



« *Développement de carrière à l'intention des employés des Premières nations du Nord* »

## Northern Inter-Tribal Health Authority (NITHA)

Équipe de présentation :

- *Lori Petruskevich*
- *Frieda Olson*

Ottawa – 18 mars 2008

# « Développement de carrière à l'intention des employés de la santé des Premières nations du Nord » de la NITHA

- Survol de la NITHA
- Projet de développement de carrière de la SAHO
- Projet provincial de développement de carrière de la NITHA
- En quoi consiste le développement de carrière?
- Activités de développement de carrière de la NITHA
  - Activités de préparation des 3<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> niveaux de services;
  - Activités de préparation et de mise en œuvre des 2<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> niveaux de services de la NCPB;
  - Activités de préparation du 2<sup>e</sup> niveau de services du CTML;
  - Activités de préparation du 2<sup>e</sup> niveau de services du GCPA et de la BLLR;
  - Plans de carrière et modèles de ressources humaines.
- En quoi le projet de la NITHA est-il unique?
- De quelle manière les objectifs du projet sont-ils atteints?



# Survol de la Northern Inter-Tribal Health Authority

# Northern Inter-Tribal Health Authority

- Un partenariat composé d'organismes et de communautés des Premières nations du nord de la Saskatchewan,
- Un partenariat qui offre des services de santé de 3<sup>e</sup> niveau.
- Un partenariat dirigé par les Premières nations afin de répondre aux besoins déterminés par les partenaires.



# Northern Inter-Tribal Health Authority

- Un organisme axé sur la planification et le renforcement des capacités afin d'offrir des services de santé compatibles avec les priorités des partenaires.
- Une innovation sur le plan national.
- Un organisme créé en 1996;
  - Constitué en personne morale le 8 mai 1998;
  - En 2001, conclusion d'une entente de démonstration de trois ans avec Santé Canada;
  - En 2004, conclusion d'un accord de transfert de deux ans avec Santé Canada;
  - En 2006, renouvellement de l'entente pour une période de cinq ans.

# Northern Inter-Tribal Health Authority



## Un partenariat comprenant les organismes suivants :



- Grand conseil de Prince Albert (GCPA),
- Conseil tribal de Meadow Lake (CTML),



- Nation crie de Peter Ballantyne (NCPB),

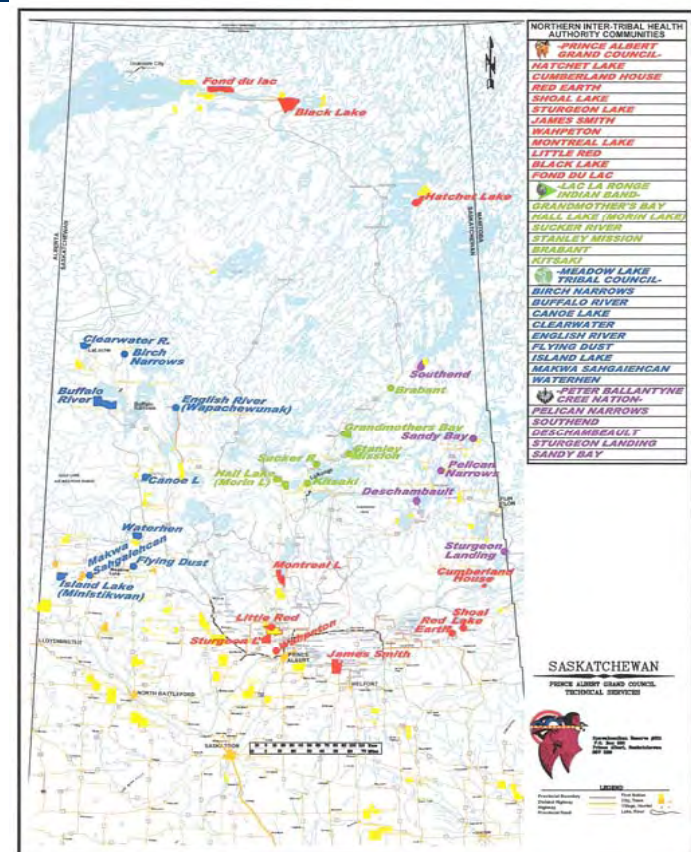


- Bande de Lac La Ronge (BLLR).

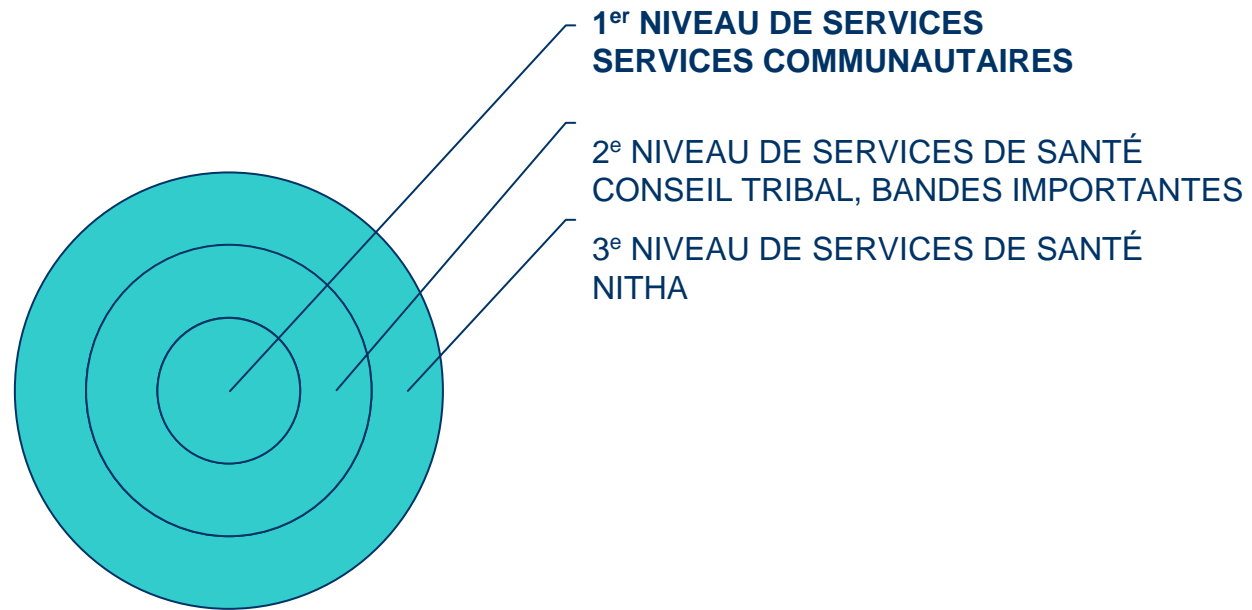
# Communautés visées par le partenariat de la NITHA

Les partenaires offrent des services de santé communautaire dans une **zone géographique couvrant 11 000 km<sup>2</sup> à plus de 50 % de la population des Premières nations vivant dans les réserves de la Saskatchewan.**

- GCPA - 12 Premières nations
- CTML - 9 Premières nations
- BLLR - 7 Premières nations
- NCPB - 7 Premières nations



# Niveaux de services de santé



# Niveaux de services des partenaires de la NITHA

## 1<sup>er</sup> niveau

- Services communautaires obligatoires axés sur le traitement, la prévention et l'éducation.
- Services offerts par des médecins et des professionnels en santé communautaire dans des cliniques médicales.

## 2<sup>e</sup> niveau

- Services de soutien en coordination, en gestion et en supervision.
- Services habituellement centralisés au niveau du conseil de bande ou du conseil tribal.

## 3<sup>e</sup> niveau

- Services de soutien technique et spécialisé et services de consultation.
- Services offerts à l'échelle régionale aux fournisseurs des services de 2<sup>e</sup> niveau.

# Mission de la NITHA

## La mission de la NITHA est la suivante :

- Fournir un soutien, des conseils et une orientation professionnels à ses partenaires.
- Aider les partenaires à mieux répondre aux besoins de leurs communautés en matière de santé.
- Cette mission est remplie grâce au travail des partenaires et aux mesures suivantes :
  - Recherche et application des connaissances;
  - Élaboration de propositions;
  - Partage de l'information;
  - Formation et renforcement des capacités;
  - Collecte de données;
  - Communication bilatérale efficace;
  - Révision des politiques;
  - Élaboration de normes.



# Projet de développement de carrière de la SAHO

# Saskatchewan Association of Health Organizations - SAHO

- Une organisation non gouvernementale sans but lucratif qui comprend 150 membres dont :
  - 12 autorités sanitaires régionales,
  - Des organismes affiliés,
  - Des associations professionnelles,
  - D'autres groupes liés à la santé dont des organismes de soins de santé des Premières nations.



# Une initiative de la SAHO consacrée au recrutement, au maintien en poste et à la relève – Développement des emplois autochtones

La SAHO a conclu des *ententes avec des partenaires associés* qui sont des employeurs, des syndicats, des associations, des établissements d'enseignement et de formation, le gouvernement et des organismes autochtones pour obtenir leur collaboration en vue de prendre les mesures suivantes...

« *déterminer, élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à répondre aux besoins globaux de formation et d'emploi dans le secteur de la santé en mettant l'accent sur les projets d'emploi autochtone et sur le développement d'une main-d'œuvre représentative! »*

# Projet de développement de carrière de la SAHO

- Création d'un modèle général global en ressources humaines qui comprend des projets d'avant-garde tels que :

- L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA);
- Des portefeuilles de carrières fondés sur un modèle de planification de carrière global et holistique;
- Le mentorat et d'autres formes de soutien.

**« Une approche novatrice... Lancement d'un nouveau modèle de développement de carrière »**

# Projet de développement de carrière de la SAHO

## Objectifs

- Élaborer un **modèle de développement de carrière pour l'ensemble du secteur** qui est novateur et souple;
- Amorcer un processus de **changements systémiques efficaces** au sein de l'effectif;
- Adopter une approche « **inclusive** » en matière de **planification durable des ressources humaines**;
- Accorder une priorité aux **employés autochtones** dans les postes de niveau débutant;
- Soutenir le **perfectionnement professionnel** et la **planification de carrière** pour faire en sorte que les « compétences correspondent aux possibilités réelles d'emploi ».

# Projet de développement de carrière de la SAHO

**Les responsables du projet, grâce aux partenariats de collaboration, prendront les mesures suivantes...**

- Élaborer et soutenir les cheminements de carrière personnalisés des employés;
- Élaborer et mettre en œuvre des modèles novateurs en développement de carrière;
- Créer des grilles de carrières comprenant les divers emplois dans le domaine des soins de santé.

# Financement du projet de développement de carrière



- Financement du ministère de la Santé pour la SAHO;
- Financement du ministère de l'Éducation et de l'Emploi pour la SAHO;
- Financement du ministère des Relations avec les Premières nations et les Métis pour la SAHO:
- Financement du gouvernement fédéral, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) – « Initiative en matière de compétences en milieu de travail » pour la période de 2007 à 2010 – pour la SAHO et les sept sites de projet.

# Projet de développement de carrière de la SAHO

## Sites de projet liés au développement de carrière

- *La Northern Inter-Tribal Health Authority et ses partenaires* ainsi que les régions sociosanitaires suivantes :
- Mamawetan Churchill River
- Prince Albert Parkland
- Regina Qu'Appelle
- Saskatoon
- Sunrise
- Prairie North

*« Chaque site de projet aborde la question du développement de carrière à sa manière afin de répondre aux besoins locaux en ressources humaines et aux exigences des stratégies. »*



« Développement de  
carrière pour les  
employés de la santé des  
Premières nations du  
Nord » de la NITHA

# « Développement de carrière pour les employés de la santé des Premières nations du Nord » de la NITHA

- Un projet d'une durée de quatre ans visant à soutenir les partenaires de la NITHA :
  - Élaborer et mettre en œuvre des **stratégies en matière de ressources humaines**;
  - Mettre en œuvre ces stratégies de manière **intégrée**;
  - Régler les **problèmes de ressources humaines** qui sont prioritaires;
  - Renforcer les **capacités en matière de services de santé** dans le Nord;
  - Offrir des services de santé **accessibles et de qualité** aux communautés des Premières nations qui vivent dans le Nord.

# Répercussions du projet en amont

- Régler les problèmes liés à une ***pénurie de travailleurs*** de la santé;
- Améliorer la prestation de services... grâce à ***l'agrément des travailleurs autochtones paraprofessionnels***;
- Faciliter ***l'accès à la formation*** des travailleurs de la santé dans le Nord.

# Répercussions du projet en amont

- Renforcer les **capacités des gestionnaires** en matière de planification et de développement des **ressources humaines**;
- Créer des **systèmes de données accessibles et fiables sur les ressources humaines** pour les besoins de la planification;
- Faire en sorte que les **jeunes** aient accès à des réseaux, «**aux chemins déjà empruntés** » **comme modèles de rôle dans le domaine des carrières en santé.**

# Voies de carrières prioritaires pour les partenaires

- En 2005, le groupe de travail sur le renforcement des capacités (GTRC) de la NITHA a déterminé trois voies de carrière prioritaires :
  - Représentants en santé communautaire/en développement communautaire, travailleurs en soins à domicile et aides de soins à domicile.
  - Directeurs/coordonnateurs en santé communautaire (gestionnaires et administrateurs des soins de santé);
  - Intervenants en santé mentale, en toxicomanies et en santé holistique.

# Composantes du projet de développement de carrière de la NITHA

- Activités de préparation aux 3<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> niveaux de services de partenariat;
- Activités de préparation aux 2<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> niveaux de services de partenariat;
- Mise en œuvre des plans de développement de carrière;
- Soutien des plans de carrière visant l'atteinte des priorités des partenaires en matière de développement de carrière;
- Détermination de modèles de ressources humaines en santé autochtones à des fins de planification.



# En quoi consiste le développement de carrière?

# Le développement de carrière : une manière nouvelle d'aborder un sujet bien connu

- Modèle systématique en ressources humaines :
  - Favoriser un cheminement flexible des employés le long des voies de carrière individualisées;
  - Fournir un soutien aux employés pour qu'ils fixent et atteignent des buts significatifs et réalistes en matière d'emploi tout en répondant aux besoins sur le plan des effectifs;
  - Intégrer les processus visant à reconnaître les acquis (apprentissage formel et apprentissage par l'expérience);
  - Élaborer un cadre de travail pour déterminer et mettre en œuvre des programmes ciblés de formation/d'apprentissage.

# Développement de carrière

1. Établir des exigences claires en matière d'emploi (compétences);
2. Déterminer les priorités des employeurs en matière de main-d'oeuvre (pénurie de travailleurs, besoins en perfectionnement professionnel, défis en matière de recrutement et de maintien en poste);
3. Obtenir de l'information au sujet des compétences et des buts des employés;
4. Comparer les compétences et les intérêts actuels des employés avec les priorités des employeurs;
5. Élaborer des programmes et des processus personnalisés afin de procéder à l'amélioration des connaissances requises, de soutenir les employés dans l'atteinte de leurs objectifs et de répondre aux besoins des employeurs.

# Des mécanismes flexibles et personnalisés

- Les employés ont des compétences, des connaissances, une expérience et des intérêts particuliers qui pourraient répondre aux besoins de l'employeur (et qui peuvent échapper à l'employeur.)
- Les buts des employés peuvent parfois sembler « illogiques »; dans le contexte du développement de carrière, on reconnaît que les employés veulent parfois emprunter plusieurs voies au cours de leur vie professionnelle, et on les encourage à le faire.
- Grâce aux processus et aux mécanismes de soutien en développement de carrière, l'employé peut avoir une meilleure connaissance de lui-même et poursuivre son cheminement de carrière avec de meilleures chances de succès, ce qui contribuera à améliorer son moral et son maintien en poste.

# Soutien en matière de développement de carrière

- Les employés auront besoin de soutien pour entreprendre des activités en matière de développement de carrière, dont les activités suivantes :
  - Encadrement, conseils et orientation professionnelle;
  - Établissement des objectifs et planification des mesures à prendre;
  - Information sur le marché du travail/sur la situation de l'emploi;
  - Conseils sur la reconnaissance des acquis et sur l'élaboration de portefeuilles personnels/professionnels;
  - Imitation de rôles.
- Un conseiller en développement de carrière joue un rôle déterminant lorsqu'il s'agit d'offrir un soutien aux participants.

# La reconnaissance des acquis

- La reconnaissance des acquis est utilisée efficacement par les employeurs pour développer des systèmes dynamiques de gestion des ressources humaines.
- On valorise et on reconnaît les connaissances (connaissances, compétences et attitudes) qu'une personne a acquises au cours de sa vie/de son expérience de travail et qui sont pertinentes en fonction des objectifs fixés.
- Il existe des processus officiels et non officiels servant à documenter et à évaluer les apprentissages (résultats et compétences).
- Cette démarche améliore les capacités d'une personne à assumer la responsabilité et la prise en charge de sa vie et de son avenir, et elle renforce l'estime de soi et la confiance.

# Reconnaissance des acquis

- Processus habituel visant à documenter l'apprentissage
  - Portefeuille (apprentissage holistique, professionnel, personnel, études, perfectionnement professionnel, passeport-formation, etc.);
- Trois processus d'évaluation de l'apprentissage
  - Évaluation de l'admissibilité à la reconnaissance de crédits;
  - Reconnaissance des titres et qualités;
  - Évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRA).

# Élaboration d'un portefeuille global

- Processus polyvalent qui permet aux employés de tenir un registre de leurs réalisations et de leurs apprentissages importants.
- Mécanisme efficace pour répertorier et prouver les apprentissages effectués, démarche qui peut constituer une expérience stimulante, en particulier pour des adultes en transition.
- Mécanisme offrant un cadre de travail global et autogéré qui aide les personnes à faire le point sur leur situation, à effectuer des choix éclairés concernant leurs objectifs personnels et professionnels et à mieux gérer l'anxiété liée au changement.
- Mécanisme multifonctionnel : utile dans les domaines de l'emploi, du perfectionnement de l'enseignement, de la reconnaissance des acquis, du développement personnel, de la guérison, du respect des traditions, etc.

# Formation/enseignement ciblé

- Une description claire des exigences de l'emploi est essentielle en matière de développement de carrière; elle permet aux employés de comparer et d'évaluer leurs compétences et leurs connaissances actuelles avec celles qui sont exigées.
- La détermination des lacunes peut fournir de l'information sur l'apprentissage ou les connaissances à acquérir (de manière officielle ou non officielle).
- Les lacunes courantes pourraient constituer la base pour offrir des programmes personnalisés de formation/de cours, de mentorat, de formation en cours d'emploi, etc.
- Une démarche très efficace pour offrir un accès à la formation et à des cours en réduisant au minimum l'apprentissage répétitif et en mettant l'accent sur les activités d'apprentissage prioritaires.

# Avantages

- Renforcer les capacités des employés des centres de santé; soutenir le perfectionnement professionnel des employés actuels afin d'offrir de meilleurs services de santé aux communautés.
- Reconnaître la contribution des effectifs actuels en leur offrant un perfectionnement professionnel en vue d'une réorientation professionnelle qui correspond aux besoins de l'employeur; renforcer le moral et la confiance des employés.
- Offrir des mécanismes souples afin de répondre aux besoins en matière de formation et d'éducation.
- Proposer des approches novatrices pour régler les problèmes.

# Projet de développement de carrière de la NITHA

## Activités de préparation aux 3<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> niveaux de services

# Activités de préparation aux 3<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> niveaux de services

- Le groupe de travail sur le renforcement des capacités (GTRC) s'engage auprès de la SAHO comme site de projet en 2004.
- En collaboration avec la SAHO, les autorités sanitaires ainsi que les établissements d'enseignement du Nord ont offert des séances de sensibilisation à 39 employés de 2<sup>e</sup> niveau de services en 2004 et à 54 employés en 2005.
- En 2005-2006, le GTRC de la NITHA détermine les plans visant l'élaboration et la mise en œuvre du projet.
- La NITHA obtient un engagement en matière de financement de l'Initiative sur les ressources humaines en santé autochtones (IRHSA) pour une durée de quatre ans en 2006.
- Des séances de sensibilisation et de consultation sont offertes aux directeurs/coordonnateurs de la santé du GCPA et de la BLLR, aux conseillers/membres de la direction du portefeuille de la Santé et aux aînés pendant l'exercice financier 2007-2008.

# Commentaires exprimés à l'occasion des séances de consultation

## Sommaire des réflexions communes des participants

- Il faut concevoir un mécanisme pour soutenir les Autochtones vivant dans le Nord qui poursuivent des carrières en santé.
- Il faut reconnaître le cheminement de carrière et les compétences des employés actuels.
- Il est utile de réfléchir à l'expérience passée pour fixer des objectifs d'avenir.
- La collaboration est nécessaire au sein de l'organisation et avec les autres organisations.
- Les occasions de réseautage sont intéressantes et les récits personnels sont inspirants.
- Les participants sont encouragés par les conférenciers à poursuivre leurs études.
- Ces séances sont une excellente occasion de promouvoir le développement de carrière.

# Recommandations liées à la mise en application du projet dans le Nord

- Un projet qui n'est pas simpliste et qui peut être mis en application dans différents endroits.
- Exposés présentés au chef, au conseil, aux directeurs et aux superviseurs et mise à contribution de ces personnes.
- Voies de carrière potentielles : infirmières auxiliaires autorisées et intervenants en toxicomanies.
- Stratégie à adopter pour les personnes qui ont perfectionné leurs compétences mais qui n'ont pas de diplôme – il faut reconnaître leurs acquis.
- Accès aux ressources en ligne.

# Recommandations liées à la mise en application du projet dans le Nord

- Faire en sorte que ce projet reflète le « Nord » de manière authentique.
- Il faut obtenir le soutien des employeurs et il faut élaborer une stratégie de communication pour les directeurs, les employés, les étudiants et les communautés.
- Il faut obtenir plus d'information sur les autres organisations qui procèdent à l'évaluation de la reconnaissance des acquis (ÉRA) en dehors de la Saskatchewan Institute of Applied Sciences and Technologies (SIAST).
- Il faut sensibiliser davantage les communautés et les autres intéressés en tenant une autre conférence et en menant des activités de relations publiques et de promotion.
- Effectuer la promotion auprès des personnes vivant dans le Nord et des étudiants du niveau secondaire.

# Soutien des partenaires de la NITHA

- Conclure une entente avec la conseillère en éducation et en développement de carrière, Lori Petruskevich, pour travailler avec les partenaires afin d'élaborer des activités de préparation aux 2<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> niveaux de services, d'élaborer des plans de mise en œuvre et de fournir une expertise en la matière.
- Entretenir des liens avec la SAHO en ce qui a trait aux activités de planification et de mise en œuvre du projet de développement de carrière pour l'ensemble de la province.
- Le comité directeur sur le développement de carrière de la NITHA surveille la planification et la mise en œuvre du projet avec les partenaires.

# Soutien des partenaires de la NITHA

- Élaborer un protocole d'entente (PE) avec l'Indigenous Peoples Health Research Centre (IPHRC) visant à trouver des modèles pour le projet de planification des ressources humaines en santé autochtones.
- Travailler avec le groupe de travail sur les ressources humaines de la Stratégie de santé du Nord et avec le sous-comité sur la formation dans le secteur de la santé du Comité de stimulation de l'emploi dans le Nord à la phase 1 de l'élaboration d'une entente multipartite sur la formation dans le secteur de la santé.
- Le financement accordé par la SAHO, RHDSC, l'IRHSA et la NITHA contribue à fournir des services de coordination, de planification, d'expertise, de communication, de promotion, de production de rapports, de formation et d'évaluation aux partenaires.

# Projet de développement de carrière de la NITHA

Activités de préparation  
aux 2<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> niveaux de  
services de la NCPB

# Site pilote de la NITHA en 2006-2007 : NCPB

- En 2006, le groupe de travail sur le renforcement des capacités de la NITHA soutient le démarrage du projet d'abord en créant un site pilote chez un des partenaires.
- La PBCN Health Services Inc. a proposé sa candidature pour constituer le site pilote.
- Un financement de l'IRHSA a été obtenu pour aider la NCPB à mener les activités suivantes :
  - Tenir des séances de sensibilisation et de consultation auprès des communautés;
  - Élaborer un plan de mise en œuvre en développement de carrière;
  - Amorcer des négociations avec les établissements de formation pour offrir un programme d'éducation à distance destiné aux infirmières auxiliaires autorisées.

# Site pilote de la NITHA en 2006-2007 : NCPB

**Au cours de l'exercice 2006-2007, la NCPB amorce le projet en tant que site pilote :**

- Séances de sensibilisation et de consultation communautaires aux employés de la santé aux endroits suivants :
  - Pelican Narrows,
  - Southend,
  - Deschambault Lake.
- Des liens ont été établis entre la NCPB et des partenaires externes clés comme le Northlands College pour faciliter la mise en œuvre.
- Le Northlands College offre un programme de préparation au métier d'infirmière auxiliaire autorisée à 50 candidats intéressés dans chacune des trois communautés.

# Site pilote de la NITHA en 2006-2007 : NCPB

- La NCPB et la NITHA, en partenariat avec le Northlands College, ont créé des stratégies pour offrir une formation au métier d'infirmière auxiliaire autorisée avec la collaboration des organismes suivants :
  - SIAST,
  - Ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Emploi,
  - Ministère de la Santé,
  - IRHSA de la DGSPNI.
- On a créé des outils promotionnels à l'intention des membres des communautés, comme des affiches sur les modèles de rôle.
- On a élaboré un plan de mise en œuvre en se basant sur les résultats des séances de consultation communautaires.

# Site pilote de la NITHA en 2006-2007 : NCPB

## Commentaires exprimés pendant la consultation des employés en santé communautaire :

- **Nécessité d'établir une communication permanente :**
  - Activités, changements et exigences;
  - Outils promotionnels et mises à jour.
- **Sélection des participants :**
  - Fournir une séance d'orientation;
  - Occasion de prendre une décision éclairée en matière de participation.
- **Facteur de motivation du programme :**
  - Occasion d'effectuer un nouveau départ;
  - Manière de surmonter les difficultés et de remédier aux « erreurs » du passé.

# Site pilote de la NITHA en 2006-2007 : NCPB

## Commentaires exprimés pendant la consultation des employés en santé communautaire :

- **Rôle clé du conseiller :**
  - Doit connaître les ressources pour bien aiguiller les participants;
  - Doit fixer des limites raisonnables;
  - Doit motiver les participants et les aider à trouver des solutions.
- **Réduction des problèmes financiers et des répercussions par les moyens suivants :**
  - Capacité de continuer à travailler;
  - Cours offerts dans les communautés;
  - Capacités de recherche d'emploi.
- **Soutien familial favorisé par les moyens suivants :**
  - Séances d'orientation à l'intention des familles;
  - Connaissance des attentes des participants;
  - Avantages pour la famille.

# Site pilote de la NITHA en 2006-2007 : NCPB

## Commentaires exprimés pendant la consultation des employés en santé communautaire :

- **Soutien et ressources sur le plan des études :**
  - Techniques d'étude;
  - Agents de formation communautaires;
  - Prestation de programmes de base de préparation/de transition;
  - Réseaux de soutien et rencontres annuelles de la cohorte.
- **Au sein de la communauté :**
  - Mécanismes novateurs pour favoriser l'établissement de liens de confiance et de soutien.
- **Participation des aînés :**
  - Dans le processus de sélection;
  - Aînés ayant de l'expérience dans le secteur de la santé et dans le travail avec la communauté;
  - Aînés pouvant guider le projet et orienter les processus;
  - Aînés pouvant aider les participants sur les plans physique, émotif, mental et spirituel.

# Site pilote de la NITHA en 2006-2007 : NCPB

## Commentaires exprimés pendant la consultation des employés en santé communautaire :

### Confiance, estime de soi et capacité de surmonter les obstacles :

- La crainte de ne pas réussir empêche des candidats compétents de participer pleinement au projet;
- Il est nécessaire de créer des programmes visant à contrer les pensées négatives et à bâtir l'estime de soi des candidats;
- Il faut offrir des services de counselling accessibles;
- L'employeur doit offrir un soutien important.

### ● Abandon des études :

- L'abandon des études peut avoir des conséquences négatives sur les plans professionnel et personnel;
- L'employeur doit exprimer clairement ses attentes et le degré de souplesse accordé.

# Site pilote de la NITHA en 2006-2007 : NCPB

## Résultats de la première année d'activités de la NCPB :

- Élaboration du plan de mise en œuvre en développement de carrière pour l'exercice 2007-2008
- Création du comité directeur sur le développement de carrière qui comprend :
  - Trois directeurs en santé communautaire,
  - Un aîné,
  - Le directeur général de la NCPB,
  - Un agent de renforcement des capacités de la NITHA.
- Entente de formation et de financement négociée avec la province, Santé Canada, le SIAST et le Northlands College pour offrir un programme de formation d'infirmière auxiliaire autorisée :
  - Sur le Web dans trois communautés,
  - Avec l'aide d'agents de formation communautaires,
  - En incluant des exercices dans les laboratoires des centres de santé.

# Projet de développement de carrière de la NITHA

## Activités de préparation de 2<sup>e</sup> niveau de services du CTML

# Séance de sensibilisation du CTML du 24 février 2007

**Séance ayant fourni aux directeurs/coordonnateurs de la santé des Premières nations de Meadow Lake et aux employés du CTML les renseignements suivants :**

- L'information sur le projet de développement de carrière;
- L'information sur les activités du projet, le développement de carrière, le calendrier d'exécution, y compris les exigences en matière de présentation de rapports;
- Les exigences concernant la confirmation de l'intérêt et de l'état de préparation des communautés de participer au projet;
- Des observations sur la détermination des secteurs prioritaires en matière de développement de carrière dans les communautés;
- Les résultats de la discussion portant sur les rôles et responsabilités des conseillers en développement de carrière, des centres de santé et des participants;
- L'information découlant d'une exploration de diverses stratégies de mise en œuvre.

# Séance de sensibilisation du 14 février 2007

- **Deux groupes de discussion ont été formés pour lancer des idées :**
  - Secteurs/carrières prioritaires,
  - Forces et défis actuels à partir desquels on peut bâtir un projet.
- **Les groupes ont formulé des commentaires et ont précisé les points suivants :**
  - Confirmation de l'intérêt et du désir/de la volonté de participer au projet pilote;
  - Détermination des priorités initiales en développement de carrière;
  - Établissement d'une liste de priorités qui forment la base de la séance de consultation.

# Séance de consultation du 30 avril 2007

- Suivi de la séance de sensibilisation menée auprès des directeurs/coordonnateurs de la santé et des employés du CTML (14 février);
- Le résultat des discussions tenues pendant la séance de sensibilisation forme la base des activités de consultation;
- Les priorités de base sont établies de la manière suivante :
  - Révision des priorités provisoires établies pendant la séance de sensibilisation;
  - Détermination des priorités clés (significatives et réalisables);
  - Organisation d'activités en fonction des niveaux de services appropriés (niveau communautaire, CTML, projet spécial).

# Séance de consultation du 30 avril 2007

## Priorités déterminées

- **Niveau communautaire**

- Santé mentale et toxicomanies,
- Gestion,
- Soutien administratif.

- **Niveau du CTML**

- Portefeuille de la santé/directeur de la santé (gestion et perfectionnement des ressources humaines),
- Aides en soins de santé à domicile.

- **Niveau projet spécial**

- Accès aux soins infirmiers (en partenariat avec d'autres organismes).

# Exposé à l'intention de l'autorité sanitaire/de développement social du CTML - 20 juillet 2007

## Information fournie à l'autorité sanitaire/de développement social de Meadow Lake :

- Information sur le projet de développement de carrière;
- Survol des séances de sensibilisation et de consultation tenues auprès des directeurs/coordonnateurs de la santé et des employés;
- Secteur prioritaires déterminés à l'occasion de la séance de consultation;
- Prochaines étapes de la consultation auprès des communautés visant à élaborer un plan de mise en œuvre.

# Exposé à l'intention de l'autorité sanitaire/de développement social du CTML - 20 juillet 2007

## Information fournie à l'autorité sanitaire/de développement social du CTML :

- Soutien au CTML relativement à l'embauche d'un coordonnateur en développement de carrière;
- Soutien relatif à la consultation des employés en santé de neuf communautés du CTML;
- Soutien concernant l'élaboration d'un plan de mise en œuvre.

# Projet de développement de carrière de la NITHA

## Activités de préparation des 2<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> niveaux de services du CTML

# Activités de préparation du 1<sup>er</sup> niveau de services du CTML

1. Un conseiller en développement de carrière a été embauché en octobre; il a mené une séance d'orientation en novembre; il a élaboré un portefeuille global et participé à des activités de formation.
2. Des séances de sensibilisation et de consultation d'une durée de deux jours sont offertes aux employés en santé dans neuf communautés entre décembre 2007 et avril 2008.
3. Détermination du mandat et création du comité directeur sur le développement de carrière au sein du Conseil de la santé et du développement social du CTML.
4. Élaboration d'un plan visant à intégrer le rôle des aînés dans le projet.
5. Tenue d'ateliers sur la gestion des ressources humaines à l'intention des conseillers du portefeuille de la santé et des directeurs de la santé en novembre 2007.

# Prochaines étapes relatives au CTML

- Recevoir les rapports du consultant en développement de carrière et du conseiller en développement de carrière du CTML sur les séances menées dans les communautés jusqu'à présent.
- En se basant sur les résultats des consultations, élaborer un plan de mise en œuvre stratégique provisoire pour l'exercice 2008-2009.
- Présenter le plan de mise en œuvre provisoire au comité directeur sur le développement de carrière pour obtenir ses commentaires et terminer l'élaboration du plan.
- Présenter le plan de mise en œuvre final aux directeurs en santé communautaire du CTML et élaborer un plan de travail pour une mise en œuvre en 2008-2009, qui inclut les activités, les ressources et le calendrier.
- Présenter le plan de travail à des bailleurs de fonds.

# Projet de développement de carrière de la NITHA

---

Mise en œuvre des plans de développement de carrière de la NCPB

# Mise en œuvre des plans de développement de carrière

## Activités liées aux plans de mise en œuvre de la NCPB pour l'exercice 2007-2008 :

- Les compétences du conseiller en développement de carrière ont été déterminées et le poste a été comblé.
- Le conseiller en développement de carrière a orienté le projet, élaboré un portefeuille global et participé à des séances de formation.
- Tous les employés communautaires dans chacune des trois communautés visées ont participé à une séance de planification de carrière de trois jours qui traitait des sujets suivants :
  - Processus de pensée menant au succès;
  - Cercle d'orientation en planification de carrière.
- 15 candidats compétents ont commencé le programme d'études d'infirmière auxiliaire autorisée en septembre 2007.

# Mise en œuvre des plans de développement de carrière

## Activités liées aux plans de mise en œuvre de la NCPB pour l'exercice 2007-2008 :

- Détermination des critères de sélection des participants au projet de développement de carrière;
- Demandes reçues de 15 endroits dans le cadre du projet de développement de carrière, dont 5 demandes dans chacune des trois communautés visées dans les voies de carrière suivantes :
  - 1 comme directeur de la santé,
  - 2 comme agent de développement en santé communautaire,
  - 2 comme intervenant en santé holistique.

# Mise en œuvre des plans de développement de carrière

## Activités liées aux plans de mise en œuvre de la NCPB pour l'exercice 2007-2008 :

- 15 participants et des aînés des communautés ont assisté à une séance d'orientation de trois jours sur le développement de carrière;
- Deux aînés dans chacune des trois communautés ont assisté à une séance d'orientation d'une journée avant la séance offerte aux participants.
- Le conseiller en développement de carrière aide les participants du projet sur le développement de carrière à améliorer leurs portefeuilles globaux et à élaborer des plans d'action.
- Le conseiller en développement de carrière supervise et soutient les participants par divers moyens : conversations téléphoniques, vidéoconférences et rencontres individuelles.
- Les employés en santé intéressés participent à une évaluation des compétences et des aptitudes au Northlands College.

# Mise en œuvre des plans de développement de carrière

## Activités liées aux plans de mise en œuvre de la NCPB pour l'exercice 2007-2008 :

- Le programme d'études pour devenir infirmière auxiliaire autorisée est coordonné par le Northlands College et a été offert en ligne par le SIAST à 15 participants dans les communautés – on compte maintenant six participants qui suivent le programme en ligne jumelé Northlands-La Ronge (on n'a pas pu trouver d'enseignant pour le programme La Ronge).
- Le comité directeur, qui tient des réunions bimestrielles, surveille la mise en œuvre et communique les progrès réalisés ou produit un rapport à ce sujet.
- On communique les progrès réalisés au comité directeur sur le développement de carrière de la NITHA, au groupe de projets sur le développement de carrière de la SAHO et aux bailleurs de fonds, et on produit un rapport à ce sujet.
- On élabore un plan de travail pour l'exercice 2008-2009 et on détermine les besoins en matière de financement.
- On élabore une stratégie de surveillance et d'évaluation.

# Projet de développement de carrière de la NITHA

---

## Élaboration d'un plan de carrière

# Élaboration d'un plan de carrière

- À l'aide d'une méthode d'analyse des professions (DACUM), élaborer un tableau provisoire incluant les compétences exigées dans les postes faisant partie du cheminement de carrière.
- Valider ce tableau provisoire de voies de carrières élaboré à l'aide de la méthode DACUM auprès de représentants des partenaires clés.
- Créer des « profils de postes » relatifs aux voies de carrière.
- Les profils de poste utilisés par les participants en développement de carrière servent à évaluer leurs compétences et à cerner les lacunes en matière de formation.

# Élaboration d'un plan de carrière

- À l'aide des « profils de postes », déterminer des options de formation en collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire.
- Les participants mettent en œuvre les plans d'apprentissage/de formation.
- Chaque partenaire élabore et met en œuvre des stratégies visant à soutenir les employés pour qu'ils aient accès aux postes qui correspondent à leurs plans de carrière.

# Élaboration d'un plan de carrière

- Élaborer des profils de poste pour les postes suivants de la NCPB :
  - Directeur en santé communautaire;
  - Agent de développement en santé communautaire;
  - Intervenant en santé holistique.
- Élaborer un profil de poste général pour les postes d'adjoint administratif/adjoint exécutif de 2<sup>e</sup> niveau de services pour les partenaires.

# Projet de développement de carrière de la NITHA

---

## Modèles de planification des ressources humaines en santé des partenaires de la NITHA

# Modèles de planification des ressources humaines en santé des partenaires de la NITHA

- En partenariat avec l'IPHRC et le sous-comité sur la formation dans le secteur de la santé du Comité de stimulation de l'emploi dans le Nord :
  - Participer aux activités de recherche;
  - Mieux faire connaître les pratiques en ressources humaines des partenaires de la NITHA;
  - Mener une analyse de l'environnement axée sur les ressources humaines des partenaires;
  - Après une révision de la documentation, déterminer des modèles possibles pour la planification des ressources humaines autochtones.

# Modèles de planification des ressources humaines en santé des partenaires de la NITHA

- À l'aide des stratégies de recherche, déterminer les éléments qui **nuisent** ou qui **aident** au **recrutement**, au **maintien en poste** et à la **mobilité** des travailleurs en santé autochtones.
- À l'aide de modèles de recherche qui conviennent aux Premières nations du nord de la Saskatchewan, déterminer des cadres de travail adaptés à la culture pour élaborer un modèle de ressources humaines en santé.
- Utiliser les cycles de type « **planifier, réaliser, étudier, avoir accès** » pour planifier et mettre en oeuvre des activités de recherche visant à documenter les prochaines étapes de la recherche, ainsi que les modèles et les stratégies potentiels à examiner.

# Projet de développement de carrière de la NITHA

En quoi le projet de développement de carrière de la NITHA est-il unique?

# En quoi le projet de développement de carrière de la NITHA est-il unique?

## *Du point de vue organisationnel :*

- C'est le seul organisme des *Premières nations* qui participe à un tel projet.
- Le *financement* de l'IRHSA soutient l'engagement des partenaires de la NITHA envers des *partenaires externes... pour avoir accès à l'expertise et aux ressources.*
- *L'établissement d'un partenariat* avec les établissements d'enseignement et le gouvernement de la Saskatchewan en vue d'adopter des *approches novatrices en matière de prestation de formation...* pour répondre aux besoins en ressources humaines des Premières nations vivant dans le Nord.

# En quoi le projet de développement de carrière de la NITHA est-il unique?

## *Du point de vue du projet :*

- Le renforcement des capacités vise à accroître la qualité des services par la... *professionnalisation des postes communautaires.*
- On aide les partenaires de la NITHA en matière de stratégies de renforcement des capacités visant à soutenir les *membres des communautés... qui recherchent des emplois en santé comme choix de carrière viable.*
- On crée des stratégies visant à régler les problèmes actuels en *recrutement et en maintien en poste des employés et en planification de la relève* à l'échelle communautaire.

# En quoi le projet de développement de carrière de la NITHA est-il unique?

- Faire la promotion de la *planification de carrière auprès des jeunes des communautés...* pour qu'ils se fixent des objectifs personnels afin de travailler dans les organismes des Premières nations.
- Chercher à déterminer des *éléments communs* chez les partenaires pour élaborer des *modèles de planification de ressources humaines*.

# En quoi le projet de développement de carrière de la NITHA est-il unique?

## ***Du point de vue du renforcement des capacités :***

- ***La prestation*** de la formation au métier d'infirmière auxiliaire autorisée dans la communauté, une formation en ligne et le ***recours aux infirmières locales de la NCPB*** pour enseigner et encadrer les étudiants.
- La participation des ***infirmières de la NCPB à la formation les aide à tisser des liens étroits*** avec la communauté et favorise le ***maintien en poste***.
- L'élaboration de ***plans de carrière*** aide à soutenir les participants dans ***l'élaboration de leurs plans d'apprentissage***.

# Projet de développement de carrière de la NITHA

---

*De quelle manière les objectifs du projet sont-ils atteints?*

# De quelle manière les objectifs du projet sont-ils atteints?

- Participation générale de divers groupes et organismes à des **partenariats** avec l'objectif...
  - *d'effectuer des changements systémiques.*
- Meilleure **sensibilisation** et renforcement des **capacités** à toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet....
  - *et à tous les niveaux afin d'obtenir le soutien et la participation des intervenants.*
- On s'attaque aux problèmes fondamentaux afin de pouvoir élaborer des **stratégies durables**...
  - *pour renforcer les capacités.*

# *De quelle manière les objectifs du projet sont-ils atteints?*

- **Stratégies de ressourcement qui *s'appuient* sur...**
  - *Les forces,*
  - *Les possibilités,*
  - *La collaboration,*
  - *Une vaste expertise et les services existants.*
- **On remet en question les *opinions* actuelles sur...**
  - *Le renforcement des capacités,*
  - *Le perfectionnement continu d'une main-d'œuvre compétente en santé.*

**Effectuer des changements systémiques pour répondre aux besoins des communautés... un modèle holistique et convivial pour les Premières nations!!!!**

# Un projet réalisé grâce au travail de collaboration des partenaires

