

27. Développement du personnel de santé publique												
Stade élémentaire			Stade intermédiaire			Stade avancé			Avant-garde			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Orientation stratégique	Les efforts de l'INSP pour évaluer les carences dans le personnel de santé publique national et les résoudre avec méthode sont limités.		L'INSP a recensé les carences dans le personnel de santé publique qui l'empêchent d'accomplir sa mission (par exemple le manque de capacité de surveillance infranationale). Il tente de combler certaines carences prioritaires.			L'INSP effectue des évaluations du personnel dans des domaines choisis de manière stratégique et collabore avec des partenaires pour combler les carences les plus graves.			L'INSP renforce le personnel de santé publique par une approche plurielle incluant la collaboration avec différents partenaires pour évaluer et combler les carences. Il investit dans la filière santé publique afin que ses domaines attirent assez de gens pour répondre à la demande.			
	L'INSP n'a pas de processus pour évaluer les besoins en personnel. Les efforts de l'INSP pour combler les carences sont menés de manière sporadique et au gré des circonstances.		L'INSP recense les carences dans le personnel de santé publique à partir d'expériences personnelles (par exemple des difficultés à faire remplir les formulaires de surveillance aux échelons infranationaux). Une fois les carences recensées, l'INSP tente de les combler (par exemple en formant les responsables de la surveillance au niveau des districts), mais ces efforts manquent souvent de méthode.			L'INSP utilise des processus bien établis pour évaluer la capacité du personnel de santé publique dans des domaines choisis de manière stratégique, tels que la réponse aux situations d'urgence. L'INSP établit des processus pour combler les carences recensées, notamment par la formation systématique des personnes clés et par la supervision.			L'INSP collabore étroitement avec ses partenaires pour évaluer méthodiquement les besoins en personnel dans différents domaines et combler les carences. L'INSP a passé des accords avec des organisations nationales ou infranationales (par exemple pour qu'un grand nombre de nouveaux diplômés en santé publique aient fait l'expérience du terrain pendant leur formation).			
Ressources	L'INSP n'a guère les moyens de financer de grands efforts d'évaluation et de développement du personnel.		L'INSP dispose de ressources adéquates pour recenser et combler les carences dans certains domaines prioritaires.			L'INSP dispose de ressources adéquates pour mener différentes actions d'évaluation et de développement. Il a des spécialistes du personnel et de la formation, mais ils ne suffisent pas à remplir ses besoins. Il utilise la technologie pour accroître la portée et l'efficacité de ses formations et recommandations.			L'INSP dispose de ressources (notamment des formateurs spécialisés) pour effectuer de solides évaluations du personnel et mener des actions pour combler les carences. L'INSP mène des recherches sur la formation et produit des innovations qui l'aident à atteindre ses buts. L'INSP veille au bon déroulement des actions qu'il soutient.			
	L'INSP fonde sa connaissance des besoins en personnel de santé publique sur l'expérience personnelle et les informations anecdotiques. Il établit rarement des recommandations ou principes directeurs pour combler les carences dans le personnel de santé publique. Les cours et supports de formation de l'INSP sont souvent créés par des personnes sans formation pédagogique.		L'INSP effectue des évaluations du personnel et établit des recommandations pour les domaines prioritaires, mais leur portée est souvent limitée. Le personnel de l'INSP a souvent recours aux supports de formation de ses partenaires ou à une aide extérieure pour améliorer la qualité de ses formations.			L'INSP effectue des évaluations approfondies dans les domaines prioritaires afin de guider ses efforts pour combler les carences dans le personnel. L'INSP établit des recommandations détaillées pour combler les carences recensées et dispose de supports de formation bien conçus et de formateurs bien formés.			L'INSP évalue les carences actuelles dans le personnel et prévoit les besoins futurs. Il actualise régulièrement ses méthodes et recommandations pour combler les carences, notamment en ce qui concerne la diversité des parcours et des compétences. L'INSP tire parti des avancées technologiques ou autres pour accroître le rendement et l'efficacité. Différentes organisations utilisent ses recommandations, ses programmes et ses supports de formation.			
Collaboration	Les acteurs de l'INSP ne donnent guère d'avis sur les carences dans le personnel ou sur les moyens de les combler.		Certains partenaires donnent leur avis sur les priorités de développement du personnel ou collaborent avec l'INSP pour combler les carences.			Différents acteurs sont associés aux évaluations du personnel, en établissant des stratégies pour combler les carences et en menant des actions communes, notamment de formation.			Les acteurs sont largement mobilisés, notamment au moyen d'accords officiels avec des partenaires choisis de manière stratégique pour renforcer les capacités du personnel de santé publique.			
	Globalement, l'INSP n'a qu'un faible impact sur le personnel de santé publique.		L'INSP peut donner des exemples d'actions de formation qui ont eu un impact mesurable sur les connaissances du personnel ainsi formé, mais leur impact à long terme sur les pratiques de santé publique est inconnu.			L'INSP évalue les carences dans le personnel de santé publique pour guider ses programmes et ceux d'autres acteurs. Ces carences sont comblées par différentes actions, notamment des actions de formation.			L'INSP et ses partenaires ont beaucoup amélioré le personnel de santé publique, notamment en renforçant sa diversité. L'INSP peut démontrer que ses actions de développement du personnel ont eu un impact positif sur la pratique de la santé publique.			