**VERS UNE CARRIÈRE EN GESTION DE SANTÉ**

**Outil de réflexion et d’auto-évaluation**

**Comme le décrit l’Association des gestionnaires de santé des Premières Nations "** **Un gestionnaire certifié de santé des Premières Nations (GCSPN) est un professionnel hautement qualifié, engagé au perfectionnement de carrière, aux normes d’éthique et à la gestion de santé des Premières Nations. Les GCSPN ont un aperçu dans les pratiques de gestion de santé les plus avancées ainsi que les enjeux liés aux services de santé touchant les organismes des Premières Nations. Comme membre de la communauté et des groupes de prises de décisions en santé, les GCSPN travaillent à des postes clés variés. Les GCSPN sont des personnes clés dans le développement stratégique et la prestation des plans d’affaires et des services de santé. Ils apprécient l’influence de la technologie et sont polyvalents et flexibles. Leur compréhension et leur accès à l’information ainsi que leur expérience et leur attitude accueillante est inestimable dans l’établissement d’une carrière réussie en gestion de santé. Quand il s’agit de gestion de santé pour les organismes des Premières Nations, les GCSPN sont les experts."**

*Guide d’information de l’Association des gestionnaires de santé des Premières Nations*

**L’outil de réflexion et d’auto-évaluation**[[1]](#footnote-1) **ci-dessous vous offre un apercu des habiletés générales que doit posséder un gestionnaire en santé. Si vous le désirez, vous pourrez l’utiliser pour évaluer votre niveau actuel d’habiletés, personnelles et professionnelles. Pour des renseignements plus complets sur les compétences exigées pour obtenir l’agrément de l’AGSPN en tant que gestionnaire en santé, visitez le site** <http://www.fnhma.ca>

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Barème d’évaluation: 1= pas encore suffisant mais je veux apprendre 2= Bon 3= très bon 4= Excellent** | | | | |
| **Profil des habiletés d’un gestionnaire en santé** | | | | |
| **Le type d’habileté le plus important que demande cet emploi est celle qui se rapporte aux "relations interpersonnelles", au savoir-faire affectif et émotionnel qui pemet de travailler avec les autres. Ce type d’habileté inclut trois catégories de savoir-faire:** | | | | |
| **Habiletés en Relations Interpersonnelles** | **Auto-évaluation** | | | |
| **Leadership: être capable d’inspirer et de motiver les autres, de leur “vendre” des idées, de négocier et de promulguer des projets conjoints.** |  |  |  |  |
| **Relation: avoir conscience de soi, être capable de s’auto-évaluer, de comprendre les autres, de faciliter la communication, de collaborer et de travailler en équipe.** |  |  |  |  |
| **Aider les autres et les déléguer: capacité d’établir et d’encourager des liens entre les gens, les aider dans leur cheminement de croissance personnelle, être capable de diriger des groupes et de transmettre ses connaissances.** |  |  |  |  |
|  | | | | |
| **L’autre type d’habileté que demande cet emploi est celle qui se rapporte à la "gestion de l’information". Ces habiletés perceptuelles nous permettent de recueillir, d’organiser et d’interpréter l’information. Ce type d’habileté inclut trois catégories de savoir-faire:** | | | | |
| **Habiletés en Gestion de l’Information** | **Auto-évaluation** | | | |
| **Créativité, Gestion du changement: être capable de s’adapter au changement, de “composer” avec une nouvelle situation, d’élaborer des stratégies et de trouver des solutions** |  |  |  |  |
| **Recueil d’Information : comprende et se tenir au couant de ce qui se passe au sein d’une organisation, savoir écouter et garder un esprit ouvert, savoir où il faut chercher l’information and comment la partager.** |  |  |  |  |
| **Analyse de l’information: être capable d’assimiler l’information provenant de différente sources, d’appréhender sa signification, savoir interpréter l’information spécialisée (technique) afin de la communiquer et de l’utiliser.** |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Le troisième type d’habiletés se rapporte à la "capacité d’analyse" – la capacité de mettre en pratique ses connaissances, d’assimiler les nouvelles informations et les utiliser pour élaborer des plans ou crééer un système de planification. Ce type d’habileté comprend trois catégories de savoir-faire:** | | | | | |
| **Capacité d’Analyse** | | **Auto-évaluation** | | | |
| **Planification: être capable de voir les choses sous une perspective plus large, de conceptualiser, d’élaborer ou avoir recours à des théories, de prévoir l’avenir et d’élaborer des plans à long terme.** | |  |  |  |  |
| **Analyses quantitatives: Savoir utiliser des outils ou des techniques d’analyse quantitative pour analyser l’information issue de plusieurs sources (finance, communications, gestion des opérations), savoir analyser les statistiques** | |  |  |  |  |
| **Gestion technologique: Capacité d’utiliser de nouvelles technologies, outils, ou processus, par le biais d’ordinateurs ou de systèmes d’information, se tenir au courant et comprendre les nouvelles tendances en matière de technologie.** | |  |  |  |  |
|  | | | | | |
| **Le quatrième type d’habiletés se rapporte à la “capacité d’agir” et se rapporte aux habiletés axées sur les comportements qui facilitent la planification, la gestion et la mise en œuvre de projets ou d’initiatives. Ce type d’habileté comprend trois catégories de savoir-faire:** | | | | | |
| **Capacité d’agir** | **Auto-évaluation** | | | | |
| **Établissement d’objectifs: Capacité d’établir des buts, des normes, de gérer les ressources (humaines et autres), et d’évaluer leur rendement.** |  |  |  |  | |
| **Mise en action: capacité de s’engager à atteindre les objectifs fixés, à travailler dans le context de ressources restreintes, à respecter les échéances et à déléguer lorsque ceci est nécessaire.** |  |  |  |  | |
| **Esprit entrepreneurial: être capable de prendre des initiatives, de rechercher et saisir des opportunités, d’évaluer les risques et prendre des décisions même dans des situations incertaines, et être capable de laisser les choses “arriver”.** |  |  |  |  | |

Il existe de nombreuses autres ressources pour vous aider à décider si le rôle de gestionnaire vous attire, en voici quelques-unes

**Être gestionnaire, est-ce pour moi?**

<http://www.portailrh.org/votre_emploi/fiche_lapresse.aspx?f=73471>

**Auto-Évaluation des gestionnaies du secteur de la santé- Organisation Mondiale de la Santé**

<http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/39075/1/WHO_OFFSET_97_fre.pdf>

**Guide des compétences et des responsabilités des gestionnaires clinico-administratifs œuvrant en** dépendance (Centres de Réadaptation en Dépendance ou CRD)

<http://www.santecom.qc.ca/bibliothequevirtuelle/ACRDQ/9782921628266.pdf>

**Conseil Autochtone d’Agrément Professionnel du Canada – Gestion en santé - Outil de réflexion et d’auto-évaluation - 2016**

1. http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3732371/ [↑](#footnote-ref-1)