

Balado de La Ressource : Le système de compétences



Introduction à La Ressource

Bonjour! Je suis Patricia, coordonnatrice provinciale de La Ressource. Bienvenue à ce premier balado inaugural de La Ressource, À la loupe : les ressources professionnelles en Ontario français. La Ressource est une initiative provinciale qui vise à améliorer l'accès aux services cliniques spécialisés francophones en Ontario. La Ressource épaulé les professionnels et les agences qui offrent des services à des adultes francophones ayant une déficience intellectuelle et des besoins cumulés de santé mentale ou présentant des comportements ayant des défis.

Une des initiatives de La Ressources est donc de partager des ressources en français. Nous avons un site Web dans lequel on peut retrouver des articles, des mémoires et des ressources sur le sujet de la déficience intellectuelle et des sujets connexes tels que la sexualité, la trisomie 21, la santé mentale etc. Nous animons également des groupes de discussion virtuelles avec des participants travaillant dans le secteur de la déficience intellectuelle à travers l'Ontario sur des sujets variés tels que la Covid-19, les défis en matière de logement, le mapping

communautaire, etc. Alors, nous commençons un nouveau moyen de partage de ressource, soit le baladodiffusion.

Pour notre premier sujet, nous allons nous pencher sur le Système de compétences, soit le *Skills System*. C'est une approche qui préconise et qui touche à plusieurs facettes, telle que :

- Le développement de relation
- La tolérance à la détresse
- L'importance de démontrer tes valeurs et de vivre tes valeurs
- Comment atteindre et établir tes objectifs
- Comment établir des compétences
- Apprendre de nouvelles stratégies pour réguler et gérer tes émotions avec toi-même et d'autres personnes
- Et apprendre à se connaître

Introduction à l'expertise

Pour nous aider à décortiquer cette approche, nous avons invité une experte dans l'approche du Système de compétences. Erin Levesque, coordonnatrice clinique à Valor & Solutions. Tout d'abord, un peu sur Erin :

Erin travaille à Valor & Solutions depuis près de 6 ans et elle a évolué dans le secteur des services humains depuis plus de 25 ans. Elle est passionnée par la Communication Alternative et Améliorée (CAA), ainsi que par l'accompagnement des individus vers l'autonomie dans leur vie.

Avant de rejoindre Valor & Solutions, elle a vécu à Melbourne, en Australie, où elle a collaboré étroitement avec des professionnels de la santé alliée, tels que des orthophonistes et des ergothérapeutes, pour élaborer des cadres visant à soutenir l'indépendance, l'autonomie et des relations significatives pour les individus.

Au cœur de son approche professionnelle, elle valorise et s'efforce toujours de mettre en avant les forces de chacun, de créer des liens et d'établir une relation de confiance avec la personne et son entourage, même dans les moments les plus difficiles, avec soin et empathie.

Finalement, elle est titulaire d'un diplôme en Travail en Services de Développement (DSW) du Collège Algonquin, ainsi que d'un diplôme de troisième cycle en Conseil de l'Université de Technologie Swinburne à Melbourne, Australie.

Sujet : Le système de compétence

Question (Q) : Erin, bienvenue à notre toute première série de balado avec La Ressource.

Réponse (R) : Merci beaucoup Patricia, c'est vraiment un plaisir d'être ici avec toi aujourd'hui pour parler d'un sujet qui me passionne énormément : le développement des compétences.

Q : Alors, commençons. En gros, c'est quoi le Système de compétences?

R : Oui - pour commencer, j'aimerais te partager un peu d'histoire sur le "*Skills System*", ou en français, le Système de compétences. C'est un modèle qui a été développé par Julie F. Brown, une travailleuse sociale clinicienne avec plus de 28 ans d'expérience avec des personnes ayant des troubles complexes d'apprentissage et de santé comportementale. Elle est aussi formatrice en Thérapie Comportementale Dialectique – ou DBT.

Alors, pour te donner un aperçu général : le système de compétences est un ensemble simple et pratique de compétences en régulation d'émotion. Le système a été conçu pour aider des personnes de tous âges et de toutes capacités à mieux gérer leurs émotions. Ce système nous apprend à être présents, à réfléchir avant d'agir, et à poser des gestes qui sont en cohérence avec nos valeurs et nos objectifs.

Il y a 9 compétences dans le système :

Image claire

Réflexion sur-la-voie

Action sur-la-voie

Plan de sécurité

Activités «Nouveau-moi»

Résolution de problèmes

M'Exprimer

Obtenir ce qu'il faut

Prendre soin de nos relations

Il existe aussi des outils qui nous aident à savoir quelles compétences à utiliser et quand. Les trois outils sont :

- L'Échelle d'évaluation des émotions
- Les catégories de compétences, soit les Compétences en-tout-temps et les Compétences calmes-seulement
- Et la Recette des compétences

Q : Merci de nous partager un sommaire du Système de compétences. Est-ce que tu peux élaborer un peu plus sur l'Échelle d'évaluation des émotions ? C'est quoi et comment on l'utilise ?

R : Oui bien sûr !

Quand on est dans un état émotionnel intense, on veut souvent réagir de façon impulsive. On ne prend pas toujours le temps de réfléchir à l'impact que nos émotions peuvent avoir sur nous-mêmes, sur notre bien-être, sur nos comportements, et sur nos relations avec les autres.

C'est là que l'Échelle d'évaluation des émotions entre en jeu. C'est un outil fondamental du Système de compétences.

Cette échelle va de 0 à 5 et elle nous aide à évaluer l'intensité de notre état émotionnel. Donc, avec cette évaluation, on peut déterminer quelles compétences à utiliser, et combien de compétences il faudra pour nous aider à retrouver un équilibre.

Comme je l'ai déjà mentionné, il y a deux groupes de compétences :

- Compétences en-tout-temps et l'autre
- Compétences calmes-seulement

Il y a 5 niveaux dans cette échelle.

Par exemple, le niveau 0 veut dire un moment où aucune émotion n'est ressentie. C'est un état neutre, où il n'y a pas de réaction émotionnelle particulière.

Le niveau 1 correspond à une émotion d'intensité faible.

Le niveau 2 à une petite émotion.

Le niveau 3 à une émotion d'intensité moyenne.

Le niveau 4 à émotion d'intensité forte.

Le niveau 5 à une émotion accablante, donc avec des risques de se blesser, de blesser d'autres personnes ou de faire des dommages à des biens.

On peut utiliser les Compétences en-tout-temps à n'importe quel niveau émotionnel, donc en-tout-temps.

Mais on utilise les Compétences calmes-seulement seulement quand le niveau émotionnel est de 3 ou moins. C'est parce à ce niveau on doit utiliser plusieurs étapes et on implique souvent d'autres personnes.

Encore, les Compétences calmes-seulement sont :

Résolution de problèmes

M'Exprimer

Obtenir ce qu'il faut

Prendre soin de mes relations

Q : Ok, donc si je comprends bien, c'est un outil ou une approche qui est structurée, avec l'échelle, pour aider à réguler les émotions ? C'est pour qui le Système de compétence ?

R : En fait, le Système de compétences est pour tout le monde. Il a été conçu pour être accessible, et utilise une terminologie qui est claire et des symboles visuels qui aident avec l'apprentissage, peu importe le style de chacun.

Les personnes qui apprennent à utiliser le *Skills System* (Système de compétences) système peuvent avoir l'autisme, une déficience intellectuelle, ou encore des enjeux qui sont liés à la dépendance.

Ces personnes ont souvent des objectifs personnels. Par exemple :

- Améliorer leurs relations
- Mieux tolérer le stress
- Apprendre à gérer des situations difficiles d'une meilleure façon
- Ou même ces personnes veulent faire des choses/des actions qui sont plus alignées avec leurs valeurs et leurs objectifs de vie.

Q : Oh, parle-moi un peu plus sur les objectifs des personnes. Parce cela semble le point central pour les personnes qui peuvent bénéficier du Système de compétences. Donc, fixer des objectifs et avoir un but semble important.

R : C'est vraiment important, surtout au début d'un groupe ou d'un apprentissage des compétences, que la personne comprenne pourquoi le développement de ces compétences est pertinent pour elle.

Par exemple, l'une des compétences s'appelle "Prendre soin de mes relations". Et dans le Système des compétences, on dit souvent que la relation la plus importante, c'est celle qu'on a avec soi-même. Ça veut dire apprendre :

- À se connecter à sa sagesse intérieure
- L'acceptation de soi et la compréhension du développement personnel
- Et à développer une nouvelle façon de gérer ses émotions.

C'est aussi apprendre à reconnaître et à gérer les envies qui peuvent nous éloigner de nos objectifs ou nuire à nos relations, que ce soit au travail, dans la vie sociale ou personnelle. Parce que quand les émotions intenses, quand on n'a pas d'outils pour les gérer, ça peut représenter un vrai risque pour la personne.

Q : Comment le système de compétences aide-t-il les participants à surmonter ces difficultés ?

R : Participer à l'apprentissage du Système de compétences, c'est une expérience qui aide vraiment à bâtir la résilience. Une des premières compétences qu'on apprend, c'est de prendre une pause quand il y a un moment difficile, pour avoir ce qu'on appelle une "Image claire" c'est la compétence numéro 1.

C'est comme prendre un *snapshot* de ce qui se passe à l'intérieur de soi, mais aussi autour de soi, et dans l'environnement. Et à partir de cette Image claire, on peut choisir les compétences à utiliser pour mieux gérer ce moment-là.

Parce que quand on vit une émotion forte, c'est souvent inconfortable, et on peut avoir l'impression que cette détresse ne va jamais finir.

Mais on apprend de nouvelles façons de gérer ces émotions, et se préparer avec les bons outils et les bons soutiens, on peut traverser ces situations stressantes avec la confiance et de stabilité.

Q : Donc, qu'est-ce que les participants espèrent accomplir avec le Système? C'est quoi les résultats d'avoir participé à un Système de compétences?

R : C'est une bonne question. Pour certaines personnes, apprendre les compétences, c'est aussi un changement de perspective sur eux-mêmes. Et ce changement à l'intérieur est reflété dans la façon qu'elles veulent être vues par d'autres personnes.

Je pense à une personne que j'ai accompagnée, pour qui l'objectif était d'apprendre à être forte, mais aussi douce et aimante, même lorsqu'elle ressentait des envies agressives. Pour elle, c'était important d'être vue comme quelqu'un de gentil, de chaleureux, et d'avoir des relations saines avec sa famille et ses amis. Et ça, c'est un bel exemple de transformation personnelle rendue possible grâce au Système de compétences.

Q : C'est très touchant. C'est donc un shift dans sa propre perspective qui peut apporter un réel changement chez une personnes et avec son entourage. Tout à l'heure, tu avais mentionné plusieurs outils du système de compétences. Est-ce que tu peux nous en parler d'une des 9 compétences ?

R : Je vais t'en faire une meilleure, je vais parler de trois compétences !

Dans le Système de compétences, il y a "Esprit sage". L'Esprit sage repose sur trois compétences fondamentales : "Image claire", "Réflexion sur-la-voie" et "Action sur-la-voie". Ces trois compétences forment ensemble une base solide pour la régulation émotionnelle.

La première, "Image claire", consiste à prendre un *snapshot* de ce qui se passe à l'intérieur de nous et autour de nous, dans le moment présent. On porte attention à notre respiration, à nos sensations corporelles, à notre environnement, à nos émotions, à nos pensées et à nos envies.

Ensuite, la “Réflexion sur-la-voie”, on prend un moment pour réfléchir à nos envies : est-ce que les envies nous aident ou nous aident pas. Est-ce que nos envies sont en accord avec nos objectifs ? Si non, pour se motiver à poser un geste qui va avec nos valeurs et nos buts. On se fait un peu de “cheerleading” intérieur, par exemple : “Je peux le faire ! Je me sens toujours mieux après. Je dors mieux les soirs quand je vais au gym.”

Et enfin, on utilise “Action sur-la-voie” : Faites ce pas vers votre objectif. Prenons un exemple concret : on a prévu d’aller au gym, mais une partie de nous préférerait rester à la maison et regarder la télé. Grâce à la Réflexion sur-la-voie et à l’Action sur-la-voie, on peut reconnaître cette envie, se motiver, et finalement choisir d’aller au gym, ce qui est une action qui est alignée avec nos objectifs.

Et bien sûr, plus que l’envie est forte, plus on aura besoin d’utiliser plusieurs compétences pour y faire face.

Q : Donc, ça semble très logique. Tu vois ce qui est autour de toi, tu y penses, si ton action va aller vers ton objectif et ensuite tu fais cette action. Intéressant ! Est-ce que peux me donner un exemple d’un concept du Système que tu apprécies le plus ?

R : Oui c’est le concept de l’Esprit sage.

Être conscient de son état émotionnel, c’est une première étape essentielle. C’est prendre un moment pour observer ce qu’on ressent, et surtout, pour vérifier nos envies : est-ce que l’action que j’ai envie de poser en ce moment est vraiment en accord avec mes valeurs ?

C’est là qu’on commence à se connecter à notre sagesse intérieure. Et ça commence souvent par la compétence “Image claire”, la première étape de l’Esprit sage. Ce qui est beau avec cette compétence, c’est qu’on peut l’utiliser à tout moment, et on n’a pas besoin de tout faire d’un coup.

Pour certaines personnes, “faire pause” et se recentrer, c’est simplement remarquer leur respiration, ou faire un petit examen du corps pour voir comment elles se sentent physiquement. C’est un point de départ simple, mais puissant, pour revenir à soi-même et choisir une action qui est plus alignée avec qui on veut être.

Q : Ok, donc, on connaît plus sur le système de compétence, et qui peut en bénéficier. Selon toi c'est quoi la différence entre le système de compétence et d'autres approche pour réguler les émotions

R : Le Système de compétences est une version adaptée de la Thérapie Comportementale Dialectique ou DBT. Il a été spécialement conçu pour être accessible aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Ce qui le rend unique, c'est qu'il met l'accent sur le développement des compétences, en s'appuyant sur les forces des individus plutôt que sur leurs difficultés.

L'objectif, ce n'est pas de corriger un "déficit", mais plutôt de renforcer la conscience de soi, de développer des outils concrets pour mieux gérer les émotions fortes, et surtout, de bâtir la résilience.

Q : Donc, c'est vraiment de se concentrer sur le positif. Comment est-ce que tu sais qu'une personne est prête pour débiter avec le système ?

R : C'est de commencer ce processus avec curiosité. Encore une fois, il s'agit d'apprendre de nouvelles façons de gérer le stress. Pour que ça fonctionne, la personne doit d'abord avoir une certaine conscience de sa situation actuelle, et reconnaître ce qui, en ce moment, ne fonctionne pas bien pour elle.

C'est cette prise de conscience qui ouvre la porte à l'intérêt d'en apprendre davantage. À Valor & Solutions, c'est pourquoi on propose des rencontres "Découverte", des séances informelles où les participants peuvent rencontrer l'animatrice ou l'animateur du groupe du Système de compétences.

C'est aussi à ce moment-là qu'ils peuvent identifier leur coach, c'est-à-dire la personne-clé qui va les accompagner tout au long de leur parcours dans le groupe.

Q : Un coach? C'est quoi l'importance d'un coach dans tous ce processus?

R : Le coach, c'est une personne de confiance, quelqu'un qui joue déjà un rôle actif dans la vie de la personne. Ça peut être un membre de la famille, un intervenant. L'important, c'est que cette personne soit investie dans le parcours de développement des compétences, autant que l'individu lui-même.

Le rôle du coach, c'est d'observer quand les compétences sont utilisées, de les nommer, et d'aider la personne à les généraliser dans d'autres situations du quotidien.

C'est une présence clé pour renforcer l'apprentissage. Et ce qui est beau, c'est que le coach apprend aussi. Il ou elle suit le même chemin.

Q : Est-ce que c'est déjà arriver que ça pas fonctionné avec un participant et pourquoi ?

R : Parfois, ce n'est juste pas le bon moment. Et c'est correct. Il arrive que l'apprentissage des compétences soit mieux appris à un autre moment, quand la personne est plus disponible ou plus stable dans sa vie.

Ça se peut aussi qu'aucun coach ne soit identifié au départ, ou que la personne soit en pleine période de transition, que ce soit un changement de milieu de vie, de soutien.

Ce qu'on veut surtout mentionner, c'est que la porte reste toujours ouverte. Quand la personne se sent prête, elle peut nous recontacter. Il n'y a pas de pression, juste une invitation à revenir quand la personne est prête.

Q : On a bien identifié les personnes et les coachs et les besoins du Système de compétences, mais où les personnes utilisent leurs compétences ?

R : On peut utiliser la compétence "Image claire" tout au long de la journée, pour remarquer ce qui se passe en nous et autour de nous, dans le moment présent. Quand on débute, je recommande souvent de pratiquer cette compétence lors des transitions, par exemple, lorsqu'on passe d'une activité à une autre, ou qu'on change de lieu, comme juste avant de quitter la maison.

C'est aussi important d'avoir une bonne connaissance des risques internes et externes qui peuvent générer du stress ou des défis. Et surtout, de planifier autour de ces moments. La conscience de soi, c'est vraiment la clé.

Prenons un exemple concret : faire l'épicerie dans un endroit comme Costco. C'est parfois nécessaire, mais on sait que c'est souvent bruyant, pleins de personnes, et potentiellement stressant. Alors, on peut utiliser des outils pour rester sur-la-voie et éviter de se sentir débordé.

Ça peut être de se fixer une limite de temps, d'avoir un plan de sortie, de porter des écouteurs antibruit, ou même d'y aller à l'ouverture, quand c'est plus calme. Tous ces petits ajustements aident à mieux gérer les émotions et à rester aligné avec nos objectifs.

Q : Ce sont des bons conseils. J'avoue que Costco peut être très stressant. Je pense que moi-même j'utilise des compétences sans le savoir. Je me fais une liste et je m'y tiens et je ne reste pas là longtemps. Peux-tu nous partager des témoignages de participants qui ont réussi à atteindre leurs objectifs grâce au Système de compétences ? Ils l'ont peut-être utilisé pour Costco.

R : Ce qu'on voit souvent, c'est que les personnes apprennent de nouvelles façons de gérer leurs émotions fortes, mais de manière saine et constructive.

Elles apprennent aussi à identifier ce qu'on appelle leurs risques internes et externes, c'est-à-dire ce qui, dans leur corps ou dans leur environnement, peut déclencher du stress ou des réactions difficiles. Et à partir de là, elles peuvent planifier autour de ces situations.

Alors, le fait d'apprendre quelque chose de nouveau et de l'appliquer correctement, c'est énorme. Et pour plusieurs, il y a cette prise de conscience importante : il n'y a pas de "mauvaises" émotions. Toutes les émotions font partie de l'expérience humaine.

Ce qui devient difficile, c'est quand ces émotions sont très fortes, accablantes, et qu'on n'a pas encore les outils pour les gérer. C'est là que le Système de compétences fait toute la différence.

Q : Comment les participants participent à ce programme? À te voir?

R : Pour les personnes intéressées à participer avec Valor & Solutions, nos services sont offerts à Renfrew, Ottawa, Stormont, Dundas et Glengarry et Prescott-Russell.

Il faut faire une demande via SOPDIRE.

Et pour ceux et celles qui souhaitent explorer le Système de compétences à l'échelle internationale, la plateforme d'apprentissage en ligne est disponible en plusieurs langues sur le site Web officiel.

Et nous sommes très heureux d'annoncer qu'elle sera disponible en français, un grand merci à toi, Patricia, et Julie Brown, les maisons d'édition et toutes les personnes impliquées dans ce beau projet.

La plateforme d'apprentissage en ligne du Système de compétences permet aux personnes d'apprendre à leur propre rythme. Une fois inscrites au programme, elles ont accès à des vidéos, des ressources téléchargeables, des fiches et des exercices adaptés à différents styles d'apprentissage.

Ce qui est génial, c'est que tu peux pratiquer les compétences n'importe où.

Et avec l'abonnement, tu as accès à la plateforme pendant un an.

Q : Effectivement, la plateforme est traduite en français et sera disponible sous peu. Erin, la dernière question dans une phrase ou deux, quelle est *La Ressource* (soit une idée, une réflexion) que tu aimerais partager avec nos auditeurs?

R : Esprit sage, c'est qu'on peut y accéder peu importe le niveau d'émotion qu'on vit. Que l'on soit calme, stressé, triste ou en colère, on peut toujours revenir à ces trois premières compétences du Système de compétences : "Image claire", "Réflexion sur-la-voie" et "Action sur-la-voie".

Conclusion

Patricia : Oui – j'avoue que je pense pour moi aussi c'était très définitif : Esprit Sage

Merci beaucoup Erin. Nous apprécions ton temps et ta passion à nous partager tes connaissances sur le Système de compétences.

Erin : Cela m'a fait plaisir, Patricia. Merci

Patricia : Ce que je retiens de notre conversation c'est que le Système de compétences mise vraiment sur le développement des compétences et qu'on s'appuie sur les forces et non les déficits des personnes. Et bien sûr, comme tu as très bien expliqué le concept de l'Esprit sage et de l'Image claire. Donc, de prendre le temps de se recentrer pour prendre des actions qui vont vers nos objectifs.

Pour les auditeurs : On a d'autres balados en vue dans les prochains mois : deux d'entre eux sur le système de justice et la déficience intellectuelle et le deuxième, c'est vraiment d'explorer qu'est-ce que ça veut dire d'être bien chez soi ?

Pour l'instant, les liens de balados seront partagés via l'infolettre de La Ressource.

Et un gros merci aux auditeurs de votre écoute. Les balados de La Ressource : c'est de faire briller les ressources professionnelles en Ontario français.

Merci et à bientôt !

Ressources

- [Skills System – Regulate Emotion. Maximize Potential.](#)

Nous rejoindre

- [Accueil - LaRessource](#)
- [Linked In](#)

[Podcast - Système de compétence.mp3](#)