

15. Perfectionnement du personnel de la santé publique

	De base			En développement			Avancé			De pointe		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Orientation stratégique	L'INSP reconnaît que le personnel de santé publique présente de nombreuses lacunes, telles qu'un nombre insuffisant et un manque de compétences. Cependant, il n'évalue pas systématiquement les besoins du pays en matière de personnel de santé publique. Hormis l'organisation de programmes de formation limités, il ne fait pas grand-chose pour combler les lacunes.			L'INSP a identifié certaines lacunes concernant le personnel qui entravent les efforts essentiels en matière de santé publique, mais il n'a pas procédé à une évaluation formelle ou complète. Certaines lacunes, telles que la capacité de surveillance infranationale limitée, empêchent l'INSP de remplir sa mission. L'INSP identifie régulièrement des possibilités de formation (par exemple auprès de donateurs) ou organise des formations pour combler certaines lacunes prioritaires.			L'INSP procède parfois à des évaluations formelles du personnel de santé publique du pays et collabore avec des partenaires pour combler les lacunes les plus importantes, bien que l'impact de ces efforts ne soit pas toujours évident. Il encourage l'intégration des nouvelles technologies et disciplines dans la pratique de la santé publique.			L'INSP utilise une approche à multiples facettes pour évaluer et renforcer la Fondation pour la santé publique. Il travaille avec des partenaires nationaux et internationaux et utilise des innovations technologiques et autres pour combler les lacunes. Il évalue régulièrement l'efficacité de ses programmes de formation et autres, et procède aux ajustements nécessaires.		
Systemes	L'INSP ne dispose pas de systèmes permettant d'évaluer les besoins du pays en matière de personnel. Ses efforts pour combler les lacunes sont sporadiques.			L'INSP identifie les lacunes concernant le personnel de santé publique sur la base d'expériences individuelles (telles que les difficultés à obtenir des données infranationales). Une fois les lacunes identifiées, l'INSP organise des formations et s'efforce de les combler, mais ces efforts ne sont souvent pas systématiques et peuvent ne pas avoir d'impact.			L'INSP utilise des processus bien établis pour évaluer les aspects de la capacité du pays en matière de personnel de santé publique dans des domaines critiques. Il a mis en place des systèmes pour répondre à certains besoins en matière de personnel, par exemple par le biais du PFEI et d'autres programmes de formation et de liens avec des universités et d'autres partenaires.			L'INSP collabore étroitement avec ses partenaires afin d'évaluer systématiquement les besoins en matière de personnel et de combler les lacunes. Les programmes de formation et autres programmes de perfectionnement du personnel menés ou soutenus par l'INSP sont régulièrement évalués et améliorés. L'INSP collabore avec les systèmes éducatifs afin d'augmenter le nombre de futurs professionnels de la santé publique.		
Ressources	L'INSP dispose d'un financement et d'une équipe limités pour les évaluations du personnel ou pour combler les lacunes en matière de personnel de santé publique.			Les ressources sont suffisantes pour que l'INSP identifie et tente de combler les lacunes du pays en matière de personnel dans certains domaines hautement prioritaires.			L'INSP dispose de ressources pour de nombreuses activités d'évaluation et de formation du personnel, y compris une main-d'œuvre spécialisée. Cependant, il a besoin de plus de personnel, de technologie et d'autres ressources pour répondre à tous les besoins, y compris ceux des partenaires.			Les ressources, y compris le personnel spécialisé dans la formation, permettent à l'INSP de fournir des évaluations rigoureuses du personnel et de combler les lacunes. L'INSP dispose de ressources pour développer et évaluer de nouvelles approches en matière de formation, de fidélisation et d'autres questions liées au personnel. Il apporte un soutien important aux niveaux infranationaux et à d'autres groupes critiques.		
Qualité	Les connaissances de l'INSP sur les besoins du personnel de santé publique sont basées sur l'expérience personnelle et des informations anecdotiques. L'INSP organise parfois des formations, mais la qualité est souvent médiocre.			L'INSP réalise un nombre limité d'évaluations du personnel et formule des recommandations pour les domaines hautement prioritaires. Celles-ci sont cependant rarement mises en œuvre. Grâce aux documents et à l'assistance technique des partenaires, les efforts de formation et d'autres efforts de perfectionnement du personnel de l'INSP s'améliorent.			L'INSP réalise des évaluations complètes dans des domaines hautement prioritaires afin d'orienter ses efforts pour combler les lacunes en matière de personnel. Il fournit des recommandations détaillées pour combler ces lacunes, dont un grand nombre sont mises en œuvre. Son assistance technique, son matériel de formation et ses formateurs sont excellents.			L'INSP évalue les problèmes actuels et futurs liés au personnel, ainsi que les moyens d'y remédier. Il utilise des innovations technologiques et autres pour accroître l'efficacité de ses programmes de perfectionnement du personnel. Ses recommandations, ses programmes et son matériel de formation sont utilisés par de nombreuses organisations, y compris celles qui contribuent à alimenter l'effectif de santé publique.		

Participation	Les parties prenantes et les partenaires de l'INSPI ne fournissent que peu ou pas d'informations systématiques sur les lacunes en matière de personnel ou sur la manière dont l'INSP peut contribuer à les combler. L'INSP n'est pas considéré comme une source majeure de soutien au développement du personnel.	Certains partenaires participent à l'élaboration des priorités en termes de perfectionnement du personnel ou travaillent en collaboration avec l'INSP pour renforcer les capacités du personnel. Certains programmes de formation de l'INSP sont considérés comme utiles.	Diverses parties prenantes sont régulièrement impliquées dans les évaluations du personnel. Elles aident à établir des priorités, à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies pour combler les lacunes en matière de personnel. Elles collaborent avec l'INSP pour organiser des formations et d'autres activités visant à déployer le personnel de santé publique.	Les parties prenantes sont des partenaires actifs de l'INSP qui participent à l'évaluation et à la mise en place du personnel de santé publique, tant au niveau national qu'à l'échelle internationale. Les partenariats avec les universités et d'autres organismes de formation initiale renforcent le vivier des futurs professionnels de la santé publique.
Impact	L'INSP ne contribue guère à combler les lacunes du pays en matière de personnel de santé publique. Le personnel de santé publique du pays reste insuffisant pour répondre aux besoins du pays.	L'INSP peut fournir des exemples d'efforts de perfectionnement du personnel qui ont eu un impact mesurable sur les connaissances ou les performances, mais l'impact à long terme sur le système de santé publique est probablement faible.	Les évaluations des lacunes en matière de personnel réalisées par l'INSP servent de base à ses programmes et à ceux d'autres organismes. La formation et d'autres approches du perfectionnement du personnel permettent de répondre à certains besoins essentiels en matière de personnel de santé publique.	L'INSP et son travail avec les partenaires ont considérablement renforcé la capacité en personnel de santé publique du pays et d'autres pays.