**Trousse d’outils sur les compétences pancanadiennes des promoteurs de la santé :**

**Outil d’autoévaluation**

# Introduction

La poursuite de l’apprentissage continu est une compétence essentielle des praticiens de la promotion de la santé. Le présent outil, élaboré dans le cadre de l’initiative sur les compétences pancanadiennes des promoteurs de la santé, vise à faciliter le perfectionnement professionnel des praticiens en les aidant à déterminer leurs forces et les aspects qu’ils pourraient perfectionner.[[1]](#footnote-1) Ce perfectionnement peut avoir pour but d’accroître votre rendement dans votre poste actuel ou en vue d’un autre poste que vous souhaitez obtenir à l’avenir.

Le présent outil d’autoévaluation comprend trois sections. La section 1 consiste en une autoévaluation fondée sur les compétences pancanadiennes des promoteurs de la santé. La section 2 offre un modèle de sommaire permettant de déterminer les forces actuelles et les aspects pouvant être perfectionnés. La section 3 renferme un modèle de plan d’apprentissage mettant l’accent sur les aspects prioritaires à perfectionner. Elle comprend un lien menant à des suggestions de stratégies de perfectionnement, y compris celles qui vont au-delà de la formation structurée, comme le fait de participer à un projet ou de le diriger, la préparation et la présentation d’un rapport à la direction, ainsi que le bénévolat au sein d’une association professionnelle ou d’un organisme non gouvernemental.

# Mode d’emploi

1. Gardez à portée de la main le Profil d’emploi des promoteurs de la santé, car il renferme des exemples des niveaux de compétence correspondant à chaque énoncé de compétences, ainsi que le glossaire des termes utilisés dans les énoncés.
2. À la section 1, pour chaque domaine de compétences, déterminez le niveau de compétence atteint régulièrement. Lorsque vous attribuez une cote générale pour le domaine, prenez note de toute lacune touchant particulièrement certains énoncés de compétences.
3. Indiquez les preuves, y compris un exemple, qui appuient la cote de compétence attribuée.
4. À la section 2, utilisez le tableau sommaire pour consigner votre cote dans chaque domaine. Incluez le niveau cible pour permettre la comparaison. Il peut s’agir du niveau de votre poste actuel ou d’un poste plus élevé aux fins de la planification de carrière.
5. Envisagez de discuter de vos résultats avec votre superviseur ou un mentor (parfois, l’autoévaluation représente la réalité de façon trop positive ou trop négative).
6. À la section 3, élaborez un plan d’apprentissage pour combler les lacunes déterminées en matière de compétences. Encore une fois, une discussion avec votre superviseur ou votre mentor et son appui peuvent être utiles, puisque le perfectionnement des compétences exige habituellement de l’expérience dans l’application d’une nouvelle aptitude.

# Section 1 – Évaluation des compétences

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine 1 - Connaissances et aptitudes en promotion de la santé**1.1 Appliquer une approche de la promotion de la santé de la population, y compris les déterminants de la santé et l’équité en matière de santé, à l’analyse des questions de santé.1.2 Appliquer les principes, la théorie et la recherche en matière de promotion de la santé pour :a) déterminer les options quant aux mesures de promotion de la santé à prendre;b) planifier, mettre en œuvre et évaluer les mesures de promotion de la santé. | **Cote**Application régulière de ces compétences :* Situations simples; encadrement étroit et complet nécessaire (1)
* Situations habituelles quelque peu difficiles; encadrement fréquent nécessaire (2)
* Situations difficiles ou assez difficiles; encadrement occasionnel ou peu fréquent nécessaire (3)
* Situations exceptionnellement difficiles; fourniture d’un encadrement expert aux autres (4)
* Aucune application pendant la période visée (0)
 |
| **Preuves à l’appui (inclure un exemple) :** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine 2 - Évaluation de la situation**2.1 Obtenir et synthétiser l’information relative à l’état de santé de la population pour décrire l’importance et les facteurs sous-jacents d’une question de santé.2.2 Consulter et évaluer de façon critique la documentation probante (c.-à-d. la documentation publiée et parallèle, les revues systématiques et les pratiques prometteuses) relative aux mesures éventuelles de promotion de la santé.2.3 Effectuer une analyse environnementale pour déterminer les points de vue, les actifs, les ressources, les problèmes et les lacunes de la collectivité.2.4 Interpréter l’information sur l’état de santé de la population, les données probantes et les conclusions des analyses environnementales pour déterminer les options quant aux mesures de promotion de la santé à prendre.  | **Cote**Application régulière de ces compétences :* Situations simples; encadrement étroit et complet nécessaire (1)
* Situations habituelles quelque peu difficiles; encadrement fréquent nécessaire (2)
* Situations difficiles ou assez difficiles; encadrement occasionnel ou peu fréquent nécessaire (3)
* Situations exceptionnellement difficiles; fourniture d’un encadrement expert aux autres (4)
* Aucune application pendant la période visée (0)
 |
| **Preuves à l’appui (inclure un exemple) :** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine 3 - Planifier et évaluer les mesures de promotion de la santé**3.1 Élaborer un plan de mise en œuvre des mesures de promotion de la santé, y compris les buts, les objectifs ainsi que les étapes de mise en œuvre et d’évaluation. 3.2 Déterminer et gérer les ressources nécessaires (p. ex., compétences, personnel, contributions des partenaires, budget) pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer des mesures de promotion de la santé durables.3.3 Surveiller et évaluer la mise en œuvre des mesures de promotion de la santé. | **Cote**Application régulière de ces compétences :* Situations simples; encadrement étroit et complet nécessaire (1)
* Situations habituelles quelque peu difficiles; encadrement fréquent nécessaire (2)
* Situations difficiles ou assez difficiles; encadrement occasionnel ou peu fréquent nécessaire (3)
* Situations exceptionnellement difficiles; fourniture d’un encadrement expert aux autres (4)
* Aucune application pendant la période visée (0)
 |
| **Preuves à l’appui (inclure un exemple) :** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine 4 - Élaboration de politiques et activités de plaidoyer**4.1 Décrire les incidences possibles des options de politiques (c.-à-d. les facteurs notamment sanitaires, économiques, administratifs, juridiques, sociaux, environnementaux et politiques, le cas échéant).4.2 Fournir des conseils stratégiques relatifs aux politiques sur les questions de promotion de la santé.4.3 Rédiger des synthèses de politique claires et concises sur les questions de promotion de la santé.4.4 Appliquer sa compréhension du processus d’élaboration des politiques pour aider la collectivité à y participer et l’accompagner à cet égard. | **Cote**Application régulière de ces compétences :* Situations simples; encadrement étroit et complet nécessaire (1)
* Situations habituelles quelque peu difficiles; encadrement fréquent nécessaire (2)
* Situations difficiles ou assez difficiles; encadrement occasionnel ou peu fréquent nécessaire (3)
* Situations exceptionnellement difficiles; fourniture d’un encadrement expert aux autres (4)
* Aucune application pendant la période visée (0)
 |
| **Preuves à l’appui (inclure un exemple) :** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine 5 - Mobilisation de la collectivité et développement de sa capacité**5.1 Établir avec les collectivités des relations et un dialogue fondés sur la confiance et le respect mutuel.5.2 Déterminer et renforcer la capacité de la collectivité locale d’agir relativement aux questions de santé.5.3 Plaider pour et avec les collectivités afin d’améliorer leur santé et leur bien-être. | **Cote**Application régulière de ces compétences :* Situations simples; encadrement étroit et complet nécessaire (1)
* Situations habituelles quelque peu difficiles; encadrement fréquent nécessaire (2)
* Situations difficiles ou assez difficiles; encadrement occasionnel ou peu fréquent nécessaire (3)
* Situations exceptionnellement difficiles; fourniture d’un encadrement expert aux autres (4)
* Aucune application pendant la période visée (0)
 |
| **Preuves à l’appui (inclure un exemple) :** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine 6 - Partenariats et collaboration**6.1 Établir et maintenir des liens avec les leaders des collectivités et les autres intervenants clés en promotion de la santé (p. ex., écoles, entreprises, administrations locales, groupes confessionnels, organismes non gouvernementaux, etc.).6.2 Utiliser ses aptitudes de leadership, de travail d’équipe, de négociation et de résolution de conflit pour établir des partenariats communautaires.6.3 Développer et soutenir des coalitions pour stimuler la collaboration intersectorielle à l’égard des questions de santé. | **Cote**Application régulière de ces compétences :* Situations simples; encadrement étroit et complet nécessaire (1)
* Situations habituelles quelque peu difficiles; encadrement fréquent nécessaire (2)
* Situations difficiles ou assez difficiles; encadrement occasionnel ou peu fréquent nécessaire (3)
* Situations exceptionnellement difficiles; fourniture d’un encadrement expert aux autres (4)
* Aucune application pendant la période visée (0)
 |
| **Preuves à l’appui (inclure un exemple) :** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine 7 - Communication**7.1 Fournir des renseignements adaptés à des auditoires particuliers (p. ex., professionnels, groupes communautaires, public) au sujet de l’état de santé de la population et des mesures de promotion de la santé. 7.2 Appliquer les méthodes et les techniques de communication à l’élaboration, à la mise en œuvre et à l’évaluation des mesures de promotion de la santé. 7.3 Utiliser les médias, les technologies de l’information et les réseaux communautaires pour recevoir et communiquer l’information.7.4 Communiquer avec diverses populations de façon adaptée à la culture. | **Cote**Application régulière de ces compétences :* Situations simples; encadrement étroit et complet nécessaire (1)
* Situations habituelles quelque peu difficiles; encadrement fréquent nécessaire (2)
* Situations difficiles ou assez difficiles; encadrement occasionnel ou peu fréquent nécessaire (3)
* Situations exceptionnellement difficiles; fourniture d’un encadrement expert aux autres (4)
* Aucune application pendant la période visée (0)
 |
| **Preuves à l’appui (inclure un exemple) :** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine 8 - Diversité et inclusivité**8.1 Savoir comment les déterminants de la santé (biologiques, sociaux, culturels, économiques et environnementaux) influent sur la santé et le bien-être de certains groupes de population.8.2 Tenir compte de la diversité de la population dans la planification, la mise en œuvre, l’adaptation et l’évaluation des mesures de promotion de la santé.8.3 Appliquer des approches adaptées à la culture et appropriées à des personnes ayant des antécédents culturels, socioéconomiques et scolaires diversifiés et à des personnes de tout âge, sexe, état de santé, de toute orientation sexuelle et ayant diverses capacités. | **Cote**Application régulière de ces compétences :* Situations simples; encadrement étroit et complet nécessaire (1)
* Situations habituelles quelque peu difficiles; encadrement fréquent nécessaire (2)
* Situations difficiles ou assez difficiles; encadrement occasionnel ou peu fréquent nécessaire (3)
* Situations exceptionnellement difficiles; fourniture d’un encadrement expert aux autres (4)
* Aucune application pendant la période visée (0)
 |
| **Preuves à l’appui (inclure un exemple) :** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine 9 - Leadership et développement de la capacité de l’organisation**9.1 Décrire le contexte des structures et des fonctions de promotion de la santé dans les divers paliers d’administration.9.2 Décrire comment le travail de promotion de la santé appuie la vision, la mission et les priorités de l’organisation.9.3 Contribuer à établir les valeurs clés et une vision commune dans la planification et la mise en œuvre des mesures de promotion de la santé au sein de la collectivité.9.4 Établir et respecter les priorités, et optimiser les résultats selon les ressources disponibles.9.5 Contribuer au maintien des normes de rendement de l’organisation.9.6 Se conduire soi-même et gérer les autres, l’information et les ressources de manière éthique.9.7 Contribuer à l’apprentissage de l’équipe et de l’organisation afin de progresser vers les buts en matière de promotion de la santé (p. ex., mentorat auprès des étudiants et du personnel, participation aux initiatives de recherche et d’assurance de la qualité).9.8 Poursuivre son apprentissage continu dans le domaine de la promotion de la santé (p. ex., perfectionnement professionnel, développement de la pratique). | **Cote**Application régulière de ces compétences :* Situations simples; encadrement étroit et complet nécessaire (1)
* Situations habituelles quelque peu difficiles; encadrement fréquent nécessaire (2)
* Situations difficiles ou assez difficiles; encadrement occasionnel ou peu fréquent nécessaire (3)
* Situations exceptionnellement difficiles; fourniture d’un encadrement expert aux autres (4)
* Aucune application pendant la période visée (0)
 |
| **Preuves à l’appui (inclure un exemple) :** |

**Section 2 – Sommaire des résultats**

* Dans le tableau qui suit, indiquez votre cote dans chacun des domaines.
* Indiquez la cote cible pour votre poste actuel ou celui que vous souhaitez obtenir.
* Pour chaque domaine, déterminez si vos compétences correspondent à la cote cible ou sont supérieures ou inférieures.
* Envisagez de discuter des résultats de votre évaluation avec votre superviseur ou votre mentor.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Niveau de compétence** | **1. Connaissances et aptitudes en promotion de la santé** | **2. Évaluation de la situation** | **3. Planifier et évaluer les mesures de promotion de la santé** | **4. Élaboration de politiques et activités de plaidoyer** | **5. Mobilisation de la collectivité et développement de sa capacité** | **6. Partenariats et collaboration** | **7. Communication** | **8. Diversité et inclusivité** | **9. Leadership et développement de la capacité de l’organisation** |
| Votre cote | Cible | Votre cote | Cible | Votre cote | Cible | Votre cote | Cible | Votre cote | Cible | Votre cote | Cible | Votre cote | Cible | Votre cote | Cible | Votre cote | Cible |
| 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# Section 3 – Plan d’apprentissage

La prochaine étape consiste à élaborer un plan d’apprentissage pour combler les lacunes prioritaires en matière de compétences. Le tableau de la page suivante résume les réponses aux questions qui suivent :

* Selon les résultats obtenus à la section 2, quels sont vos objectifs de perfectionnement? (P. ex., pour la prochaine année.) Vous pourriez focaliser sur un énoncé spécifique ou touchant l’ensemble du domaine, ou sur une tâche qui exige l’intégration de plusieurs domaines.
* Comment ces objectifs sont-ils liés à ceux de l’organisation? (P. ex., comment l’organisation bénéficiera-t-elle de la réalisation de vos objectifs de perfectionnement?)
* Quelles sont les connaissances, les aptitudes et les capacités à perfectionner?
* Quelles sont les meilleures activités de perfectionnement pour les objectifs que vous avez déterminés? (Voir les suggestions données dans ***Strategies for Health Promoter Competencies*** - en anglais.)
* De quelles ressources et de quels soutiens aurez-vous besoin aux fins des activités de perfectionnement? (P. ex., temps, fonds, aide d’autrui, possibilités, etc.)
* Quelle est la date limite de réalisation de chaque objectif de perfectionnement?

Idéalement, vous discuterez du plan d’apprentissage avec votre superviseur et celui-ci l’approuvera.

**Plan d’apprentissage individuel**

|  |  |
| --- | --- |
| Nom :  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objectifs de perfectionnement pour la prochaine année** | **Lien entre l’objectif de perfectionnement et les objectifs de l’organisation** | **Connaissances, aptitudes et capacités à perfectionner** | **Activité de perfectionnement** | **Ressources** | **Date de réalisation** |
| ***Objectif 1*** |  |  |  |  |  |
|  |
| ***Objectif 2***  |  |  |  |  |  |
|  |
| ***Objectif 3*** |  |  |  |  |  |
|  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature de l’employé Date Signature du superviseur Date

1. Un formulaire semblable mais distinct est offert pour l’évaluation du rendement de l’employé (en anglais). [↑](#footnote-ref-1)