôle.
- Prend les mesures appropriées et saisit les occasions de plaider sa cause.
- Communique à l'aide de faits, de données et d'exemples pour convaincre.
- Reconnaît que l'on ne parle pas au nom d'une personne, mais que l'on amplifie ses idées, ses préférences et ses choix.

Évolution – Prend des mesures pour défendre des droits

- Comprend le processus de prise de décision et identifie les décideurs clés.
- Communique des faits en réponse à la compréhension de différents points de vue.
- Utilise une approche gérée par la personne pour élaborer un plan d'action, y compris les résultats potentiels avec la personne, la famille ou l'équipe.
- Réfléchit et évalue l'efficacité de sa défense et ajuste son approche.
- Tient compte des répercussions de ses actes ou de ses paroles, anticipe et se prépare à réagir.
- Soutient les personnes et les familles à défendre leurs droits et ceux des autres.
- Remet en question de manière efficace les pratiques existantes et offre des perspectives pour de nouvelles idées.

Leadership – Élabore des stratégies et s'adapte à l'auditoire

- Adapte une stratégie de communication en fonction de l'auditoire et, le cas échéant, utilise des pratiques tenant compte des traumatismes.
- Anticipe et se prépare aux réactions des autres.
- Utilise une approche centrée sur la personne lorsqu'il s'agit d'aborder les obstacles et les possibilités.
- Sollicite et obtient le soutien de personnes partageant les mêmes idées pour aider à convaincre les autres.
- Utilise ses compétences en matière de facilitation sociale pour mener ou diriger un groupe dans ses efforts de défense des droits.
- Juge quand il faut demander du soutien et utilise des sources crédibles pour étayer ses idées.
- Soutient et encadre les efforts de défenses des droites des autres.
- Évalue et guide efficacement les autres pour obtenir les résultats escomptés.

Défense des droits (suite)

Influence – Utilise des stratégies d'influence complexes pour la défense collective des droits

- Établit des partenariats et des alliances pour promouvoir les efforts de défense des droits au sein de divers systèmes internes et externes, et de la société dans son ensemble.
- Participe activement à la transformation liée aux efforts de défense des droits.
- Met en place une coalition avec des partenaires partageant les mêmes idées, afin d'atteindre des objectifs comme l'inclusion sociale.
- Utilise l'expertise de tiers pour influencer le changement tant au sein qu'à l'extérieur du secteur.
- Développe et maintient en permanence un réseau de contacts et de ressources pour soutenir les initiatives.
- Utilise des stratégies complexes, comme la constitution de coalitions politiques

Établissement de relations

Description :

L'établissement de relations consiste à collaborer intentionnellement pour nouer des relations significatives avec les personnes soutenues, les collègues, les familles, les partenaires communautaires et les autres intervenants. Il s'agit de rechercher des occasions de créer des partenariats de collaboration pour atteindre des objectifs mutuels.

Du point de vue de la durabilité, l'établissement de relations consiste à favoriser les relations passées, à comprendre le contexte actuel et à assurer une satisfaction réciproque. Il s'agit également d'anticiper les possibilités de partenariats futurs.

Émergence – Établit des relations positives

- Assume la responsabilité personnelle de faire sa part du travail et donne suite en temps utile aux demandes de renseignements, aux requêtes et aux préoccupations des personnes, de leur famille, des partenaires communautaires et d'autres personnes.
- Identifie la qualité des relations individuelles essentielles et les améliore dans l'environnement immédiat.
- Maintient une communication claire et opportune avec les personnes et les familles, recherche en permanence une rétroaction sur l'expérience du service et partage des informations utiles et des objectifs gérés par la personne.
- Partage avec les membres de l'équipe des informations, des compétences et des idées sur les actions ou les changements proposés qui les affecteront. Fait preuve d'un jugement éthique lorsqu'il s'agit de partager des informations avec d'autres personnes.
- Traite les autres membres de l'équipe avec respect et écoute avec un esprit ouvert les points de vue des autres.
- Valorise véritablement l'apport et l'expertise des autres et voit comment chaque membre contribue à un processus et au succès de l'équipe.
- Perçoit l'intérêt de s'engager dans des perspectives diverses et tire parti de ces occasions.
- Valorise la diversité des rôles, des talents, des compétences, des cultures et des antécédents que les autres apportent à leur apprentissage et aux efforts conjoints de l'équipe.
- Identifie et recherche d'autres personnes susceptibles de soutenir les objectifs de l'équipe.
- Cherche volontairement à obtenir une rétroaction diversifiée sur des idées et s'adapte en conséquence.

Évolution – Développe des relations de collaboration

- Peut maintenir des relations actuelles bien établies qui profitent à la personne bénéficiant des services, à sa famille, à l'organisme et à la communauté.
- Fait preuve d'engagement envers les initiatives en contribuant activement aux efforts d'une équipe et en reconnaissant les contributions des autres.
- Engage les autres dans une discussion sur l'importance de l'établissement de relations pour favoriser la réflexion et la croissance de soi et des autres.
- Apprécie la valeur que la diversité et les expériences vécues par les personnes apportent à une relation.
- Identifie la qualité des relations individuelles essentielles et les améliore dans l'environnement immédiat.
- Encourage les personnes à poursuivre leurs efforts en les soutenant et en leur donnant une rétroaction lorsqu'elles se découragent.

Établissement de relations (suite)

Évolution – Développe des relations de collaboration

- Recherche activement des moyens pour établir des relations positives, amicales, inclusives, diversifiées et coopératives qui mèneront à de nouvelles possibilités d'engagement au sein de la communauté.
- S'efforce, en temps utile, de résoudre les conflits en clarifiant la compréhension, en écoutant les préoccupations sous-jacentes et en définissant les domaines d'accord et de désaccord entre les parties.
- Reconnaît que le consensus de l'équipe peut parfois l'emporter sur le point de vue individuel.
- S'impose à lui-même et aux autres la responsabilité de promouvoir la collaboration et de résoudre les conflits, afin de faciliter la résolution des différends dans un esprit de gagnant-gagnant.

Leadership – Établit des réseaux

- Cherche à développer de manière créative de nouvelles relations au-delà de sa sphère actuelle qui profiteraient aux personnes soutenues, aux familles, aux autres membres du personnel et sur le lieu de travail, afin de répondre aux besoins immédiats et futurs en tant qu'agent de changement.
- Reconnaît les points forts au sein des ressources et entre elles, et tire parti de leur expertise; utilise au mieux les talents des personnes pour obtenir des services et des résultats de qualité supérieure.
- Met en place des réseaux et des systèmes qui favorisent l'échange de pratiques exemplaires et le transfert de connaissances spécialisées.
- Met l'accent sur les conséquences collectives et sur la collaboration plutôt que sur la concurrence.
- Utilise de bonnes compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles afin de déceler les malentendus, les préoccupations et les besoins potentiels susceptibles de nuire aux partenariats et aux relations.
- Utilise une approche de mentorat lorsqu'il collabore avec des partenaires pour développer les capacités d'une manière qui profite à d'autres en prévision de besoins futurs.
- Explore et évalue les relations afin de comprendre et évaluer les possibilités qui existent, ou qui pourraient potentiellement exister pour de nouveaux partenariats, conduisant à l'inclusion et à l'appartenance à la communauté.
- Établit des relations positives au sein des équipes et entre elles.

Influence – Crée un capital social pour le bien de tous

- Utilise les processus de planification stratégique pour créer de nouvelles possibilités et exploite les relations existantes pour favoriser le changement positif et la transformation.
- Utilise les relations de collaboration et le pouvoir lié au poste pour harmoniser plusieurs points de vue, influencer la politique, la communauté et le développement organisationnel, afin de susciter le respect et générer des résultats positifs pour les personnes et les familles bénéficiant d'un soutien, ou le lieu de travail et le secteur.
- Crée une synergie entre les rôles, les organismes, les partenaires, les bailleurs de fonds et les secteurs afin de répondre au mieux aux besoins des personnes qui bénéficient d'un soutien ou d'autres intervenants.
- Démontre la valeur de la réciprocité du capital social et de l'échange de connaissances et de compétences, et est reconnu par les autres pour son travail dans ce sens.
- Valorise et recherche l'échange du capital social et de liens divers dans un large éventail de contextes, y compris le financement, la communauté, les partenariats organisationnels et les occasions intersectorielles.

Promouvoir le changement et l'innovation

Description :

Cette compétence de base consiste à être flexible et apte à s'adapter à des environnements changeants, afin de travailler efficacement avec des personnes et des groupes divers. Elle implique une ouverture d'esprit permettant de comprendre, d'apprécier et d'avoir de l'empathie pour des perspectives différentes et opposées. Il s'agit d'avoir une vision claire du changement et de la communiquer de manière à ce que toutes les personnes soient incluses et comprennent ce que le changement signifie pour elles. Cela signifie qu'il faut s'engager personnellement dans le changement par des actions et des paroles.

Émergence – Accepte la nécessité d'être flexible

- Utilise une approche gérée par la personne qui répond aux besoins et aux préférences de la personne.
- Considère le changement comme une occasion à saisir et se montre disposé à modifier ses idées ou ses perceptions en fonction de nouvelles informations ou de preuves contraires.
- Adapte son comportement pour répondre à des demandes changeantes, en choisissant de ne pas laisser les choses l'affecter lorsqu'elles ne se déroulent pas comme prévu.
- Donne la priorité aux responsabilités et répond aux besoins immédiats tout en adaptant les délais pour les situations moins urgentes.
- Modifie temporairement les procédures ou les lignes directrices normales pour les adapter à une situation particulière, afin de réaliser une tâche ou d'atteindre des objectifs (dans des limites acceptables).
- Soutient les initiatives de changement en respectant les nouvelles orientations d'une manière positive et en communiquant les informations appropriées.
- Demande une rétroaction et des idées, et essaie de nouvelles approches.
- Capacité à réfléchir et à discuter de sa propre flexibilité à l'égard des initiatives de changement, des obstacles éventuels et des préjugés, de manière à progresser.

Évolution – Adapte et rectifie l'approche

- Revoit les plans, au besoin, et prend en compte les préoccupations des autres dans le cadre du changement.
- Collabore avec d'autres personnes pour trouver des options créatives lorsque le changement est nécessaire, en les encourageant à s'adapter également.
- Reconnaît que le changement affecte les personnes de manières différentes et adapte le message en conséquence.
- Donne l'exemple en encourageant des comportements positifs et est en mesure d'encadrer et de diriger les autres pour qu'ils s'adaptent.
- Explique de quelle manière le changement entraînera des répercussions sur les processus ou les structures actuels, et renforce le lien avec les valeurs et les objectifs généraux afin de créer un climat propice au changement.
- Rassemble et prend en considération les opinions des intervenants et d'autres personnes, par exemple la ou les personnes soutenues, la famille et les groupes communautaires; procède à des adaptations ou aide à préciser l'importance et la raison d'être du changement (en utilisant la pensée centrée sur la personne plutôt que la pensée systémique).

Promouvoir le changement et l'innovation (suite)

Leadership – Obtient l'adhésion au changement

- Utilise l'occasion comme moteur de changement positif.
- Transpose la vision en objectifs concrets et pratiques.
- Explique comment le changement entraînera des répercussions sur les rôles actuels et cherche à obtenir une rétroaction, en reconnaissant les différences, les craintes ou les perceptions des autres et en encourageant les conversations continues.
- Passe en revue et recommande des modifications.
- Modélise de nouveaux comportements et attitudes; assure la formation et le soutien des autres pour leur permettre d'apprendre de nouveaux processus, améliorant ainsi leur confiance pour qu'ils puissent s'épanouir dans le nouvel environnement.
- Sensible aux réactions émotionnelles et gère les attentes vis-à-vis de lui-même et des autres.
- Partage des histoires ou des réussites pour susciter l'enthousiasme et l'engagement en faveur du processus de changement.
- S'associe à d'autres personnes en dehors de l'environnement immédiat, en s'appuyant sur leur compréhension des différents systèmes, pour élaborer le plan.
- Identifie les occasions et met en place des objectifs et des normes liés à l'initiative de changement.
- Remet en question et réexamine la validité de ses propres idées et de ses approches, et modifie la stratégie lorsque l'approche existante s'avère inefficace.
- Reste ouvert aux idées des autres, lorsque des systèmes plus importants exigent d'autres options.
- Fait passer le message à un grand nombre d'intervenants, en communiquant les répercussions et les avantages.

Influence – Modifie l'orientation

- Observe les tendances de l'environnement interne et externe (socio/économique/politique) et anticipe les répercussions sur les personnes, l'organisme, le réseau familial, le secteur ou la communauté.
- Modifie le plan ou l'objectif global (c'est-à-dire ce que l'on essaie d'accomplir) pour l'adapter à la situation à partir d'une réflexion plus systémique.
- Facilite la collaboration et une communication efficace sur le changement avec les partenaires externes et entre les secteurs, le cas échéant.
- Examine et approuve les recommandations en tenant compte de leur impact stratégique.
- Crée un environnement favorable au changement, renforce la raison du changement en le rattachant à la vision globale, et encourage les autres à se faire les champions du changement requis.
- Implique les partenaires, les intervenants et les membres de l'équipe dans l'analyse des forces et des faiblesses.
- Élabore des plans d'urgence.
- Encourage les possibilités de croissance et de réussite des autres dans le nouvel environnement.
- Reconnaît publiquement les personnes dont les actions sont conformes au nouveau modèle et à l'orientation du changement.
- Disposé à modifier la stratégie ou l'orientation de l'organisme, afin de s'adapter aux changements d'orientation du ou des secteurs ou de la société dans son ensemble.

Faciliter la croissance et le développement

Description :

Cette compétence consiste à faciliter la croissance et le développement autonomes. Elle favorise l'autodétermination et l'autonomie. Elle soutient intentionnellement l'apprentissage ou le perfectionnement à long terme des autres par un accompagnement, une reconnaissance, un encouragement et une rétroaction.

Émergence – Encourage et partage ses connaissances avec les autres

- Exprime des attentes positives à l'égard des autres en termes de leur potentiel (p. ex. les personnes, les membres de l'équipe, les familles).
- Fait preuve de respect pour les capacités des autres et leur expérience vécue.
- Identifie ou suggère des activités qui pourraient aider les autres à acquérir de nouvelles compétences.
- Félicite les personnes qui ont obtenu de bons résultats, afin de les inciter à poursuivre leur perfectionnement.
- Aide la personne à être autonome pour prendre des décisions ou pour accomplir des tâches à sa manière, y compris en lui donnant la possibilité de commettre des erreurs et d'en tirer des leçons.
- Partage son expertise et ses connaissances avec les autres.
- Est capable d'identifier les domaines qui nécessitent un soutien.
- Soutient les autres en faisant des démonstrations avec l'intention d'enseigner.
- Donne des orientations ou des conseils sur la manière d'apprendre et de s'améliorer continuellement d'une manière qui tiennent compte des différents styles d'apprentissages.
- Permet des occasions d'autoréflexion et permet de poser des questions.

Évolution – Crée des occasions d'apprentissage pour les autres

- Collabore pour encourager l'autonomie dans l'acquisition de compétences ou la prise de décision.
- Pose des questions pour évaluer le niveau de compréhension.
- Reconnaît les possibilités potentielles de perfectionnement « désir et besoin » et recherche les ressources nécessaires.
- Donne des instructions ou des démonstrations en utilisant des raisons ou des raisonnements comme stratégie de formation.
- Encourage et soutient la réflexion indépendante et l'appropriation du développement personnel.
- Reconnaît les points forts des autres, encourage et soutient activement l'épanouissement et le perfectionnement professionnels.
- Préconise des possibilités de développement des compétences dans divers contextes qui favorisent l'inclusion sociale.
- Donne aux autres les moyens d'accomplir une tâche à leur manière, afin de développer la confiance en soi.
- Fournit un mécanisme de responsabilisation pour les approches gérées par la personne lorsqu'il s'agit d'encourager l'autonomie.
- Soutient les relations de mentorat entre pairs.

Faciliter la croissance et le perfectionnement (suite)

Leadership – Encadre les autres et fournit des conseils en matière de perfectionnement

- Crée un environnement d'apprentissage sécuritaire et positif où les gens apprennent de leurs expériences.
- Encourage les personnes à faire preuve de résilience lorsqu'elles sont confrontées à des défis.
- Encadre d'autres personnes afin d'assurer une bonne compréhension des principes et des valeurs des soutiens gérés par la personne.
- Consacre du temps à encourager la croissance et le développement des autres, individuellement et en groupe (équipe), et fait figure de modèle.
- Encourage les autres à évaluer leurs propres points forts et les domaines de croissance, ainsi que les objectifs de carrière et les stratégies pour les atteindre.
- Fournit une rétroaction sur les performances et un soutien, en renforçant les points forts et en identifiant les domaines à améliorer.
- Recommande ou fournit un accompagnement, des affectations, des formations et d'autres occasions de perfectionnement afin d'encourager des performances élevées.
- Conseille, guide et encadre les autres en discutant des moyens à mettre en œuvre pour faire face à des problèmes anticipés ou réels, et en partageant ses expériences.

Influence – Favorise un environnement propice à l'apprentissage

- Partage activement le pouvoir avec les autres, en leur faisant confiance et en les soutenant pour qu'ils développent leur propre réseau de soutien.
- Crée un environnement qui encourage l'apprentissage, la croissance et le développement personnel.
- Comprend et identifie un besoin de formation ou de perfectionnement, et s'assure que de nouveaux programmes et ressources sont disponibles.
- Crée un environnement où les expériences sont utilisées comme des occasions d'apprentissage, où la rétroaction est librement offerte et acceptée, et où l'expertise est partagée par tous.
- Offre des occasions de perfectionnement en tenant compte des tendances et des besoins actuels et futurs de l'organisme.
- Identifie les besoins et met en œuvre des structures, des mécanismes de planification de la relève et des processus qui favorisent le perfectionnement conformément aux objectifs de l'organisme.
- Organise les processus de travail pour faciliter le perfectionnement (p. ex. la formation interfonctionnelle, la gestion participative, etc.).
- Facilite l'application et le transfert des connaissances entre les intervenants.
- Encourage et préconise constamment des occasions pour les personnes et les familles qui améliorent les occasions d'apprentissage et de croissance dans les réseaux communautaires qu'ils ont choisis.
- Recherche de manière proactive des occasions de croissance future au niveau des systèmes.

Leadership inclusif

Description :

Le leadership consiste à orienter les personnes et les processus vers la réalisation d'un objectif. Cela se fait par l'accompagnement, le mentorat et la motivation des autres vers une vision, des engagements et des objectifs. Les leaders efficaces favorisent un environnement inclusif et positif.

Les leaders agissent et pensent en permanence avec intégrité personnelle, tout en se souciant et en étant sensibles aux valeurs fondamentales et à l'éthique des personnes et des familles bénéficiant d'un soutien, de l'organisme, de l'organisation, du secteur et de la profession.

Cela comprend la capacité à faire preuve d'un jugement éthique sain dans un environnement diversifié et complexe sur le plan éthique, et face à des pressions et des contraintes constantes, promouvoir continuellement l'excellence.

Émergence – Leader authentique

- Est conscient de son propre style de leadership et de ses valeurs.
- Fait preuve d'une prise de conscience et d'un engagement à l'égard des valeurs fondamentales et des objectifs de la profession.
- Fournit une orientation claire.
- Encourage les idées et les contributions des autres.
- Conscient des erreurs commises et prend la responsabilité personnelle de les corriger.
- Assure la cohérence entre la parole et les actes.
- Se préoccupe véritablement des gens, ce qui est très clair dans son style de leadership.
- Utilise une approche centrée sur la personne dans la prestation de services, respecte et facilite l'autodétermination et soutient la prise de décision éclairée.
- Démontre des traits de caractère tels que l'honnêteté, la transparence, l'équité et le respect.
- Fait preuve de tact, de sensibilité aux limites personnelles et professionnelles, ainsi qu'aux différences personnelles.
- Est motivé par une mission et pense à long terme.
- Saisit toutes les occasions d'intégrer les valeurs fondamentales de l'organisme dans l'ensemble de la communication et de l'action.

Évolution – Leader coopératif

- Cherche à comprendre pleinement les faits et les intérêts de toutes les personnes concernées lorsqu'il est confronté à des questions et des dilemmes éthiques, et réfléchit à toutes les options en vue de trouver des solutions optimales (jugement éthique).
- Sollicite l'avis des autres et reconnaît les opinions divergentes.
- Facilite activement la résolution des conflits.
- Établit les normes du groupe.
- Favorise l'appartenance et encourage la diversité dans la composition de l'équipe.
- Célèbre les réussites.
- Coach efficacement en fournissant une rétroaction précise.
- Démontre une compréhension de la pertinence des valeurs fondamentales et de l'éthique de la profession dans le travail quotidien, et s'efforce de les appliquer de manière cohérente.
- Favorise une atmosphère de travail ouverte et sûre dans laquelle chacun se sent encouragé à soulever, à discuter et à traiter des questions éthiques en toute sécurité.
- Reconnaît ouvertement ses propres erreurs de jugement sans y être incité par d'autres.

Leadership inclusive (suite)

Leadership – Leader inspirant

- Fournit des ressources efficaces à l'équipe en identifiant et en saisissant les occasions.
- S'interroge et remet en question les divergences et les pratiques qui ne sont pas conformes à l'éthique professionnelle sur le lieu de travail.
- Reconnaît le potentiel des employés.
- Encadre les discussions et explore les valeurs fondamentales de la profession en rapport avec le role.
- Encourage les autres à adhérer systématiquement aux valeurs et tient les personnes responsables de la mission et des pratiques éthiques.
- Effectue des revirements pour atteindre des objectifs dans un environnement en constante évolution.
- Favorise l'appropriation et la responsabilité à tous les niveaux.
- Forme des équipes très performantes.
- Soutient les membres de l'équipe pour qu'ils apprennent les uns des autres, qu'ils soient autonomes et qu'ils soient responsables de leur propre évaluation et de leur propre apprentissage.
- Aborde les problèmes de rendement en temps utile en discutant ouvertement et directement avec les autres et en les responsabilisant pour qu'ils prennent des mesures d'amélioration.

Influence – Leader transformationnel

- Ambassadeur de rôles sociaux valorisés au sein de la communauté et aide les personnes à jouer des rôles importants dans la société.
- Agit conformément aux valeurs et à l'éthique, même si cela entraîne des coûts ou des risques importants.
- Fait preuve de diplomatie lorsqu'il conteste activement et intensément des directives qui ne sont pas conformes aux valeurs et à l'éthique professionnelles.
- Reconnaît et met en valeur les personnes qui défendent les valeurs de la personne, de la famille ou de l'organisme et qui agissent de manière éthique.
- Se fait le champion d'une vision et amène les autres à adhérer à sa mission, à ses objectifs, à sa stratégie et à ses priorités, créant ainsi un climat propice pour la réussite.
- Personne modèle pour le changement transformationnel.
- Prend des risques calculés pour apporter des changements significatifs.
- Associe la clarté de l'objectif à sa conviction personnelle et à son sens de la détermination pour se positionner en tant que leader credible.
- Suscite l'enthousiasme et l'engagement des personnes en exprimant la vision, la mission et les valeurs en termes qui sont pertinents pour le travail execute.
- Se positionne comme un leader charismatique.
- Prend des mesures pour renforcer la vision et veiller à ce que les processus et les pratiques soient alignés en conséquence (p. ex. récompense les comportements alignés sur la vision).
- Crée un environnement dans lequel tous les systèmes et processus soutiennent des niveaux élevés de rendement et sont utilisés pour motiver les employés à atteindre les objectifs.
- Parraine et examine les besoins d'apprentissage à long terme, les plans de carrière et les plans de succession pour les dirigeants de l'organisme.

Résolution de problèmes et prise de décision

Description :

La résolution de problèmes et la prise de décision sont des comportements qui permettent d'identifier et de résoudre des problèmes en comprenant la situation, en recherchant des informations supplémentaires, en développant et en évaluant des options et en choisissant le plan d'action le plus adapté.

Cela implique la volonté et la manifestation de comportements associés à l'adoption d'une approche créative des problèmes ou des questions. Il s'agit notamment de « sortir des sentiers battus » pour aller au-delà du conventionnel et d'explorer l'utilisation créative des ressources.

Émergence – Utilise une approche basée sur l'expérience pour résoudre les problèmes et prendre des décisions.

- Utilise une approche gérée par la personne pour la résolution de problèmes et la prise de décision.
- Utilise ses connaissances et son expérience pour comprendre, évaluer et résoudre des problèmes ou questions.
- Identifie et définit les problèmes.
- Envisage à la fois les solutions courantes et possibles (p. ex. le raisonnement « si ceci, alors cela »).
- Décompose les problèmes en listes, activités ou tâches simples, sans attribuer de valeurs ou de priorités.
- Évalue les solutions potentielles.
- Décide d'une solution.
- Met en œuvre la solution et évalue le résultat.

Évolution – Ouvert aux nouvelles idées et solutions

- Fait preuve d'ouverture d'esprit lorsqu'on lui présente de nouvelles perspectives de la part des familles, de la personne soutenue et d'autres personnes.
- Applique les nouvelles informations pour résoudre les problèmes et les situations.
- Reconnaît lorsqu'une situation nécessite une approche différente de celle habituellement adoptée ou qu'elle peut être améliorée par une telle approche.
- Identifie les divergences, les tendances et les modèles.
- Applique à de nouvelles situations des approches antérieures qui ont été couronnées de succès.
- Utilise l'expertise des membres de l'équipe et génère de multiples solutions alternatives.
- Reconnaît les relations de cause à effet (A mène à B) et agit en conséquence.
- Définit les options pour résoudre un problème et tient compte des répercussions de ses décisions.
- Persévère dans le processus de résolution de problèmes.

Résolution de problèmes et prise de décision (suite)
Leadership – Résout des défis complexes
• Rassemble des informations et utilise des pratiques fondées sur des preuves ou des pratiques exemplaires pour évaluer les solutions et les résultats possibles. • Évalue les avantages et les risques pour prendre des décisions éclairées. • Encourage et encadre la résolution autonome de problèmes avec d'autres personnes (familles, personnes soutenues). • Fait preuve d'imagination pour développer des solutions ou des options créatives pour lesquelles il n'existe que peu ou pas de précédents. • Prêt à essayer différentes solutions et reconnaît les questions sous-jacentes et les implications des décisions, tout en gardant à l'esprit les répercussions sur les personnes, les familles et les organismes. • Évalue les solutions alternatives, détermine le meilleur plan d'action et agit en conséquence. • Reconnaît que les problèmes peuvent être multidimensionnels et comprend les implications les moins évidentes. • Résout des problèmes complexes pouvant impliquer le recours à plusieurs techniques analytiques ou créatives pour décomposer le problème en éléments ou questions.
Influence – Propose des solutions pour relever des défis à plusieurs niveaux
• Identifie de manière proactive les défis à plusieurs niveaux et s'efforce d'apporter des changements positifs dans de multiples systèmes. • Utilise une approche de co-conception lorsqu'il s'agit de trouver des solutions à des problèmes complexes. • Examine minutieusement les modèles ou les tendances de plusieurs systèmes, afin de prendre des décisions optimales. • Remet en question ou modifie les cadres existants, afin d'aborder une situation sous un angle différent. • Examine les implications potentielles des décisions ou des solutions sur tous les groupes d'intervenants internes et externes concernés.

Résilience

Description :

La résilience consiste à maintenir l'endurance et le rendement en dépit d'un stress continu et à agir efficacement sous la pression. Elle comprend le fait de se relever d'une déception ou d'une confrontation et de ne pas les laisser influencer négativement le rendement en cours. Elle implique de maîtriser ses émotions et de retenir les réactions négatives lorsqu'elles sont provoquées. Cela inclut l'expression ou la résolution de situations stressantes d'une manière adéquate qui ne porte pas préjudice à soi-même ou à autrui.

Émergence – Fait preuve de maîtrise de soi

- Peut contrôler son propre état émotionnel et est conscient des émotions fortes (comme la colère, la frustration) et les gèrent de manière adéquate.
- Garde son sang-froid dans les situations où il est mis au défi par d'autres personnes.
- Sait quand prendre du recul et se distancer d'une situation pour envisager des solutions possibles.
- Conscient de ses propres traumatismes et adopte des stratégies d'adaptation.
- Ne contribue pas à aggraver la situation.
- Connaît ses propres forces et faiblesses et fait preuve de confiance en soi.
- Veille à la qualité du soutien et répond aux besoins des personnes, même si le travail est parfois routinier.
- Assure un niveau de qualité élevé, quel que soit le niveau de stress ou de pression pouvant être présent.
- A une attitude positive et est flexible malgré les difficultés personnelles.
- Maintient sa motivation et son engagement dans le travail.

Évolution – Fait preuve de persévérance

- Garde son sang-froid lorsque d'autres personnes le mettent au défi et trouve des solutions efficaces et acceptables.
- Comprend le point de vue des autres, s'efforce de parvenir à un consensus et de trouver des solutions efficaces dans les situations difficiles.
- Sait reconnaître les émotions qui s'accumulent et gère de manière proactive les réponses et les attentes.
- Planifie et utilise des approches éprouvées pour aider les autres à gérer leurs émotions ou leur stress.
- Se montre déterminé et efficace dans la prestation de soins de qualité, même lorsqu'il est confronté à des obstacles extrêmes.
- Reconnaît les expériences des autres et fait preuve de sensibilité à leur égard en adoptant une approche fondée sur les traumatismes.
- Essaie de comprendre la signification d'un commentaire sans que cela n'ait d'incidence sur la relation.
- Saisit l'occasion de tirer des leçons de la situation et élabore un plan pour mieux faire à l'avenir, en fonction de ce qui a été appris de la situation actuelle.
- Se concentre sur la manière de relever avec succès un défi plutôt que sur les obstacles ou les contraintes.
- Veille à ce qu'un temps approprié soit consacré à l'autoréflexion et aux soins personnels afin de prévenir l'épuisement professionnel.

Résilience (suite)

Leadership – Modélise la résilience

- Crée une atmosphère qui met les autres à l'aise dans les moments difficiles.
- Saisit constamment l'occasion d'apprendre et d'évoluer dans le cadre de ses fonctions et s'efforce d'approfondir ses connaissances (éducation, formation, cours, les tendances en matière de soutien).
- Fait preuve d'un engagement continu pour accomplir des tâches difficiles sur le long terme.
- Gère efficacement le stress, encourage le bien-être personnel et en donne l'exemple.
- Encadre et éduque les autres en ce qui concerne des pratiques tenant compte des traumatismes.
- Capable d'inculquer aux autres (individus, membres de la famille et collègues de travail) les qualités de résilience et la capacité à faire face aux difficultés.
- Veille à son propre bien-être et à celui des autres.
- Encourage un mode de vie saine et des pratiques d'autosoins pour atténuer les effets du stress sur le corps et l'esprit.

Influence – Capable de se maîtriser dans des situations défavorables

- Garde la maîtrise de soi face à des commentaires personnellement offensants et continue à chercher des solutions efficaces et acceptables.
- Donne des résultats avec un niveau élevé de cohérence sur une longue période.
- S'en tient à ses tâches malgré des frustrations et des refus fréquents et répétés.
- Adopte une attitude positive et fait preuve d'une grande motivation, quelles que soient les circonstances.
- Fait preuve d'endurance et assure un niveau élevé et continu de service et d'engagement envers les personnes, les familles, les organismes, les partenaires communautaires, etc.
- Crée et encourage une culture visant à soutenir les pratiques tenant compte des traumatismes.

Gestion des ressources

Description :

La gestion des ressources est la capacité de planifier, d'exploiter efficacement et d'optimiser les ressources (personnes, processus, ressources financières, technologie, etc.). Cela signifie que les ressources sont allouées de façon efficace, afin de fournir un soutien de haute qualité. Cela comprend la gestion des ressources humaines, laquelle vise à s'assurer que les personnes possèdent les compétences, les capacités, les comportements et les outils adéquats.

Émergence – Comprend et utilise les ressources

- Utilise une approche gérée par la personne pour comprendre les forces et les besoins des personnes qu'il sert afin d'être en mesure d'identifier les ressources nécessaires (au quotidien, soutien aux compétences de vie, communauté, famille, etc.) pour aider la personne à avoir une vie bien équilibrée.
- Veille à ce que la personne, la famille et l'entourage soient au courant des ressources offertes dans l'environnement immédiat, l'organisme et la famille.
- Comprend le réseau de soutien personnel de chaque personne et encourage la participation du réseau de soutien personnel (enseigner, guider, partager les connaissances).
- Capable d'identifier les ressources nécessaires à un soutien de qualité et à un fonctionnement optimal.
- Reconnaît et respecte les ressources des personnes qui reçoivent du soutien.
- Utilise les ressources financières disponibles de manière responsable et gérée par la personne lors de l'achat d'articles pour les personnes soutenues.
- Veille à dépenser de manière responsable tout en respectant les principes, la vision, les valeurs et les priorités de la personne, de la famille ou de l'organisme.

Évolution – Utilise les ressources

- Comprend comment exploiter au mieux les ressources existantes.
- Formule des recommandations et poursuit de nouvelles initiatives et occasions pour assurer en permanence des niveaux élevés de soutien.
- La priorité est donnée au perfectionnement de ses propres compétences et capacités en matière de gestion des ressources, tout en encourageant les autres à faire de même.
- Maintient en bon état de fonctionnement l'ensemble des ressources matérielles et des équipements, dans la mesure du possible, et assure un suivi immédiat auprès des fournisseurs de services pour les opérations de maintenance qui ne relèvent pas de son rôle.
- Assume la responsabilité des décisions financières prises.
- Identifie les lacunes et les domaines à améliorer et fait des recommandations aux décideurs.

Gestion des ressources (suite)

Leadership – Alloue des ressources

- Collecte en permanence des informations et une rétroaction sur l'utilisation des ressources, afin de prendre des décisions opportunes et efficaces.
- En mesure de gérer efficacement les actifs humains et les ressources financières, ainsi que de prendre des décisions rationnelles.
- Fait preuve de responsabilisation et respecte les principes de déontologie.
- Peut identifier les compétences et les capacités permettant d'utiliser efficacement les ressources humaines.
- Met en place des partenariats efficaces pour pouvoir accéder aux ressources disponibles.
- Est capable d'identifier les tendances sectorielles.
- Sensibilise les autres à la gestion des ressources par l'accompagnement et le mentorat.
- Connaît les sources de financement, les conditions d'éligibilité, et les contraintes budgétaires.
- Adopte des normes élevées en matière de gestion des ressources; l'accent est mis sur les personnes.

Influence – Administre les ressources de manière stratégique

- Plaide en faveur des ressources au niveau de la famille, de l'organisme, de la communauté et des différents secteurs, ainsi qu'entre les secteurs.
- Plaide avec d'autres personnes pour une utilisation efficace des ressources.
- Agit à un niveau stratégique et est capable d'identifier les risques et les éventualités.
- Se fait le champion de l'utilisation efficace des ressources de l'organisme.
- Utilise la planification stratégique pour les besoins à long terme en matière de ressources.
- Soutient les initiatives autonomes et planifie la budgétisation des ressources.
- Recherche activement des possibilités de financement pour les ressources nécessaires.

Réflexion stratégique

Description :

La réflexion stratégique nécessite de l'initiative, c'est-à-dire la capacité de décider de manière indépendante de ce qui doit être fait et du moment où cela doit être fait, sans dépendre des directives d'une autre personne pour les répercussions à court et à long terme.

Les personnes qui font preuve de réflexion stratégique prennent l'initiative de répondre de manière réfléchie aux situations actuelles et sont en mesure d'anticiper de manière proactive les possibilités et les défis futurs tout en assurant une approche gérée par la personne. Il s'agit de comprendre les tendances et les enjeux, et de les concrétiser par des idées, des conseils et des activités qui entraînent des répercussions sur les différents intervenants.

Émergence – Prend des initiatives pour répondre aux problèmes et aux possibilités

- Reconnaît et agit de manière indépendante tout en tenant compte des répercussions sur les autres.
- Va au-delà des attentes normales.
- Assume la responsabilité de ses propres actions et inactions et cherche à s'améliorer.
- Tient compte du calendrier d'action adéquate.
- Recherche des occasions pour soutenir et mettre en œuvre des plans gérés par la personne.
- Fait volontairement les premiers pas pour aborder les obstacles et défis immédiats et tire parti des possibilités qui s'offrent.
- Comprend quand il faut trouver une solution de manière autonome ou quand il faut faire appel à d'autres personnes.
- Assure la liaison avec les gestionnaires, les collègues, les membres de la famille et autre membre de la communauté, le cas échéant, pour atteindre les objectifs.
- Utilise sa connaissance des tendances en matière de ressources communautaires pour soutenir les personnes ayant des déficiences développementales, de manière à s'assurer que celles-ci ont accès à des activités et à des objectifs novateurs et pertinents.
- Aligne son travail personnel sur la mission et les objectifs de l'organisme par rapport aux domaines opérationnels.

Évolution – Réfléchit à l'avance et planifie

- Fait preuve de jugement professionnel pour décider et agir lorsque la situation exige une réponse rapide, tout en utilisant une approche gérée par la personne.
- Communique et interprète la vision et les objectifs à d'autres personnes dans le cadre de leurs responsabilités.
- Identifie les personnes qui peuvent apporter un soutien et demande des suggestions ou de l'aide, le cas échéant.
- Fait preuve d'une bonne gestion du temps et établit efficacement des priorités, assure le suivi des progrès accomplis pour veiller à ce que les tâches soient menées à bien.
- Identifie les orientations futures potentielles pour le poste de travail.
- Surveille son travail et celui de l'équipe pour s'assurer qu'il est conforme à la vision et aux valeurs, ainsi qu'aux tendances actuelles et futures en matière de services et de soutiens.
- Sait quand il faut adopter une perspective à long terme pour traiter une question touchant les personnes bénéficiant d'un soutien et quand il faut se concentrer sur des questions à court terme.
- Recommande sans cesse des approches et des services novateurs.

Réflexion stratégique (suite)

Leadership – Préconise l'orientation stratégique

- Évalue le plan pour identifier l'écart entre la situation actuelle et l'orientation future souhaitée et l'adapte au besoin.
- Est orienté vers les objectifs pour produire des résultats qui mènent à de meilleurs résultats pour les personnes soutenues, leurs plans, leurs familles et leurs relations avec la communauté.
- Soutient les autres pour les aider à comprendre l'objectif et la vision en leur fournissant les justifications et les ressources nécessaires.
- Fait valoir avec énergie et persévérance les objectifs stratégiques afin de faire comprendre l'importance de la stratégie et de la vision, ainsi que les tendances en matière d'orientation et de priorités du secteur des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle.
- Travaille avec des équipes pour fixer des objectifs et des plans de programmes opérationnels conformes à l'orientation stratégique ou à la vision de la personne.
- Facilite les plans d'urgence.
- Identifie les problèmes, génère des opinions et trouve des solutions conformes à la stratégie et à la vision.
- Encadre le personnel afin qu'il définisse des objectifs stratégiques pour leur propre champ d'activités et leur domaine de responsabilité.

Influence – Développe une vision

- Examine les scénarios conflictuels et les occasions futures, et encourage des pratiques et des approches de pointe pour fixer de nouvelles orientations.
- Identifie les zones potentielles de risque et de responsabilité, et développe de manière proactive des stratégies visant à minimiser les risques tout en tenant compte des résultats futurs.
- Prend l'initiative de mettre en place des systèmes centrés sur la personne au sein de la communauté, de l'organisme, du ou des secteurs et de la société.
- Prévoit les obstacles et les occasions à long terme et agit en consequence.
- Dirige la mise en œuvre de la planification et de la vision stratégiques.
- Donne des orientations et assure la communication afin d'encourager l'alignement avec la vision.
- Exprime en permanence la vision et la stratégie en termes convaincants pour favoriser la compréhension et susciter l'acceptation et l'engagement du personnel et des intervenants.

Valoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

Description :

La valorisation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) fait appel aux compétences sociales pour comprendre et respecter les pratiques, les coutumes et les valeurs de toutes les personnes et de toutes les cultures. Il s'agit de la capacité à travailler efficacement avec une communauté diversifiée et à être conscient des questions sociétales actuelles. Cela implique un examen des situations sociales et la détermination de ce qui est attendu ou nécessaire pour reconnaître les sentiments, les intentions et les expériences vécues par les autres, et pour choisir les comportements sociaux les plus appropriés dans un contexte donné.

Émergence – Valorise et respecte toutes les personnes

- Agit de manière professionnelle, valorise et traite les gens avec respect dans toutes les situations.
- Montre qu'il est conscient de son propre langage corporel, du ton de sa voix et de ses expressions facials.
- Articule ses propres idées et besoins pour les autres.
- Répond aux préoccupations en modifiant son propre comportement d'une manière constructive et « réactive ».
- Est conscient des différences de sa culture et de ses valeurs.
- Examine ses propres préjugés et hypothèses inconscients dans son langage et ses réponses stéréotypées.
- Adopte des comportements qui reflètent une compréhension et une appréciation de la diversité.
- Fait preuve de compréhension à l'égard de l'expérience des traumatismes personnels et développe des stratégies d'adaptation personnelles.
- Valorise la diversité et recherche des occasions pour acquérir de nouvelles connaissances en établissant des relations avec des personnes différentes.
- Comprend et respecte les différences culturelles, les méthodes de travail et les priorités, et adapte son approche pour traiter un problème ou une situation particulière en conséquence.
- Reconnaît les préjugés et les obstacles systématiques qui peuvent exister dans l'environnement actuel et qui limitent la participation et l'inclusion.
- Cherche à comprendre la personne elle-même plutôt que de la considérer comme la représentante d'un groupe.

Évolution – Contribue à créer un espace sûr pour tous

- Assume la responsabilité de ses actes et cherche à comprendre les différents points de vue.
- Obtient de bons résultats en travaillant avec d'autres personnes en faisant preuve de tact, de coopération, de sensibilité et de respect envers les opinions et les situations d'autrui et de leur culture.
- Reconnaît les expériences potentielles de traumatisme chez les autres et adopte des pratiques tenant compte des traumatismes.
- Pratique la solidarité avec les personnes qui sont différentes de soi et adapte son comportement pour soutenir les autres.
- Valorise l'implication de ceux qui ont une vaste expérience et des antécédents variés.
- Plaide en faveur d'un lieu de travail inclusif par son comportement et ses solutions, et encourage les autres à faire de même.

Valoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) (suite)

Évolution – Contribue à créer un espace sûr pour tous

- Travaille bien avec les autres en gardant à l'esprit les nombreuses dimensions de la diversité; aborde et rectifie les pratiques et les comportements qui ne favorisent pas l'inclusion et l'appartenance.
- Encourage tous les membres de l'équipe (collègues, membres de la famille, personnes, etc.) à participer et à proposer des idées, des opinions ou des solutions et crée les conditions nécessaires pour que les autres puissent apporter leur contribution.
- Crée une atmosphère de valorisation et d'acceptation des autres.
- S'engage activement et intentionnellement avec des groupes divers, où chaque personne est valorisée et a la possibilité de participer pleinement à la création d'une communauté réussie et prospère.
- Fait preuve d'ouverture d'esprit et d'une véritable curiosité à l'égard des autres; écoute sans porter de jugement et, avec empathie, cherche à comprendre ceux qui l'entourent.

Leadership – Crée un sentiment d'appartenance pour tous

- Interprète attentivement l'atmosphère afin d'anticiper avec précision les réactions des personnes et des groupes, et adapte son approche en conséquence, faisant avancer les choses ou s'abstenant de le faire, le cas échéant.
- Renforce la cohésion au sein de l'équipe afin de susciter un sentiment d'appartenance en se souciant réellement de ce que les personnes vivent, et agit en conséquence.
- Identifie et élimine les obstacles qui empêchent la pleine participation et l'accès des groupes dignes d'équité.
- Encadre, sensibilise et confronte les personnes dont le comportement ou les actions sont contraires à l'équité.
- Encourage activement la valeur de la diversité par l'entremise d'activités planifiées et visibles visant à sensibiliser et à soutenir les autres.
- Assure un traitement équitable, l'accès, la possibilité et l'avancement pour tous.
- Reconnaît les répercussions de la marginalisation systématique et cherche à appliquer une approche tenant compte des traumatismes aux groupes dignes d'équité.
- Dirige efficacement des groupes divers et établit un consensus.
- Remet en question les conversations difficiles sur tout ce qui touche à l'équité et l'inclusion.
- Donne son avis ouvertement et respectueusement sur les comportements qui entraînent des répercussions négatives sur les autres, sans pour autant décourager.
- Responsabilise les autres à utiliser leurs différences de manière efficace et prête attention à la diversité de pensée et à la sécurité psychologique.
- Sert d'allié en reconnaissant le pouvoir et le privilège de sa position pour défendre les droits des personnes qui ont moins de pouvoir et qui peuvent avoir été traitées de manière injuste.

Valoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) (suite)

Influence – Acteur engagé dans le changement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

- Fait preuve de civisme et noue des relations avec la communauté qui attirent et impliquent diverses personnes par des activités de réseautage.
- Favorise une compréhension approfondie de l'intersectionnalité de la personne, de sa culture, de sa communauté, de son passé et de la manière dont cela influe sur ses comportements.
- Encourage les comportements qui reflètent un point de vue tenant compte des traumatismes.
- Agit en tant qu'acteur engagé dans le changement pour les réformes sociales au sein de l'organisme, du secteur ou de la communauté.
- Exprime un engagement authentique en faveur de la diversité, remet en question le statu quo, responsabilise les autres et fait de la diversité et de l'inclusion une priorité.
- Donne le ton, en veillant à ce que tout le monde soit entendu et à ce que les meilleures idées aient toutes les chances d'être exprimées et prises en considération.
- Reconnaît qu'il existe des populations historiquement mal desservies et sous-représentées, et applique des interventions en faveur de l'équité pour remédier aux inégalités.
- Influence les décideurs en faveur de politiques et de pratiques qui renforcent la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Défend et encourage une vision stratégique qui reflète la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Favorise et assure la compréhension interculturelle.
- Applique une analyse anti-oppressive à la prise de décisions stratégiques et à l'élaboration de politiques.