

<b>1. La direction et la gestion des organisations</b>											
<b>De base</b>			<b>En développement</b>			<b>Avancé</b>			<b>De pointe</b>		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Orientation stratégique</b>	L'INSP a des objectifs à court terme, mais les priorités et les objectifs à long terme n'ont pas encore été définis. Les dirigeants/responsables se concentrent principalement sur les activités quotidiennes.		L'INSP a défini des objectifs à long terme, mais les dirigeants/responsables se concentrent principalement sur les problèmes quotidiens et ceux qui sont perçus comme urgents, tels que les demandes des ministères ou des donateurs.			L'INSP a clairement défini des objectifs à long terme. Il se concentre généralement sur la réalisation de ces objectifs, mais les urgences en matière de santé publique, les situations à forte connotation politique ou d'autres événements entraînent des changements d'orientation.			Les dirigeants, les gestionnaires et le personnel comprennent la vision et les objectifs à long terme de l'INSP. L'INSP peut facilement déplacer ou rediriger le personnel pour faire face aux situations d'urgence qui se présentent sans compromettre ses objectifs à long terme.		
<b>Systèmes</b>	L'INSP dispose de peu de systèmes pour aider les dirigeants/responsables à atteindre leurs objectifs. Il y a souvent une inadéquation entre les personnes embauchées et les compétences requises. Les données permettant de gérer le budget ou les ressources humaines sont de mauvaise qualité et difficiles d'accès. Les employés reçoivent rarement un retour d'information utile sur leurs performances.		L'INSP améliore sa capacité à suivre les progrès accomplis par rapport aux objectifs définis. Des systèmes de recrutement, d'embauche et de gestion du personnel sont mis en place, mais ils fonctionnent souvent mal. Les données relatives au budget et aux ressources humaines sont souvent inexactes ou incomplètes. Les évaluations des performances des employés, lorsqu'elles ont lieu, sont souvent superficielles.			Des systèmes sont en place pour suivre les progrès accomplis pour atteindre de nombreux objectifs. Les systèmes de recrutement permettent généralement d'attirer et de fidéliser des employés qualifiés. Les données permettant de gérer le budget et les ressources humaines sont bonnes et sont utilisées pour améliorer l'efficacité et l'efficacité de l'INSP. Les dirigeants/responsables fournissent régulièrement un retour d'information aux employés.			Les systèmes de l'INSP permettent de suivre facilement les progrès par rapport aux objectifs définis. Des systèmes robustes favorisent l'embauche et la fidélisation d'employés qualifiés. Ils fournissent des données de qualité sur le budget, les ressources humaines, etc. Les dirigeants/responsables fournissent régulièrement un retour d'information complet sur les performances et assurent le suivi des commentaires positifs et négatifs.		
<b>Ressources</b>	Le développement des ressources est largement opportuniste et souvent motivé par les intérêts des donateurs plutôt que par les priorités de l'INSP. Les ressources humaines et autres existantes ne sont pas utilisées efficacement.		Les dirigeants/responsables s'efforcent d'accroître les ressources consacrées aux activités prioritaires. Ils s'efforcent d'adapter les emplois aux compétences et à la formation du personnel, mais de nombreux employés restent sous-employés ou sur-employés. Le perfectionnement du personnel devient une priorité.			L'INSP déploie des efforts stratégiques pour accroître les ressources dans les domaines prioritaires. Les dirigeants/responsables de l'INSP essaient d'utiliser le budget et l'infrastructure existants de manière efficace. L'amélioration des données relatives au budget et aux ressources humaines y contribue. De nombreuses personnes sont formées et encadrées, notamment en matière de leadership et de gestion.			L'INSP réussit à obtenir des ressources pour atteindre ses objectifs et gérer de nouvelles priorités. Il fonctionne de manière efficace, avec un bon suivi des ressources et un alignement des ressources et des priorités. Le soutien au perfectionnement du personnel et l'avancement de leur carrière sont des éléments essentiels des fonctions de dirigeant/gestionnaire.		
<b>Qualité</b>	Les dirigeants, les gestionnaires et le personnel ne parviennent pas à se concentrer sur les projets les plus importants, et de nombreux projets sont lancés, mais ne sont pas menés à bien. Ceux qui sont réalisés sont souvent de mauvaise qualité.		L'INSP et ses dirigeants se concentrent de plus en plus sur l'achèvement du travail entamé et sur la réalisation de certains objectifs à long terme. Une meilleure gestion des ressources améliore la qualité. Cependant, les questions mineures deviennent souvent des distractions majeures, perturbant les progrès réalisés sur les sujets prioritaires.			L'INSP aligne de plus en plus ses activités et ses opérations sur des objectifs à long terme. Les dirigeants/responsables mettent l'accent sur l'achèvement du travail et la diffusion des résultats.			L'INSP a des objectifs clairs, des ressources adéquates, d'excellents dirigeants/responsables et un personnel engagé, qui se sent soutenu par l'INSP et lui est loyal. La qualité et l'utilité du travail de l'INSP font que l'institut est perçu comme une organisation critique et digne de confiance.		

<b>Participation</b>	<p>La communication avec les groupes externes est généralement irrégulière. Les responsables/gestionnaires communiquent avec le personnel sur les questions urgentes. Pour le reste, la communication est intermittente. Les responsables/gestionnaires reconnaissent que le moral du personnel est bas, mais peu d'efforts sont faits pour y remédier.</p>	<p>La communication externe se fait généralement avec un nombre limité de partenaires et sur des questions spécifiques. Les responsables/gestionnaires commencent à communiquer avec le personnel de manière plus cohérente. Le personnel est de plus en plus fier de son travail.</p>	<p>L'INSP s'engage avec des partenaires extérieurs sur un large éventail de questions, y compris la nécessité d'une initiative nationale pour la santé publique forte. Les responsables/gestionnaires communiquent régulièrement avec le personnel sur toute une série de sujets. Le personnel est de plus en plus enthousiaste, non seulement pour son propre travail, mais aussi pour celui de l'INSPI dans son ensemble.</p>	<p>L'INSP est un partenaire précieux pour de nombreuses organisations infranationales, nationales et internationales. La communication entre les dirigeants/responsables et le personnel est bidirectionnelle. Cela garantit une bonne circulation de l'information et permet au personnel de s'identifier comme faisant partie d'une équipe. Ils se sentent valorisés en tant qu'individus et sont extrêmement fiers de faire partie de l'INSP.</p>
<b>Impact</b>	<p>L'impact de l'INSP est limité en raison d'un manque de leadership, de systèmes médiocres et d'un manque d'objectifs à long terme.</p>	<p>L'efficience et l'efficacité de l'INSP s'améliorent à mesure que des objectifs à long terme sont définis et que des systèmes de gestion sont mis en place. L'impact peut être démontré dans quelques domaines limités.</p>	<p>L'INSP peut fournir de nombreux exemples de politiques et de programmes qui ont eu des effets mesurables sur la santé publique. Il est de plus en plus reconnu comme un acteur majeur en matière de santé publique.</p>	<p>L'INSP atteint systématiquement ses objectifs à long terme et a des effets mesurables sur la santé de la population. Son leadership, ses systèmes et la qualité de son travail lui confèrent le statut de leader en matière de santé publique, tant au niveau national qu'à l'échelle internationale.</p>