





















OBJECTIF N° 2 : ÉVALUATION ET SUIVI DES EFFECTIFS DE ONE HEALTH

Bibliothèque de ressources Cadre de compétences, Boîte à outils d'évaluation, à l'intention des Effectifs de One Health

Juillet 2020

TABLE DES MATIERES

	Nécessité d'un centre de ressources, d'un cadre de compétences	
	et d'un guide d'évaluation OHW	7
	Objectifs d'un centre de ressources,	
	d'un cadre de compétences et d'un guide d'évaluation OHW	7
	Description du centre de ressources, du cadre	
	de compétences et du guide d'évaluation OHW	7
	Remerciements	8
	Formation et évaluation axées sur les compétences	9
ΜÉ	THODES	10
	Approche de conception à rebours de la formation	
	et de l'évaluation axées sur les compétences	11
	Évaluation du personnel axée sur les compétences	
	Modèle de maturité de la capacité pour la définition des compétences à quatre niveaux	: 1 5
	Modèle Kirkpatrick d'évaluation de la formation à quatre niveaux	16
	Cartographie des ressources et gestion des connaissances à l'aide de l'application Airtal	ole18
ВΙВ	LIOTHEQUE DE RESSOURCES	21
	Bibliothèque de ressources sur les compétences	22
	Ressources sur les compétences par domaine	22
	Bibliothèque de ressources sur l'évaluation	24
	Ressources d'évaluation par niveau d'évaluation	25
CAE	DRE DE COMPETENCES	27
	Cadre de compétences synthétisé	28
	Compétences par domaine	28
	Cadre de compétences : Compétences par niveau de compétence	
	dans le domaine de l'enquête et de l'intervention en cas d'épidémie	31
	Évaluation de niveau 1 : Réaction	35
	Outil d'évaluation de niveau 1 : Questionnaire sur la satisfaction de l'apprenant	35
	Évaluation de niveau 2 : Apprentissage	36
	Outil d'évaluation de niveau 2 : Liste de contrôle de l'auto-évaluation	
	des connaissances et des compétences	36
	Liste de contrôle de l'auto-évaluation des connaissances et des compétences	38
	Évaluation de niveau 3 : Comportement	42
	Outil d'évaluation de niveau 3 : Observation directe du superviseur	
	de la liste de vérification du rendement	
	Évaluation de niveau 4 : Résultats	
	Outil d'évaluation de niveau 1 : Liste de contrôle de la qualité des programmes	10

ANNEXE	49
Cadre de compétences en matière d'OHW avec un niveau de compétence	
dans tous les domaines	50
Outil d'évaluation de OHW pour les niveaux 1 à 4 du domaine du genre	84
Niveau 1 : Réaction	84
Niveau 2: Apprentissage	85
Niveau 3 : Comportement	90
Enquête et intervention en cas d'épidémie - Évaluation des connaissances de niveau II	95
Enquête et réponse aux épidémies - évaluation des comportements	
de niveau 3 de One Health	100
REFERENCES:	105

DEFINITIONS

Les compétences se définissent comme une combinaison de connaissances, de comportements et d'aptitudes tacites et explicites conférant à une personne le potentiel d'efficacité dans l'exécution de ses tâches.1 Les compétences permettent aux individus de fonctionner dans un cadre organisationnel, ou, lorsqu'elles renvoient aux compétences de préparation au travail, favorisent la réussite des individus et des organisations, et pourraient être améliorées par la formation et le perfectionnement. Par exemple, des ensembles de compétences en matière de pensée analytique, les aptitudes interpersonnelles, le leadership, la communication, l'approche systémique et l'expertise technique dans un domaine particulier comme les compétences relatives à l'initiative One Health («②Une seule santé) visant à atteindre les objectifs organisationnels de manière efficace et efficiente.

L'évaluation des compétences est une mesure qui attribue un niveau de compétence attendu pour une compétence donnée. Les échelles de pratiques optimales comprennent des indicateurs comportementaux comme éléments de base avec des comportements connexes organisés sous chaque compétence. Les échelles d'évaluation vont de trois à sept niveaux de maîtrise dont cinq niveaux sont les plus courants.

Niveau de compétence requis : Chaque compétence requiert un certain nombre de niveaux de connaissances à intégrer dans le travail identifié et assigné à l'individu dans l'organisation. Les compétences professionnelles sont nécessaires dans l'économie du savoir afin d'assurer l'acquisition des compétences au fur et à mesure de l'évolution des tâches et des postes. Les individus progressent en passant par les niveaux débutant, intermédiaire, avancé et expert, au fur et à mesure qu'ils acquièrent une formation, une expérience et exercent des fonctions professionnelles spécifiques. Les débutants sont des nouveaux venus dans le domaine avec un niveau de compétences et d'expérience minimum, tandis que les experts sont des leaders dans le domaine ayant une grande variété de compétences, notamment en matière de leadership et de gestion organisationnels.²

La gestion des compétences se définit comme l'ensemble des pratiques de gestion permettant d'identifier et d'optimiser les aptitudes et les compétences requises pour mettre en œuvre la stratégie commerciale d'une organisation. La gestion des compétences fournit les bases pour développer des pratiques stratégiques de gestion des talents telles que la planification des effectifs, l'acquisition des meilleurs talents et le perfectionnement des employés en vue d'une optimisation de leurs points forts.

Le cadre axé sur les compétences (CAC) constitue un ensemble de compétences sélectionnées dans divers domaines pour une discipline ou une organisation spécifique, nécessaires pour obtenir des résultats professionnels. Le CAR développe une compréhension et un langage communs des connaissances, des comportements et des compétences nécessaires à l'atteinte des objectifs organisationnels, et le cadre sera utilisé pour la conception et le développement des stratégies/outils d'évaluation.3

¹ Sharma, P. (2017). Développement des compétences sur le lieu de travail : un cadre conceptuel. JK International Journal of Management and Social Science, 1(1). https://www.jkbschool.org/Chapter4.pdf

² Institut national de la santé : Échelle de la maîtrise des compétences. Disponible sur : https://hr.nih.gov/working-nih/competencies/competencies-proficiency-scale

³ Benayouny, A. (2017). Cadre axé sur les compétences : avantages et défis International Journal of Management and Applied Science, 3(9), 6-11. http://www.iraj.in/journal/journal_file/journal_pdf/14-407-15115027096-11.pdf

Domaine : Compétences regroupées dans un grand ensemble selon le type/domaine de connaissances ou d'aptitudes concerné. Par exemple, la gestion de la santé, l'enquête sur les épidémies et les réponses y relatives ainsi que l'approche systémique.⁴

Module : Un ensemble d'éléments distincts qui, une fois mis ensemble, forment un tout complet. Dans une classe unique, un module représente un chapitre, une réunion de classe ou un cours sur un sujet spécifique. Un domaine peut comporter différents modules fondés sur une liste de sujets.⁵

⁴ Guide d'élaboration des compétences-programmes, Université de Columbia : http://www.phf.org/resourcestools/Documents/Competency_to_Curriculum_Toolkit08.pdf 5 Définition du module : https://www.reference.com/world-view/module-education-24493465c954da62

INTRODUCTION

NECESSITE D'UN CENTRE DE RESSOURCES, D'UN CADRE DE COMPETENCES ET D'UN GUIDE D'EVALUATION OHW.

Les cadres de compétences sont importants pour définir ce que les stagiaires devraient savoir, comprendre et être capables de faire. Les évaluations de la formation sont essentielles pour identifier ce que les stagiaires apprennent et pour déterminer si la formation entraîne le changement souhaité. Bien qu'il existe une multitude de formations destinées au personnel One Health Workforce, certains manuels de formation n'ont pas défini les compétences, et peu ou pas, selon le niveau d'aptitude. De nombreux manuels de formation comprennent une enquête d'évaluation destinée à mesurer la réaction des apprenants à la formation, certains ont inclus des évaluations visant à mesurer les résultats de l'apprentissage des connaissances, mais peu d'entre eux disposent d'outils permettant de mesurer le comportement ou les résultats des apprenants au niveau organisationnel ou institutionnel. Il est nécessaire de partager les lecons et de synthétiser les ressources dans le cadre des initiatives de formation One Health Worforce (et de combler les lacunes en vue l'amélioration de la qualité de la formation et de la mesure du niveau de réussite.

OBJECTIFS D'UN CENTRE DE RESSOURCES, D'UN CADRE DE COMPETENCES ET D'UN GUIDE D'EVALUATION OHW.

Ce manuel a été élaboré pour promouvoir la formation et l'évaluation axées sur les compétences au sein de One Health Workforce, en organisant les approches, les méthodologies et les outils actuels dans un centre de ressources et en élaborant un cadre de compétences et un guide d'évaluation.

DESCRIPTION DU CENTRE DE RESSOURCES, DU CADRE DE COMPETENCES ET DU GUIDE D'EVALUATION OHW

Le présent manuel intègre un centre de ressources, un cadre de compétences et un guide d'évaluation des programmes de formation de l'initiative One Health Workforce. Il s'appuie sur la disponibilité de l'expertise, de l'expérience et des ressources développées par les initiatives de formation One Health Workforce dans 23 pays d'Afrique et d'Asie du Sud-Est et dans le monde entier. Il comprend des théories, des concepts et des méthodologies destinés à la formation et à l'évaluation axées sur les compétences, notamment le modèle de conception à rebours, le modèle de maturité de la capacité et le modèle d'évaluation à quatre niveaux de Kirkpatrick.

Le centre de ressources comprend une cartographie des cadres de compétences existants, du matériel de formation et des outils d'évaluation des partenaires de One Health Workforce se trouvant dans 23 pays d'Afrique et d'Asie du Sud-Est, ainsi que des documents externes appropriés. Le centre de ressources offre une plate-forme mondiale organisée pour la recherche, le partage et l'accès aux ressources, aux outils, aux meilleures pratiques et aux matériels destinés à la formation et à l'évaluation de One Health Workforce.

Le cadre de compétence est constitué de compétences et de sous-compétences organisées en quinze domaines de formation et de pratique de One Health Force, et définies à quatre niveaux de compétence, à savoir débutant, intermédiaire, avancé et expert. Le cadre de compétences donne des orientations pour définir ce qu'un professionnel formé à l'approche «2One Health Workforce2» devrait savoir, comprendre et être capable de faire.

Le <u>guide d'évaluation</u> est constitué de méthodes et d'outils permettant d'évaluer la formation et la pratique One Health Workforce à quatre niveaux, notamment la réaction à la formation, les résultats de l'apprentissage, le comportement et la performance, ainsi que les résultats au niveau organisationnel et institutionnel. Le guide d'évaluation donne des orientations, des méthodes et des outils permettant de déterminer l'impact et la qualité de la formation One Health Workforce.

REMERCIEMENTS

Nous œuvrons à soutenir la formation et l'évaluation axées sur les compétences afin de garantir une formation de haute qualité génératrice de résultats. Nous reconnaissons l'immense travail effectué par les initiatives de formation One Health Workforce à l'échelle mondiale, la valeur d'un centre de ressources destiné au partage des leçons apprises et aux documents utilisés dans les programmes, ainsi que l'utilité des cadres de compétences et des méthodes et outils d'évaluation permettant de combler les lacunes en matière de formation. Ce manuel ne constitue pas un guide complet mais un aperçu des approches et des outils pratiques sélectionnés qui, nous l'espérons, vous seront utiles pour renforcer votre initiative de formation One Health Workforce.

CONTEXTE

FORMATION ET EVALUATION AXEES SUR LES COMPETENCES

Des cadres efficaces fondés sur les compétences permettent de dresser un inventaire en temps réel et prévisionnel des capacités du personnel. En définissant chaque poste requis et les compétences y afférentes, les dirigeants pourraient facilement identifier les points forts et les lacunes en termes de compétences. La gestion des compétences oriente ensuite la recherche des solutions d'apprentissage ciblées en matière de développement des compétences, améliorant ainsi les performances individuelles et organisationnelles, et partant, les résultats commerciaux. Ces compétences sont utilisées pour l'élaboration d'un cadre de compétences qui devient un schéma de développement de l'apprentissage. Le développement de l'apprentissage pourrait varier du stade débutant au stade expert/maître pour chacune des compétences identifiées dans la structure du cadre.

Un cadre de compétences définit les connaissances, les aptitudes et les qualités nécessaires aux personnes évoluant dans une profession ou une organisation. Chaque poste aura son propre ensemble de compétences requises pour remplir efficacement une fonction spécifique. Un tel cadre comprend généralement un certain nombre de compétences applicables à plusieurs niveaux et rôles professionnels. Chaque énoncé de compétence définit, en termes génériques, l'excellence dans le comportement au travail@; cette définition établit ensuite le point de référence par rapport auquel les individus sont évalués. Un cadre de compétences est un moyen par lequel les institutions communiquent sur les comportements ou les compétences requis, valorisés, reconnus et récompensés en matière de rôles professionnels spécifiques. Le cadre de compétences présente les principaux avantages attendus suivants:

- relation établie entre les exigences du poste et les objectifs stratégiques de l'organisation,
- réduction du coût de la formation grâce à la définition des besoins réels de formation en identifiant les lacunes en matière de compétences,
- élaboration d'une feuille de route en vue du perfectionnement des employés et de la planification de leur carrière,
- une compréhension commune des comportements nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'organisation, et
- la promotion des employés sur la base de leurs performances plutôt que sur la seule base de l'ancienneté.

Le cadre de compétences comprend des domaines, des compétences et sous-compétences de haut niveau et des compétences fonctionnelles. Les compétences fonctionnelles sont définies par les devoirs et responsabilités assumés par les individus pour une tâche donnée.



MÉTHODES

Quatre théories et méthodes clés sous-tendent notre approche d'élaboration du cadre de compétences et du guide d'évaluation de OHW. L'approche de conception à rebours guide l'élaboration de l'apprentissage et de l'évaluation axés sur les compétences. L'évaluation du personnel axée sur les compétences prévue dans les programmes de perfectionnement professionnel ouvre la voie à une planification plus détaillée et plus précise de la gestion du personnel, à la certification, à l'acquisition de compétences, au déploiement de solutions face aux besoins sanitaires en constante évolution, et à bien d'autres fins. Le modèle de maturité de la capacité permet de délimiter les compétences en fonction du niveau de compétence : débutant, intermédiaire, avancé ou expert. Quant au modèle d'évaluation de Kirkpatrick, il documente l'évaluation de la formation à quatre niveaux, notamment la réaction des apprenants, les résultats d'apprentissage, la performance comportementale et les résultats au niveau organisationnel.

APPROCHE DE CONCEPTION A REBOURS DE LA FORMATION ET DE L'EVALUATION AXEES SUR LES COMPETENCES

L'approche de conception à rebours est bien connue en matière d'élaboration d'une formation axée sur les compétences, et constitue une stratégie convaincante permettant d'obtenir un programme de formation axé sur les résultats et les participants. L'approche de conception à rebours définit les compétences nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise et, dans le contexte de One Health, elle permet d'intégrer les besoins sanitaires d'un pays aux priorités de la profession. La conception à rebours à trois étapes, comme l'indique la figure 1, identifie d'abord la compétence ou la performance souhaitée, ensuite définit les méthodes et mesures d'évaluation, et élabore enfin le contenu pédagogique. Les compétences constituent les fondamentaux d'une performance individuelle et organisationnelle de qualité et de l'élaboration de stratégies et d'outils d'évaluation. L'évaluation des compétences est le fondement de la gestion des compétences en vue du perfectionnement professionnel.⁷ Ainsi, l'approche de conception à rebours sera utilisée pour élaborer un cadre générique One Health axé sur les compétences, suivi par des outils d'évaluation des compétences. Le présent document aborde les étapes 1 et 2.

⁶ Reynolds, H. L., & Kearns, K. D. (2017). Un outil de planification intégrant la conception à rebours, l'apprentissage actif et l'évaluation authentique dans la salle de classe du collège. College Teaching, 65(1), 17-27.

⁷ Scoresby, J., Tkatchov, M., Hugus, E., & Marshall, H. (2018). Application de la conception de services dans l'élaboration de programmes d'études axés sur les compétences. The Journal of Competency-Based Education, 3(3), e01171.

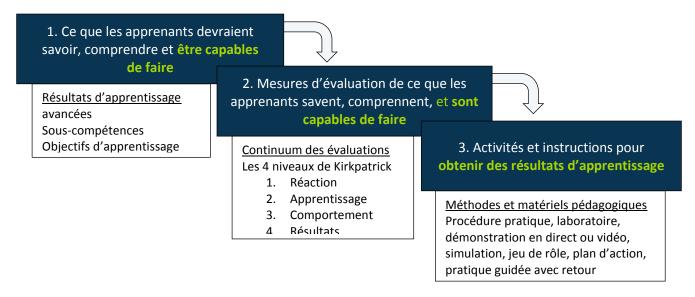
Figure 1 : Les trois étapes de la conception à rebours pour la planification pédagogique.



Les étapes détaillées de la planification des cours sur le modèle de la conception à rebours sont bien représentées à la figure 2, adaptée par l'ICAP auprès de l'université de Columbia, à partir du modèle de Wiggins et al. (2005), de la définition des compétences à l'élaboration des méthodes et des contenus d'évaluation. 8 La première étape du modèle est également divisée en une séquence d'identification/d'élaboration des énoncés de compétences, de spécification des sous-compétences pour chaque énoncé de compétence (si nécessaire) et ensuite de rédaction des objectifs d'apprentissage cognitif, comportemental et affectif pour chaque énoncé de compétence ou de souscompétence. La deuxième étape comprend l'élaboration des évaluations qui fournissent des preuves de l'acquisition et du développement des compétences. Dans ce cadre de compétences, les quatre niveaux d'évaluation des programmes de formation de Kirkpatrick sont spécifiés pour l'élaboration de mesures et de méthodes d'évaluation. L'évaluation est l'étape essentielle d'un programme de formation axé sur les compétences, car les évaluations des compétences constituent le niveau de connaissances et de compétences des participants et sont le seul facteur déterminant de la réussite. La troisième étape consiste à identifier les méthodes et le matériel pédagogiques qui seront utilisés pour atteindre les résultats de l'apprentissage. Elle comprend divers types de prestations et d'activités pédagogiques telles que des procédures pratiques, des démonstrations, des cours magistraux ou des pratiques guidées. Le présent manuel traite des étapes 1 et 2, qui déterminent les résultats d'apprentissage et les évaluations.

⁸ Wiggins, G., Wiggins, G. P., & McTighe, J. (2005). Comprendre par la conception. ASCD. Page 18.

Figure 2 : Approche rétrospective de la planification pédagogique et de l'élaboration des programmes d'études. Adapté à partir des modèles de Wiggins et al. (200



ÉVALUATION DU PERSONNEL AXEE SUR LES COMPETENCES

La gestion des compétences est l'ensemble du processus de transmission, d'évaluation et de suivi des connaissances, des aptitudes et de l'expérience nécessaires à la réalisation d'activités spécifiques. Les institutions ont une approche objective de classement et d'évaluation des stagiaires ou des employés par rapport à la formation et à l'apprentissage en cours. L'évaluation des compétences prévue dans les programmes de perfectionnement professionnel ouvre la voie à une planification plus détaillée et plus précise de la gestion du personnel, à la certification, à l'acquisition d'aptitudes, au déploiement de solutions face aux besoins sanitaires en constante évolution, et à bien d'autres fins (3).



Figure 3 : Importance de la gestion et de l'évaluation des compétences

Une évaluation du personnel axée sur les compétences renforce la croissance tant au niveau individuel qu'au niveau organisationnel. Les organisations sont capables de prendre de meilleures décisions d'embauche en utilisant des outils de sélection basés sur les compétences, d'élaborer des plans stratégiques de formation des employés et d'identifier les domaines ciblés pour la formation et l'éducation continues de leur personnel. Au niveau individuel, l'évaluation du personnel axée sur les compétences permet aux employés non seulement d'avoir des attentes claires quant à leurs rôles, leurs responsabilités et les résultats, mais également de comprendre leurs domaines de croissance et d'axer leurs formations sur le développement de compétences spécifiques.⁹

L'utilisation d'un outil d'évaluation du personnel axée sur les compétences permettra à des organisations telles que AFROHUN et SEAOHUN d'identifier les lacunes dans les programmes de formation de renforcement des capacités du personnel de One Health. Ces évaluations pourraient être utilisées pour identifier les domaines dans lesquels une formation supplémentaire s'avère nécessaire, notamment la révision des programmes d'études au niveau universitaire, le perfectionnement professionnel à court terme, ciblé ou continu.

⁹ Institut national de la santé (2015). Guide de planification des effectifs : Aperçu des compétences. Pages. 3-7 https://hr.nih.gov/sites/default/files/public/documents/workforce/workforce-planning/pdf/07-nihcompetenciesoverview.pdf

MODELE DE MATURITE DE LA CAPACITE POUR LA DEFINITION DES COMPETENCES A QUATRE **NIVEAUX**

Les compétences clés One Health sont classées selon un continuum allant du débutant à l'expert en utilisant le modèle de maturité de la capacité, qui définit les performances. En fonction de la complexité et du niveau de responsabilité, trois à cinq compétences fonctionnelles en moyenne sont attribuées à chaque tâche dans le projet de cadre de compétences de One Health, comme le montre le tableau 1 ci-dessous. Les compétences fonctionnelles sont ensuite classées en catégories à l'aide du modèle de maturation des capacités (MMC), du niveau de débutant au niveau expert, en fonction du niveau d'éducation et des expériences d'acquisition des compétences.

Tableau 1 : Modèle de maturité des capacités de OHW

Niveau de compétence	Description des niveaux de stadification des compétences 10111213
Débutant/Novice	Un travailleur débutant est un personnel qui peut justifier d'un niveau de performance élémentaire et <u>se concentrer sur le développement de la compréhension grâce à l'expérience sur le terrain</u> . Les débutants pourraient avoir acquis une formation, en classe ou sur le terrain, assez suffisante pour relever les principes et les thèmes récurrents, mais ils ne sont peut-être pas encore capables de les appliquer de manière cohérente. Le travailleur débutant pourrait avoir une connaissance suffisante de la matière mais une expérience limitée pour effectuer une tâche, adopter un certain comportement ou exercer une fonction sans être fréquemment guidé ou supervisé.
Intermédiaire	Un professionnel intermédiaire est un personnel occupe le même poste ou a occupé un poste similaire et qui commence à appréhender ses actions dans le contexte des objectifs et des plans à long terme de l'initiative One Health, et se concentre sur l'amélioration des connaissances ou des aptitudes. Le professionnel intermédiaire One Health développe des connaissances et de l'expérience dans l'optique de reconnaître une situation en termes d'image globale ou en termes d'aspects les plus saillants ou les plus importants. Le travailleur intermédiaire dispose de la capacité nécessaire pour s'adapter aux approches One Health et est capable d'effectuer une tâche, adopter un certain comportement ou exercer une fonction avec un degré élevé d'indépendance.
Avancé	Les professionnels avancés One Health comprennent les situations dans leur ensemble et perçoivent leur signification en termes d'objectifs One Health à long terme, et se concentrent sur des questions professionnelles plus larges. Le personnel avancé apprend par expérience ou a suivi une formation intensive avec application pratique, et maîtrise les nécessités de modification des plans en réponse à des événements spécifiques. Le professionnel One Health avancé utilise des principes établis pour gérer des processus complexes et a développé une maîtrise suffisante permettant d'intégrer ou de concevoir une nouvelle tâche, un nouveau comportement ou une nouvelle fonction.
Expert	Le professionnel expert One Health, ayant une expérience et des connaissances substantielles, a une compréhension intuitive des situations et se concentre sur la racine du problème à un niveau stratégique. L'expert travaille sur la base d'une compréhension profonde de la situation globale et intègre l'approche systémique, les relations de collaboration et les ressources à sa disposition pour atteindre les objectifs stratégiques de One Health. L'expert a acquis la maîtrise nécessaire à la conception de nouvelles stratégies, politiques, tâches, attitudes et fonctions favorables à des opérations de qualité.

¹⁰ Fisher, C., Cusack, G., Cox, K., Feigenbaum, K., & Wallen, G. R. (2016). Développer les compétences pour renforcer une pratique fondée sur des données probantes. The Journal of nursing administration, 46(11), 581.

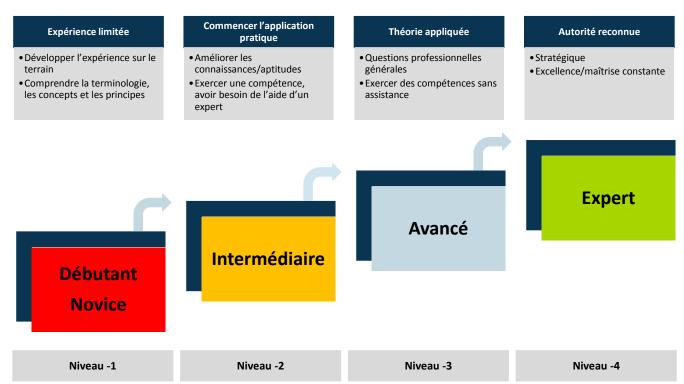
¹¹ Benner, P. (1984). Du novice à l'expert. Menlo Park.

¹² Dreyfus SE, Dreyfus HL. Un modèle à cinq étapes des activités mentales impliquées dans l'acquisition d'aptitudes dirigées. Berkeley, Californie: Université de Californie-

¹³ Institut national de la santé: Échelle de la maîtrise des compétences. Disponible sur: https://hr.nih.gov/working-nih/competencies/competencies-proficiency-scale

Les étapes de compétences ou d'aptitudes du modèle de maturation (figure 4) ont été utilisées pour élaborer le cadre de compétences One Health des deux domaines, qui est conçu et élaboré avec les compétences fonctionnelles clés dans le tableau 4. Après l'élaboration du cadre de compétences One Health grâce au modèle de maturité des capacités, la prochaine étape consistera à identifier les méthodes et outils d'évaluation existants qui correspondent à chaque compétence, et à en élaborer en cas d'inexistence. Ces ressources seront compilées dans un guide permettant aux éducateurs et aux stagiaires d'identifier et de documenter efficacement les aptitudes One Health. Le cadre générique des compétences One Health et les outils d'évaluation serviront de référence aux réseaux universitaires et aux pays, et s'adapteront aux contextes locaux, de concert avec les organismes nationaux de coordination One Health, les décideurs politiques, les associations professionnelles et/ou les organismes d'homologation.

Figure 4 : Les étapes de compétences ou d'aptitudes du modèle de maturation utilisé pour l'élaboration du cadre de compétences One Health



MODELE KIRKPATRICK D'EVALUATION DE LA FORMATION A QUATRE NIVEAUX

Le modèle Kirkpatrick¹⁴¹⁵ est réputé pour la conception des stratégies d'évaluation de la formation en classe, l'apprentissage en ligne, l'apprentissage informel, l'apprentissage social ou tout autre type de cadre dans lequel les individus acquièrent des connaissances ou des aptitudes afin d'effectuer leur travail plus efficacement. Ce modèle

sera utilisé pour élaborer ou mettre à jour les stratégies et les outils d'évaluation One Health (Fig 5). Le modèle comprend quatre niveaux hiérarchiques d'évaluation. Le niveau le plus élémentaire, le niveau 1 (c'est-à-dire la réaction), évalue la satisfaction des participants à la formation eu égard au programme de formation, en termes de facilitation, d'intérêt et de pertinence pour leur travail. Le niveau suivant, le niveau 2 (c'est-à-dire l'apprentissage), mesure le niveau de connaissances, de compétences, d'attitude, de confiance et d'engagement escomptés acquis par les participants, en fonction de leur participation à la formation. Le niveau 3 (c'est-à-dire le comportement) évalue la mesure dans laquelle les participants pourraient appliquer les enseignements de la formation à la reprise du service, tant qu'ils reçoivent le soutien nécessaire. Le niveau d'évaluation le plus élevé, le niveau 4 (c'est-à-dire les résultats), évalue l'atteinte des résultats visés par les organisations à la suite de la formation.

Figure 5 : Les quatre niveaux d'évaluation de la formation selon Kirkpatrick

• Mesurer la réaction des participants à la compréhension du programme de Niveau -1: formation et des enseignements utiles sur la qualité du matériel, le Réaction facilitateur, etc2; • par exemple, l'enquête postformation, les entretiens, le retour d'information oral et bien d'autres. • Mesurer le volume d'informations effectivement Niveau -2: absorbées par la formation et évaluer le niveau **Apprentissage** de développement des connaissances ou de l'état d'esprit des participants2; • par exemple les tests préalables ou consécutifs, les épreuves, l'évaluation par les pairs (exercice de groupe), les observations du formateur. Niveau -3: • Mesurer l'incidence de la formation sur le comportement des participants et évaluer les méthodes d'application des Comportement connaissances. Évaluer les changements de comportement. • Exemple : simulations (observation), vignettes, suivi de supervision, entretien après auto-évaluation ou examen, retour d'information à 360 degrés. Niveau -4: • Mesurer et analyser l'impact de la formation au niveau de Résultats l'organisation/des entreprises, et s'assurer de l'adapter à l'individu ou au programme.

groupe de contrôle.

• Exemple : projet sur le terrain, projet de recherche, utilisation d'un

CARTOGRAPHIE DES RESSOURCES ET GESTION DES CONNAISSANCES A L'AIDE DE L'APPLICATION AIRTABLE

Une cartographie et une synthèse ont été réalisées à l'effet d'identifier les ressources et les outils existants, pour la formation et la pratique OHW dans 23 pays d'Asie du Sud-Est et d'Afrique, ainsi que les documents externes pertinents. Les ressources identifiées ont été organisées dans une bibliothèque de ressources où elles sont consultables par région, pays, domaine, catégorie de compétences, méthode d'évaluation et outil d'évaluation. Les ressources ont ensuite été exploitées et synthétisées dans des directives intégrant un cadre de compétences et un guide d'évaluation.

Un moteur de recherche en ligne et les sites internet des universités ont été utilisés pour identifier les matériels de formation, les compétences et les ressources d'évaluation existants en rapport avec One Health. Les ressources ont été analysées non seulement sur les sites internet d'AFROHUN et de SEAOHUN, mais aussi sur ceux d'autres institutions proposant des formations ou des programmes liés aux domaines de One Health. Des analyses documentaires supplémentaires ont été réalisées pour chaque domaine afin d'accroître les compétences avec des niveaux d'aptitudes plus ciblés et plus détaillés. Une base de données en ligne, Airtable, a été utilisée pour organiser les ressources de One Health. Plus de deux cents ressources ont été trouvées et incluses dans Airtable et pourraient être filtrées, regroupées et triées dans diverses catégories et domaines prédéfinis, notamment le type de ressource (outil d'évaluation, cadre de compétences), la région (AFROHUN, SEAOHUN, mondial), le pays, le domaine One Health, le niveau de compétence (1-4), le niveau d'évaluation (1-4), la méthode d'évaluation, l'outil d'évaluation, et bien d'autres. Les domaines, catégories et éléments prédéfinis en vue du filtrage, du regroupement et du tri des ressources sont inclus dans le tableau 2 ci-dessous. Les fonctions de filtrage, de regroupement et de tri d'Airtable pourraient être consultées dans la figure 6 ci-dessous. Airtable est consultable en ligne sur le lien suivant :

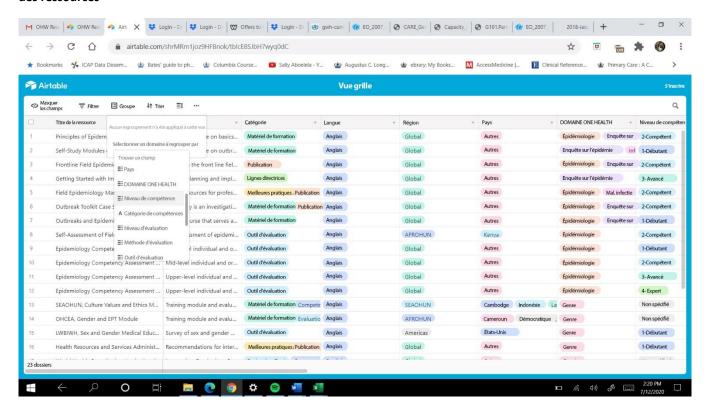
https://airtable.com/shrMRm1joz9HFBnok/tblcE8SJbH7wyq0dC

Tableau 2 : Cartographie des ressources : Champs, catégories et éléments de recherche, de regroupement et de filtrage des ressources

RÉGION	PAYS	DOMAINE ONE HEALTH	NIVEAU DE COMPÉTENCE	NIVEAU D'ÉVALUATI ON	MÉTHODE D'ÉVALUATION	OUTIL D'ÉVALUATIO N	MÉTHODE DE FORMATION	OUTIL DE FORMATI ON
SEAOHUN	Cambodge	Changement des comportements	1-Débutant	1-Réaction	Enquête sur la satisfaction	Questionnaire	Cours universitaire	Programme
AFROHUN	Indonésie	Collaboration et partenariat	2-Compétent	2- Apprentissage	Avant/après test	Examen à choix multiples	Tutoriel	Manuel de formation
Global	Laos	Communication	3-Avancé	3- Comportemen t	Auto-évaluation	Liste de contrôle des connaissances	Expérience sur le terrain	Cours en ligne
	Malaisie	Culture et éthique	4-Expert	4-Résultats	Évaluation de groupe	Liste de contrôle des compétences	Atelier	Manuel
	Philippines	Santé des écosystèmes			Observation directe	Liste de contrôle des performances	Séminaire	Lignes directrices :

RÉGION	PAYS	DOMAINE ONE HEALTH	NIVEAU DE COMPÉTENCE	NIVEAU D'ÉVALUATI ON	MÉTHODE D'ÉVALUATION	OUTIL D'ÉVALUATIO N	MÉTHODE DE FORMATION	OUTIL DE FORMATI ON
	Thaïlande	Épidémiologie			Laboratoire de simulation		Communauté s de pratique	Référence
	Vietnam	Genre			Évaluation sur le terrain		Formation continue	Application
	Myanmar	Maladies infectieuses			Évaluation des performances		Clubs d'étudiants	
	Cameroun	Enquête sur l'épidémie			Amélioration de la qualité		Simulations	
	RDC	Leadership			Suivi et évaluation		Certificats	
	Éthiopie	Gestion			Évaluation du programme		Master	
	Kenya	Politique et plaidoyer			Projet de recherche		Doctorat	
	Ouganda	Recherche						
	Rwanda	Analyse des risques						
	Tanzanie	La pensée systémique						
	Sénégal							

Figure 6 : Cartographie des ressources Airtable : Champs, catégories et éléments de filtrage, de regroupement et de tri des ressources





BIBLIOTHEQUE DE RESSOURCES

BIBLIOTHEQUE DE RESSOURCES SUR LES COMPETENCES

Les cadres, catégories et énoncés de compétences existants ont été analysés pour chaque domaine OHW et compilés dans une bibliothèque de ressources dans l'application Airtable. Les ressources en matière de compétences sont classées et consultables par domaine, catégorie de compétences, région et pays. Plus de deux cents ressources ont été trouvées dans quinze domaines OHW. Par exemple, dans le domaine du genre, dix ressources ont été identifiées, y compris des cadres de compétences ou des déclarations relatives au genre et à OHW. Ces ressources ont ensuite été classées par catégories de compétences dans le domaine du genre, y compris la sensibilisation aux questions de genre, l'analyse, l'éducation à la santé, les soins de santé, les programmes et les politiques. Les ressources du cadre de compétences pour le domaine du genre sont présentées à titre d'exemple dans le tableau 3 ci-dessous. Les ressources du cadre de compétences pour le domaine du genre sont présentées dans la bibliothèque de ressources Airtable dans la figure 7. Pour consulter toutes les ressources sur les compétences, veuillez visiter Airtable en cliquant sur le lien suivant :

https://airtable.com/shrMRm1joz9HFBnok/tblcE8SJbH7wyq0dC

L'analyse des cadres de compétences existants a révélé que de nombreux supports de formation, y compris l'OHCEA, ne comportent pas d'énoncés de compétences explicites. D'autres supports de formation comprennent des énoncés de compétences mais ne précisent pas le niveau de compétence (débutant, intermédiaire, avancé, expert). L'analyse a révélé la nécessité de définir les compétences pour OHW et de déterminer des sous-compétences plus détaillées en fonction du niveau de compétence (débutant, intermédiaire, avancé, expert) afin de combler le manque de ressources en matière de compétences. L'analyse a également révélé la répétition de thèmes et de catégories de compétences entre les ressources, permettant ainsi d'identifier les catégories de compétences essentielles à intégrer dans le cadre de compétences synthétisé. L'analyse a porté sur les compétences régionales et nationales de OHW ainsi que sur des ressources supplémentaires nécessaires à la constitution d'une bibliothèque de ressources plus complète des compétences de référence.

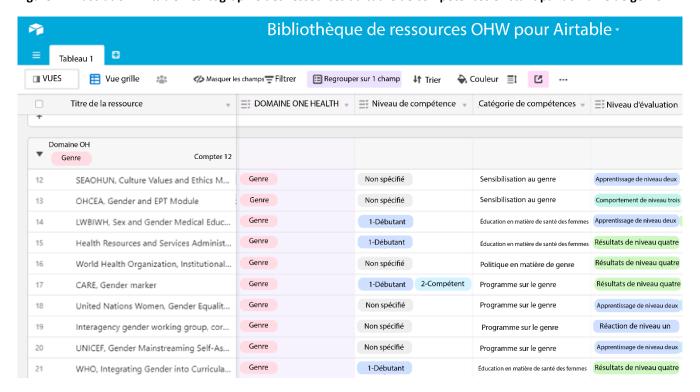
Ressources sur les compétences par domaine

Tableau 3 : Exemple : Cartographie des ressources du cadre de compétences existant par domaine de genre

RESSOURCE	DOMAIN E	NIVEAU DE COMPÉTENCE	CATÉGORIE DE COMPÉTENCES
SEAHUN, module «②Valeurs culturelles et éthique③»	Genre	Non spécifié	Sensibilisation au genre
OHCEA, Module «@Genre et EPT@»	Genre	Non spécifié	Sensibilisation au genre
Enquête nationale auprès des élèves médecins sur l'éducation en matière de sexe et de genre	Genre	1-Débutant	Éducation en matière de santé des femmes

RESSOURCE	DOMAIN E	NIVEAU DE COMPÉTENCE	CATÉGORIE DE COMPÉTENCES
Administration des ressources et des services sanitaires Programmes d'études sur la santé des femmes, Rapport final sur les recommandations du groupe d'experts pour la formation interprofessionnelle	Genre	1-Débutant	Éducation en matière de santé des femmes
Organisation mondiale de la santé. Compétence institutionnelle en matière d'intégration de l'aspect genre	Genre	Non spécifié	Politique en matière de genre
CARE, indicateur de l'égalité des sexes	Genre	1-Débutant, 2-Intermédiaire , 3-Avancé, 4-Expert	Programme sur le genre
ONU Femmes, Outil d'évaluation des capacités en matière d'égalité des sexes	Genre	Non spécifié	Programme sur le genre
Groupe de travail interinstitutionnel sur l'égalité des sexes, formation de base sur l'égalité des sexes	Genre	Non spécifié	Programme sur le genre
UNICEF, Auto-évaluation de l'intégration de l'aspect du genre	Genre	Non spécifié	Programme sur le genre
Organisation mondiale de la santé, Intégrer l'aspect genre dans les programmes d'enseignement des professionnels de la santé	Genre	1-Débutant	Éducation en matière de santé des femmes

Figure 7 : Illustration Airtable : Cartographie des ressources du cadre de compétences existant par domaine de genre



BIBLIOTHEQUE DE RESSOURCES SUR L'EVALUATION

https://airtable.com/shrMRm1joz9HFBnok/tblcE8SJbH7wyq0dC

Les cadres, catégories et énoncés existants en matière d'évaluation ont été analysés pour chaque domaine OHW et compilés dans une bibliothèque de ressources dans l'application Airtable. Les ressources d'évaluation ont été classées par catégorie et pourraient être filtrées, regroupées et triées dans Airtable selon le niveau d'évaluation, la méthode d'évaluation, le domaine OHW, la catégorie de compétence, la région et le pays. Plus de deux cents ressources ont été trouvées dans quinze domaines OHW. Pour consulter toutes les ressources sur l'évaluation, veuillez visiter Airtable en cliquant sur le lien suivant :

L'analyse des outils d'évaluation existants a révélé que la majorité des outils d'évaluation disponibles en matière de OHW et de sécurité au travail étaient disponibles au niveau 1 : Réaction et niveau 2 : Apprentissage. L'OHCEA et le SEAOHUN intègrent des outils permettant de mesurer les niveaux 1 et 2 mais pas les niveaux 3 et 4 de la méthode d'évaluation Kirkpatrick, cette situation se répétait dans la plupart des ressources identifiées. De nombreux manuels de formation comprennent un questionnaire de satisfaction de l'apprenant visant à mesurer le niveau 1 : Réaction et majorité du niveau 2 : Les outils d'apprentissage comprennent une auto-évaluation de l'apprentissage à l'aide de listes de contrôle des connaissances et d'échelles Likert. La nécessité de mesures plus objectives du niveau 2 a été identifiée: évaluation de l'apprentissage par le biais des tests à choix multiples préalables ou consécutifs. Il a été constaté que les ressources et les outils d'évaluation étaient moins nombreux pour mesurer le niveau 3 : Comportement ou niveau 4 : Résultats. Il a été relevé qu'il faudrait élaborer des approches et des outils pour évaluer le niveau 3. Comportement par observation des compétences et niveau 4 : Résultats générés par l'évaluation des programmes et des outils d'amélioration de la qualité.

Par exemple, l'analyse des outils d'évaluation existants ou disponibles dans le domaine des enquêtes sur les épidémies et les interventions d'urgence (EIU) a permis de trouver certains outils au niveau 1 : Réaction et au niveau 2 : Connaissance. De nombreux modules pédagogiques disponibles étaient axés sur un événement épidémique ou une maladie unique et les évaluations disponibles évaluaient l'appréciation globale de la formation par les participants, ou contenaient des évaluations minimales des connaissances, telles que des études de cas ciblées, des réponses courtes ou des questions à choix multiples. Les évaluations individuelles basées sur les performances et pouvant être alignées avec les évaluations du comportement du niveau trois et de la réaction du niveau quatre n'ont pas été trouvées pendant l'analyse. Bon nombre des compétences et sous-compétences de l'EIU sont basées sur les performances et l'expérience et nécessiteront donc des outils de plus haut niveau pour évaluer l'acquisition d'aptitudes et les compétences.

L'analyse des outils d'évaluation existants ou disponibles dans le domaine du genre et de One Health a permis de trouver des outils permettant d'évaluer les quatre niveaux du modèle d'évaluation de Kirkpatrick, notamment la réaction, l'apprentissage, le comportement et les résultats. Le matériel de formation SEAOHUN et AFROHUN relatif au genre englobait des outils d'évaluation pour les niveaux 2 (apprentissage) et 3 (comportement) de Kirkpatrick. L'outil d'évaluation SEAOHUN du niveau 2, Apprentissage, a utilisé l'auto-évaluation sur une échelle de 5 points pour évaluer la capacité des apprenants à comprendre et à appliquer les compétences après la formation. L'outil d'évaluation AFROHUN du niveau 3, Comportement, a utilisé une simulation d'auto-évaluation et un outil d'évaluation en équipe pour mesurer la performance comportementale des compétences après la formation sur une échelle de 5 points. D'autres outils d'évaluation ont été rassemblés pendant l'analyse pour compléter les outils d'évaluation SEAOHUN et AFROHUN existants, et pour évaluer les niveaux 1 à 4 du modèle Kirkpatrick. Le formulaire

d'évaluation du participant élaboré par le Groupe de travail interinstitutionnel sur l'égalité des sexes de l'organisme USAID, a été identifié pendant l'analyse comme outil d'évaluation permettant d'évaluer le niveau 1, Réaction, en utilisant une échelle de 5 points et des réponses courtes permettant d'évaluer la satisfaction des participants à la formation sur le genre et de recueillir les commentaires des participants. L'outil d'évaluation des compétences PHF réservé aux professionnels de la santé publique a été identifié au cours de l'analyse comme outil d'évaluation utile permettant d'évaluer le niveau 2, Apprentissage, grâce à l'auto-évaluation des connaissances et des compétences des apprenants sur une échelle de cinq points. La rubrique d'évaluation du Conseil universitaire de la santé, Collaborateur interprofessionnel, a été identifiée au cours de l'analyse comme outil permettant d'évaluer le niveau 3, Comportement, en utilisant l'observation directe des compétences démontrées sur la base de la fréquence du comportement et de l'indépendance des performances sur une échelle de quatre points. L'outil d'évaluation Indicateur de l'égalité des sexes de CARE a été identifié pendant l'analyse comme outil permettant d'évaluer le niveau 4, Résultats, en mesurant les résultats au niveau organisationnel de l'intégration de la sensibilité au genre dans les programmes sur une échelle de cinq points. L'outil de l'OMS évalue le niveau 4, Résultats, en évaluant les politiques sensibles au genre sur une échelle de cinq points. L'outil de HRSA d'intégration de l'aspect genre dans la formation des professionnels de la santé a été identifié comme outil permettant d'évaluer le niveau 4, Résultats, en évaluant l'établissement d'enseignement sur une échelle de 1 à 4 pour la préparation institutionnelle à l'éducation interprofessionnelle à la santé des femmes liée au genre. Les outils d'évaluation existants du SEAOHUN et de l'AFROHUN ont été synthétisés à l'aide d'outils d'évaluation supplémentaires identifiés au cours de l'analyse et compilés en un outil d'évaluation complet permettant d'évaluer la question du genre et One Health selon les quatre niveaux du modèle d'évaluation Kirkpatrick et inclus dans l'annexe 2.

Le tableau ci-dessous présente les ressources d'évaluation existantes selon les niveaux d'évaluation de Kirkpatrick dans les domaines OHW (tableau 4). Les cases bleues indiquent les points d'identification des ressources. Comme vous pouvez le constater, il se note un manque de ressources d'évaluation, en particulier aux niveaux 3 et 4 du modèle Kirkpatrick. Ci-dessous, vous avez un aperçu de Airtable permettant de voir comment les outils d'évaluation sont catégorisés et pourraient être filtrés, groupés et triés par niveau d'évaluation (Figure 8). Pour un accès complet à plus de deux cents ressources d'évaluation, veuillez consulter le site internet de Airtable à l'adresse suivante : https://airtable.com/shrMRm1joz9HFBnok/tblcE8SJbH7wyq0dC

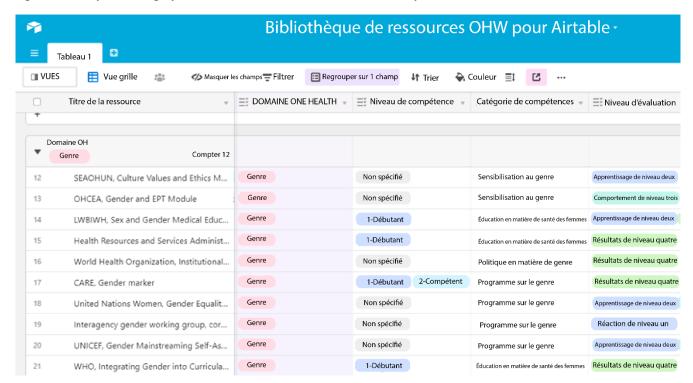
Ressources d'évaluation par niveau d'évaluation

Tableau 4. Exemple: Cartographie des ressources d'évaluation existantes par niveau d'évaluation

DOMAINE	NIVEAU D'ÉVALUATION			
Genre	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV
Culture, valeurs et éthique		Niveau II	Niveau III	
Politique et plaidoyer	Niveau I	Niveau II		
Leadership		Niveau II		
Gestion		Niveau II	Niveau III	
La pensée systémique	Niveau I	Niveau II		

DOMAINE	NIVEAU D'ÉVALUATION		
Évaluation et atténuation des risques	Niveau II		
Santé des écosystèmes	Niveau II		
Gestion des maladies infectieuses	Niveau II		

Figure 8. Exemple: Cartographie des ressources d'évaluation existantes par niveau d'évaluation





CADRE DE COMPETENCES

CADRE DE COMPETENCES SYNTHETISE

Un cadre de compétences englobant des compétences et des sous-compétences a été synthétisé et classé dans quinze domaines OHW, et défini en fonction du niveau de compétence débutant, intermédiaire, avancé et expert. Le cadre de compétences One Health est conçu pour montrer les flux de travail et les niveaux de compétence, permettant ainsi d'examiner ou de concevoir différents types de stratégies et d'outils d'évaluation en rapport avec les compétences. Ce cadre est une structuration approfondie des niveaux de compétence permettant d'identifier les lacunes et toutes les ressources nécessaires pour les combler. Le cadre établit le lien entre les compétences, souscompétences et les stratégies d'évaluation2; il est consolidé et fournit une aide visuelle claire permettant d'identifier les lacunes en matière de compétences. En fonction des lacunes en matière de compétences, les institutions et/ou les utilisateurs pourraient examiner et/ou élaborer un ensemble de formations et intégrer le cadre à différents systèmes de gestion des compétences. En outre, le cadre de compétence générique serait essentiel pour l'analyse et la planification des besoins de personnel. Il pourrait également être une référence permettant aux responsables non seulement d'obtenir des informations clés sur les compétences One Health concernant les postes et les exigences en matière de compétences mais également de créer des profils de poste de compétences pour répondre aux besoins organisationnels.

Compétences par domaine

Le cadre de compétences du tableau 5 ci-dessous comprend les compétences clés répertoriées dans quinze domaines du projet OHW, notamment : enquêtes sur les épidémies et les interventions y afférentes, genre, valeurs culturelles et éthique, politique et plaidoyer, leadership, gestion, pensée systémique, évaluation et atténuation des risques, santé des écosystèmes, communication, changement des comportements, maladies infectieuses, recherche, collaboration et partenariat, et principes de santé publique. Chaque domaine comprend 3 à 8 catégories de compétences clés et des énoncés de compétence. Ces catégories de compétences ont été identifiées lors de l'étape de cartographie et d'analyse des compétences, et les énoncés de compétences ont été générées et synthétisées à partir des cadres et énoncés de compétences existants inclus dans la bibliothèque de ressources. Cette liste d'énoncés de compétences n'est ni complète ni exhaustive mais devrait servir d'exemple de bibliothèque pour les éléments considérés comme compétences minimales communes et vitales à intégrer dans chaque domaine. Ces énoncés de compétences pourraient être adaptées à différents contextes et situations.

Tableau 5. Cadre de compétences : Compétences par domaine

ENQUÊTE ET RÉPONSE À L'ÉPIDÉMIE

Enquête sur l'épidémie : Appliquer les étapes de l'enquête sur l'épidémie

Préparation à l'épidémie : Examiner les expériences en matière d'enquête et de gestion d'épidémies afin d'appliquer les meilleures

pratiques aux foyers potentiels

Réponse aux épidémies : Utiliser une approche systématique pour la réponse aux épidémies

Reprise après l'épidémie: Utiliser une approche systématique pour se remettre d'une épidémie et revenir à la procédure opératoire normalisée

GENRE

Sensibilisation au genre : Démontrer une sensibilisation à la dynamique du genre en cas de menaces de pandémie émergentes

Analyse de genre : Évaluer l'interaction entre le genre et les menaces de pandémie émergentes

Programme sur le genre : Élaborer des plans et des programmes d'intervention tenant compte de l'aspect genre en cas de menaces de pandémie émergentes

CULTURE, VALEURS ET ÉTHIQUE

Culture et croyances : Faire preuve de compétence culturelle dans les initiatives de One Health en identifiant, interprétant et abordant les normes, la sagesse, les valeurs, les croyances et la culture locales en matière de santé humaine, animale et environnementale.

Professionnalisme et confiance: Susciter la confiance au sein de la communauté dans les initiatives de l'OH grâce à des actions fondées sur les normes éthiques, scientifiques et professionnelles les plus élevées, la transparence et la responsabilité.

Santé et sécurité: Prévenir, minimiser et atténuer les effets néfastes sur la santé et promouvoir et protéger la sécurité, la santé et le bien-être du public dans le cadre des initiatives One Health.

Justice et équité en matière de santé: Promouvoir une distribution équitable des ressources et des conditions sociales nécessaires pour assurer l'égalité des chances dans la réalisation des capacités sanitaires et autres des individus et des communautés desservis par les initiatives One Health

Interdépendance et solidarité: Favoriser les relations positives et atténuer les relations négatives entre les individus, les sociétés et les environnements par le biais de One Health de manière à protéger et à promouvoir l'épanouissement des humains, des animaux et des écologies.

Droits humains et libertés civiles: Promouvoir le respect de l'autonomie personnelle, de l'autodétermination, de la vie privée et de l'absence de discrimination et de domination dans ses nombreuses formes interpersonnelles et institutionnelles dans toutes les initiatives One Health.

Inclusion et engagement: Inclure et impliquer divers publics, communautés et intervenants afin d'assurer une prise de décision éclairée et de promouvoir la diversité au sein des programmes de One Health.

POLITIQUE ET PLAIDOYER

Processus politique : Démontrer une connaissance du processus politique et des rôles en rapport avec One Health

Analyse des politiques: Analyser la politique de One Health et identifier les différents défis liés à son élaboration et à sa mise en

Élaboration des politiques : Élaborer la politique de One Health et en assurer la mise en œuvre

Organisation et négociation: Organiser les parties prenantes nationales et internationales dans les négociations de la politique One Health

Promotion et marketing: Communiquer régulièrement avec les publics cibles concernant les besoins, les objectifs, les réalisations et les informations essentielles de One Health à l'aide des principes du marketing social et du plaidoyer

Législation et réglementation: Traduire les analyses et les plans communautaires et organisationnels en actions réglementaires spécifiques et en propositions législatives en faveur de l'OH

LEADERSHIP

Vision partagée: Articuler une mission, un ensemble de valeurs fondamentales et une vision communes afin d'atteindre les objectifs One Health.

Solutions collaboratives: Utiliser des méthodes de collaboration et des compétences de négociation et de gestion des conflits entre les secteurs et les disciplines afin de faciliter la coopération, en travaillant ensemble pour relever les défis et atteindre les objectifs One Health.

Engagement de l'équipe: Motiver, encadrer, guider et mobiliser l'équipe One Health afin qu'elle œuvre ensemble à la réalisation des objectifs One Health.

Professionnalisme: Appliquer des principes éthiques et un code déontologique en matière de direction des programmes One Health.

GESTION

Direction générale : Assurer la bonne gestion des opérations One Health

Gestion du programme : Planifier, concevoir, mettre en œuvre, contrôler et évaluer les programmes One Health

Gestion financière : assurer une gestion financière saine des programmes One Health

Gestion des ressources humaines : assurer une gestion efficace des ressources humaines des programmes One Health

Gestion de la préparation et de la réponse face aux situations d'urgence : Assurer la préparation et la réponse face aux menaces de pandémie et aux épidémies émergentes

LA PENSÉE SYSTÉMIQUE

Principes de la pensée systémique : Décrire les composantes des problèmes complexes et de la pensée systémique.

Diagrammes de la pensée systémique : Créer et utiliser la cartographie des systèmes pour approfondir la compréhension des difficultés de One Health.

Partenariats de la pensée systémique : Établir des partenariats avec les membres de l'équipe One Health afin de trouver des solutions aux problèmes complexes de One Health en utilisant la pensée et les outils systémiques.

ÉVALUATION ET ATTÉNUATION DES RISQUES

Évaluation des risques : Procéder à une évaluation et une analyse des risques OH

Gestion des risques : Mettre en œuvre une gestion et une atténuation des risques de One Health

Rapport sur les risques : Procéder à la communication et à la production des rapports sur les risques de One Health

SANTÉ DES ÉCOSYSTÈMES

Principes des écosystèmes : Comprendre les principes fondamentaux écologiques ou des écosystèmes

Relations avec les écosystèmes: Reconnaître les interrelations entre les écosystèmes, la santé animale et la santé humaine

Impacts sur les écosystèmes : Analyser les effets des impacts directs sur l'environnement

GESTION DES MALADIES INFECTIEUSES

Risque : Identifier et analyser les facteurs de risque associés à la maladie lors d'une épidémie ou d'une éclosion de maladie infectieuse.

Gestion: Concevoir et mettre en œuvre un plan de gestion des maladies infectieuses.

Évaluation: Évaluer l'efficacité des actions One Health dans la gestion des maladies infectieuses.

Suivi : Concevoir un système de surveillance et de suivi des maladies.

RECHERCHE

Programmes de recherche : élaborer des programmes de recherche

Comportement éthique : garantir la conduite éthique et responsable dans la recherche

Base de la recherche : intégrer les connaissances scientifiques et techniques afin de les utiliser comme base pour la recherche

Élaboration d'une méthodologie de test : élaboration d'une nouvelle méthodologie de test

Exécution de projets de recherche: mener des recherches dans l'optique de traiter un problème de santé publique ou de répondre à une question de santé publique

Gestion, analyse et application des données de recherche : mener des recherches conformément aux normes professionnelles de gestion, d'analyse et d'application des données

Diffusion des résultats de recherche : diffuse les résultats de recherche

Traduction: transposer les résultats de la recherche dans la pratique de la santé publique

COMMUNICATION

Techniques de communication : déploie des stratégies formelles de communication écrite et orale

Compétences d'écoute active : démonstration de compétences d'écoute active lors de l'interaction avec les autres

Compréhension des documents : démonstration de la compréhension des documents écrits et des instructions

Professionnalisme en matière de communication : garantir le professionnalisme dans la communication avec les clients et les parties prenantes

Rapports professionnels : préparer des rapports professionnels écrits et des présentations orales

Communication sur les risques : application les principes et techniques de communication sur les situations d'urgence et les risques pour expliquer les informations à des publics ciblés

Relations avec les médias : collaboration avec les médias pour fournir des informations sur les laboratoires de santé publique et les questions de santé publique

COLLABORATION ET PARTENARIAT

Inclusion: Promouvoir l'inclusion de représentants de diverses circonscriptions et disciplines

Vision partagée : Partager la vision, le pouvoir, la responsabilité et la responsabilité entre les collaborateurs

Évaluation des rôles : Utiliser la connaissance de son propre rôle et de celui des autres professions pour évaluer et répondre de manière appropriée aux besoins de l'organisation et des populations desservies

Communication: Communiquer avec toutes les parties prenantes de manière réactive et responsable qui favorise une approche d'équipe pour le renforcement des systèmes One Health et la promotion de One Health

CHANGEMENT DES COMPORTEMENTS

Théories du changement de comportement : Expliquer les théories du changement de comportement et les concepts de gestion du changement

Modèles de changement de comportement : Adapter et appliquer les modèles de changement de comportement individuel aux contextes One Health

Stratégies de changement de comportement : Concevoir des stratégies de changement de comportement pour les interventions One Health dans les communautés

LES PRINCIPES DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Analyse de la santé publique : Analyser les facteurs de santé ayant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Politiques de santé publique: Mettre en œuvre des politiques et des programmes en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires afin de soutenir One Health

Programmes de santé publique : Engager les communautés dans des programmes visant à améliorer les systèmes de One Health

Cadre de compétences: Compétences par niveau de compétence dans le domaine de l'enquête et de l'intervention en cas d'épidémie

Tableau 6. Cadre de compétences : Sous-compétences par niveau de compétence dans le domaine de l'enquête et de l'intervention en cas d'épidémie

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT					
1. Enquête sur l'épidémie : Appliquer les étapes de l'enquête sur l'épidémie								
Répertorier les sources d'information pouvant être utilisées pour indiquer une activité inhabituelle de la maladie (cliniciens, patients, données de surveillance, médias)	Recueillir des informations provenant de diverses sources de notification des maladies	Élaborer des outils de collecte de données pour assurer une collecte précise de l'information à partir de différentes sources	Évaluer des informations provenant de diverses sources de notification des maladies					
Identifier ce qui constitue une occurrence inhabituelle d'une maladie et une épidémie potentielle	Utiliser les données provenant des informations recueillies pour élaborer des hypothèses sur la cause de l'épidémie	Tester hypothèse sur la cause de l'épidémie pour en déterminer la cause et développer des caractéristiques descriptives de l'épidémie	Évaluer la vérification des hypothèses et déterminer la cause et les caractéristiques descriptives de l'épidémie					

DÉBUTANT	DÉBUTANT INTERMÉDIAIRE		EXPERT	
Collecter des informations pour formuler la description démographique et temporelle de l'épidémie apparente	Utiliser les données issues des informations collectées pour établir une hypothèse de définition du cas	Tester l'hypothèse pour établir une définition de cas et développer les caractéristiques descriptives d'une définition de cas	Évaluer l'hypothèse pour établir une définition du cas et déterminer les éléments descriptifs d'un cas	
Énumérer et décrire les procédures de collecte, de stockage et de transport des échantillons cliniques et/ou environnementaux	Prélever des échantillons cliniques et environnementaux selon la procédure	Élaborer des procédures de collecte et déterminer les échantillons cliniques et environnementaux à prélever	Évaluer les procédures de collecte et déterminer quels sont les échantillons cliniques/environnementaux à collecter	
Description des exigences en matière de notification des foyers conformément aux plans et politiques organisationnels/nationaux	Mise en œuvre de plans et de politiques organisationnels pour la notification des situations d'urgence et/ou des épidémies	Élaboration de politiques et de procédures internes pour la notification des situations d'urgence et/ou des épidémies	supervise la collaboration avec les parties prenantes et les agences pour élaborer et mettre en œuvre des plans et des politiques de notification des situations d'urgence et/ou des épidémies	
2. Préparation à l'épidémie : Exam meilleures pratiques aux foyers po		d'enquête et de gestion d'épidér	nies afin d'appliquer les	
Explique le plan d'intervention en cas d'épidémie et la durabilité du plan d'opérations	Aide à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'intervention en cas d'épidémie et la durabilité du plan d'exploitation	Gère le développement et la mise en œuvre du plan d'intervention en cas d'épidémie	supervise le plan d'intervention en cas d'épidémie, y compris la mise en œuvre de la durabilité du plan d'opérations avec les partenaires extérieurs	
Participe à des formations, des exercices et des entraînements à la lutte contre les épidémies	contribue à l'élaboration de formations, d'exercices et d'entraînements à la lutte contre les épidémies	Organise des formations, des exercices et des entraînements à la lutte contre les épidémies en collaboration avec les organismes concernés	supervise la collaboration avec les partenaires pour la conduite de la formation, des exercices et des entraînements, en veillant à ce que les ressources appropriées soient disponibles	
Description des partenaires et de leurs relations avec l'institution	Interagit avec les partenaires du personnel	Encourage les partenaires à entretenir des relations et à assurer une réponse efficace	Développe de nouveaux partenariats afin d'assurer une intervention efficace en cas d'urgence	
Décrit les accords d'urgence entre l'institution et d'autres partenaires	Met à jour les accords conclus avec les partenaires afin d'assurer la capacité d'intervention en cas d'urgence	Forme le personnel sur les accords en place pour assurer l'intervention en cas d'urgence	Négocie des ententes entre les organisations partenaires afin d'assurer la capacité d'intervention en cas d'urgence	
Explique comment le programme «②One Health②» interagit avec les réseaux de préparation et de réaction aux situations d'urgence	Décrit les plans, politiques et procédures que l'institution a mis en place pour se préparer et répondre à une urgence de santé publique	Élabore les plans, les politiques et les procédures organisationnels pour se préparer et répondre à une urgence de santé publique	Supervise la collaboration avec les réseaux de préparation et de réaction aux situations d'urgence afin d'élaborer et de mettre en œuvre des plans, des politiques et des procédures	

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT				
			pour se préparer et réagir à une urgence de santé publique				
3. Réponse aux épidémies : Utiliser une approche systématique pour la réponse aux épidémies							
Participer à des réunions et à des conférences téléphoniques pour recevoir l'information relative à la situation	Préparer l'information selon le contexte	Faciliter l'information pour les principaux intervenants afin de créer une meilleure connaissance du contexte	Gérer la mise en œuvre des mesures COOP et de l'activation du SCI				
Décrire les circonstances et les divers degrés de croissance	Ajuster le flux de travail pour garantir la rapidité des tests diagnostiques en collaboration avec les partenaires de pointe	Identifier des stratégies créatives pour gérer les tests en situation de flambée ou de débordement	Mettre en œuvre un système de gestion qui favorise la flexibilité et maximise la capacité à fournir une capacité de pointe				
Décrire le plan de communication d'urgence et les politiques et procédures de réception et de diffusion des informations avec les partenaires d'intervention d'urgence et/ou le public	Respecter le plan de communication d'urgence et les politiques et procédures de réception et de diffusion des informations avec les partenaires d'intervention d'urgence et/ou le public	Garantir des communications rapides et sûres avec les partenaires d'intervention d'urgence et/ou le public en cas d'urgence et de flambée épidémique	Gère le plan de communication d'urgence et les politiques, processus et procédures permettant de recevoir et de diffuser en toute sécurité les informations avec les partenaires d'intervention d'urgence et le public lors des situations d'urgence et des incidents liée à la flambée				
4 Reprise après l'épidémie : Utilise opératoire normalisée	er une approche systématique po	our se remettre d'une épidémie e	et revenir à la procédure				
Revenir à la norme, aux rôles et responsabilités quotidiens	Fournir des mises à jour et des conseils au personnel sur les changements apportés aux procédures opératoires normalisées (PON) et aux mises à jour distribuées	Gérer et mettre en œuvre les changements dans les PON	Réviser et superviser les PON afin d'atténuer la réapparition des foyers ou des infections				
Enregistrer de manière systématique les réactions des patients/familles/visiteurs/autres parties prenantes engagés	Examiner les commentaires des parties prenantes et identifier les tendances communes en vue de l'amélioration(I)	Identifier comment le retour d'information peut être opérationnalisé dans le fonctionnement institutionnel	Mettre en œuvre et évaluer les stratégies et les nouveaux systèmes sur la base des commentaires des parties prenantes				



BOITE A OUTILS D'EVALUATION

BOITE A OUTILS D'EVALUATION

Une boîte à outils d'évaluation de OHW a été développée à travers les quatre niveaux d'évaluation de Kirkpatrick : Niveau 1 (Réaction), Niveau 2 (Apprentissage), Niveau 3 (Comportement) et Niveau 4 (Performance). La boîte à outils d'évaluation est une synthèse des outils et stratégies d'évaluation existants et sert d'exemple pour l'utilisation et l'adaptation.

ÉVALUATION DE NIVEAU 1 : REACTION

L'évaluation de niveau 1 (Réaction) mesure la réaction de l'apprenant à la formation, y compris sa satisfaction à l'égard de la formation. La satisfaction peut être mesurée par un questionnaire soumis à l'apprenant après la formation. Les indicateurs peuvent inclure la satisfaction quant à la réalisation des objectifs de la formation, le matériel de formation et l'animation. Les réponses échelonnées et les commentaires ouverts sont utiles. Un outil d'évaluation de niveau 1 pour la satisfaction de l'apprenant dans le cadre d'une formation de OHW est inclus cidessous.

Outil d'évaluation de niveau 1 : Questionnaire sur la satisfaction de l'apprenant¹⁶

Veuillez évaluer votre satisfaction à l'égard de la formation OHW en utilisant une échelle de un à quatre (1 à 4), un (1) étant le niveau de satisfaction le plus faible et quatre (4) le plus élevé.		
1. Les buts et objectifs de la formation OHW ont été atteints.		
2. Le matériel de formation OHW était clair et facile à comprendre.		
 Les animateurs de la formation OHW ont été efficaces et ont apporté leur soutien dans le cadre des enseignements. 		
4. Le lieu et l'horaire de la formation OHW sont propices à l'apprentissage.		
Veuillez nous dire ce que vous avez trouvé le plus utile dans l'atelier et pourquoi.		
Comment utiliserez-vous les connaissances et les compétences acquises dans le cadre de l'atelier dans votre travail ?		
Quels types de suivi (par exemple, assistance technique) vous seraient utiles ?		
Comment pourrions-nous améliorer l'atelier à l'avenir ?		

¹⁶ IGWG, USAID, 2017, formulaire d'évaluation des participants, https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/EvaluationForm.pdf

Autres commentaires ou suggestions :	

ÉVALUATION DE NIVEAU 2 : APPRENTISSAGE

Mesure le volume d'informations effectivement absorbées par la formation et évalue le niveau de développement des connaissances ou de l'état d'esprit des participants ?; Des méthodes de tests préalables ou consécutifs, d'autoévaluation, d'évaluation par les pairs (exercice de groupe) ou d'observation des formateurs peuvent être utilisées. Un outil d'évaluation de niveau 2 pour l'auto-évaluation des connaissances et des compétences est inclus ci-dessous avec un mode d'emploi.

Outil d'évaluation de niveau 2 : Liste de contrôle de l'auto-évaluation des connaissances et des compétences

Description de la liste de contrôle de l'auto-évaluation des connaissances et des compétences

Cette liste de contrôle de l'auto-évaluation des connaissances et des compétences est un outil d'évaluation des résultats de l'apprentissage selon le niveau deux de la méthode d'évaluation Kirkpatrick. Les compétences de l'OHW sont organisées en quinze domaines. L'objectif de cette évaluation est de vous aider à explorer votre niveau de compétence dans ces domaines. Une compétence s'agit de toute connaissance ou aptitude d'un individu ou d'une organisation dont il a été démontré qu'elle provoque ou prévoit des performances exceptionnelles. Un ensemble de compétences constitue une feuille de route comportementale directement liée à la performance individuelle et organisationnelle. En évaluant votre niveau de connaissances ou d'aptitudes pour chaque énoncé de compétence décrit, vous serez en mesure de prioriser votre temps d'apprentissage afin de vous concentrer sur les domaines qui sont les plus importants pour vous et de vous concentrer là où le besoin de formation et d'apprentissage peut s'avérer être le plus important.

Instructions pour remplir la liste de contrôle des connaissances et des compétences

- 1. Lisez chaque énoncé de compétence répertorié dans un domaine. L'outil est divisé en quinze domaines OHW:
 - **GENRE**
 - CULTURE, VALEURS ET ÉTHIQUE
 - POLITIQUE ET PLAIDOYER
 - LEADERSHIP
 - **GESTION**
 - LA PENSÉE SYSTÉMIQUE
 - **ÉVALUATION ET ATTÉNUATION DES RISQUES**
 - SANTÉ DES ÉCOSYSTÈMES
 - **GESTION DES MALADIES INFECTIEUSES**
 - RECHERCHE
 - COMMUNICATION

- COLLABORATION ET PARTENARIAT
- CHANGEMENT DES COMPORTEMENTS
- LES PRINCIPES DE LA SANTÉ PUBLIQUE
- ENQUÊTE ET RÉPONSE À L'ÉPIDÉMIE
- 2. Évaluez votre niveau de connaissances et de compétences. Dans chaque domaine, et pour chaque énoncé de compétence, réfléchissez à votre niveau de connaissances et de compétence. Ensuite, évaluez votre niveau de compétence sur chaque énoncé de compétence en sélectionnant le chiffre sur le continuum de «②Aucun②» (1) à «②Compétent②» (4) qui décrit le mieux votre niveau de compétence auto-déclaré pour cet énoncé. Si l'énoncé de compétence n'est pas pertinent pour votre fonction, vous pouvez sélectionner «②NP②» non pertinent pour ma fonction.

Auto-évaluez vos compétences en matière du projet OHW et de sécurité au travail sur une échelle de 1 à 4 basée sur les connaissances et les compétences perçues

- 1 = aucune : Je n'ai pas connaissance de ou j'ai très peu de connaissance de la compétence
- 2 = Conscient : J'en ai entendu parler, mais j'ai une connaissance ou une capacité limitée d'appliquer la compétence
- 3 = Compétent : Je suis à l'aise avec mes connaissances ou ma capacité à appliquer la compétence
- 4 = Compétent : Je suis très à l'aise, je suis un expert, ou je pourrais enseigner cette compétence à d'autres
- NP = Non pertinent par rapport mon rôle
- 3. Commentaire. À la fin de chaque domaine, vous disposez d'un endroit où vous pouvez noter vos commentaires. Par exemple, si vous vous pensez être un expert dans une compétence mais que vous souhaitez tout de même bénéficier d'une formation ou d'un apprentissage dans une compétence particulière, veuillez saisir vos commentaires dans la section «@Commentaires@». Vous pouvez également partager cette évaluation avec votre superviseur, vos collègues ou d'autres personnes et leur demander d'y ajouter également des commentaires. Ces commentaires peuvent s'avérer utiles pour vous et votre superviseur dans le cadre de la planification de votre développement professionnel.
- 4. Notez vos résultats. Après avoir saisi vos réponses, calculez et saisissez la somme de vos scores dans la colonne située à côté de « Score total » pour chaque domaine et pour l'ensemble de l'outil. Ensuite, calculez et inscrivez votre score moyen dans la colonne située à côté de «2Total moyen2» pour chaque domaine et pour l'ensemble de l'outil.
- 5. Examinez et interprétez vos résultats. Vous êtes maintenant prêt à identifier les points forts de votre pratique et les domaines que vous aimeriez améliorer ou renforcer. Par exemple, si vous avez enregistré un «212» dans un domaine quelconque, vous voudrez envisager de consacrer votre temps et votre énergie à la réalisation des compétences dans ce domaine, suivi des domaines dans lesquels vous avez enregistré un «222», une moindre priorité étant accordée aux domaines dans lesquels vous avez enregistré un «232» ou plus. Une fois que vous avez identifié vos priorités, vous pouvez utiliser ces informations pour vous guider dans l'élaboration d'un plan d'apprentissage avec un ou plusieurs objectifs professionnels personnels di dans l'engagement d'une discussion avec votre superviseur, mentor ou coach®; et dans le choix des opportunités

d'apprentissage qui vous aideront à atteindre vos objectifs et à satisfaire aux exigences de maintien des compétences en matière de OHW.

Liste de contrôle de l'auto-évaluation des connaissances et des compétences¹⁷

Outil d'évaluation de niveau 2 de l'OHW : Liste de contrôle de l'auto-évaluation des connaissances et des compétences

Auto-évaluez vos compétences en matière du projet OHW et de sécurité au travail sur une échelle de 1 à 4 basée sur les connaissances et les compétences perçues

- 1 = aucune : Je n'ai pas connaissance de ou j'ai très peu de connaissance de la compétence
- 2 = Conscient : J'en ai entendu parler, mais j'ai une connaissance ou une capacité limitée d'appliquer la compétence
- 3 = Compétent : Je suis à l'aise avec mes connaissances ou ma capacité à appliquer la compétence
- 4 = Compétent : Je suis très à l'aise, je suis un expert, ou je pourrais enseigner cette compétence à d'autres
- NP = Non pertinent par rapport mon rôle

Dans quelle mesure êtes-vous capable de...

ENQUÊTE ET RÉPONSE À L'ÉPIDÉMIE

Appliquer les étapes de l'enquête sur l'épidémie

Examiner les expériences en matière d'enquête et de gestion d'épidémies afin d'appliquer les meilleures pratiques aux foyers potentiels

Utiliser une approche systématique pour la réponse aux épidémies

Utiliser une approche systématique pour se remettre d'une épidémie et revenir à la procédure opératoire normalisée

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 4 et saisissez le résultat ici)

GENRE

Démontrer une sensibilisation à la dynamique du genre en cas de menaces de pandémie émergentes

Évaluer l'interaction entre le genre et les menaces de pandémie émergentes

Élaborer des plans et des programmes d'intervention tenant compte de l'aspect genre en cas de menaces de pandémie émergentes

Fournir des soins de santé interdisciplinaires sensibles au genre pour l'EPT

Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé interdisciplinaires.

Développer des politiques et des cadres sensibles liée au genre pour le secteur de la santé et l'EPT.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 6 et saisissez le résultat ici)

CULTURE, VALEURS ET ÉTHIQUE

Faire preuve de compétence culturelle dans les initiatives One Health en identifiant, interprétant et abordant les normes, la sagesse, les valeurs, les croyances et la culture locales en matière de santé humaine, animale et environnementale.

¹⁷ PHF, 2014, Competency Assessment for Public Health Professionals (FSP, 2014, Évaluation des compétences des professionnels de la santé publique), http://www.phf.org/resourcestools/Documents/Competency_Assessment_Tier1_2014.pdf

Susciter la confiance au sein de la communauté dans les initiatives de l'OH grâce à des actions fondées sur les normes éthiques, scientifiques et professionnelles les plus élevées, la transparence et la responsabilité.

Prévenir, minimiser et atténuer les effets néfastes sur la santé et promouvoir et protéger la sécurité, la santé et le bien-être du public dans le cadre des initiatives One Health.

Promouvoir une distribution équitable des ressources et des conditions sociales nécessaires pour assurer l'égalité des chances dans la réalisation des capacités sanitaires et autres des individus et des communautés desservis par les initiatives One Health.

Favoriser les relations positives et atténuer les relations négatives entre les individus, les sociétés et les environnements par le biais de One Health de manière à protéger et à promouvoir l'épanouissement des humains, des animaux et des écologies.

Promouvoir le respect de l'autonomie personnelle, de l'autodétermination, de la vie privée et de l'absence de discrimination et de domination dans ses nombreuses formes interpersonnelles et institutionnelles dans toutes les initiatives One Health.

Inclure et impliquer divers publics, communautés et intervenants afin d'assurer une prise de décision éclairée et de promouvoir la diversité au sein des programmes de One Health.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 7 et saisissez le résultat ici)

POLITIQUE ET PLAIDOYER

Démontrer une connaissance du processus politique et des rôles en rapport avec One Health

Analyser la politique de One Health et identifier les différents défis liés à son élaboration et à sa mise en œuvre

Élaborer la politique de One Health et en assurer la mise en œuvre

Organiser les parties prenantes nationales et internationales dans les négociations de la politique One Health

Communiquer régulièrement avec les publics cibles concernant les besoins, les objectifs, les réalisations et les informations essentielles de One Health à l'aide des principes du marketing social et du plaidoyer

Traduire les analyses et les plans communautaires et organisationnels en actions réglementaires spécifiques et en propositions législatives en faveur de l'OH

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 6 et saisissez le résultat ici)

LEADERSHIP

Articuler une mission, un ensemble de valeurs fondamentales et une vision communes afin d'atteindre les objectifs One Health.

Utiliser des méthodes de collaboration et des compétences de négociation et de gestion des conflits entre les secteurs et les disciplines afin de faciliter la coopération, en travaillant ensemble pour relever les défis et atteindre les objectifs One Health.

Motiver, encadrer, guider et mobiliser l'équipe One Health afin qu'elle œuvre ensemble à la réalisation des objectifs One Health.

Appliquer des principes éthiques et un code déontologique en matière de direction des programmes One Health.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 4 et saisissez le résultat ici)

GESTION

Assurer la bonne gestion des opérations One Health

Planifier, concevoir, mettre en œuvre, contrôler et évaluer les programmes One Health

Assurer une gestion financière saine des programmes One Health

Assurer une gestion efficace des ressources humaines des programmes One Health

Assurer la préparation et la réponse face aux menaces de pandémie et aux épidémies émergentes

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 5 et saisissez le résultat ici)

LA PENSÉE SYSTÉMIQUE

Décrire les composantes des problèmes complexes et de la pensée systémique.

Créer et utiliser la cartographie des systèmes pour approfondir la compréhension des difficultés de One Health.

Établir des partenariats avec les membres de l'équipe One Health afin de trouver des solutions aux problèmes complexes de One Health en utilisant la pensée et les outils systémiques.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

ÉVALUATION ET ATTÉNUATION DES RISQUES

Procéder à une évaluation et une analyse des risques OH

Mettre en œuvre une gestion et une atténuation des risques de One Health

Procéder à la communication et à la production des rapports sur les risques de One Health

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

SANTÉ DES ÉCOSYSTÈMES

Comprendre les principes fondamentaux écologiques ou des écosystèmes

Reconnaître les interrelations entre les écosystèmes, la santé animale et la santé humaine

Analyser les effets des impacts directs sur l'environnement

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

GESTION DES MALADIES INFECTIEUSES

Identifier et analyser les facteurs de risque associés à la maladie lors d'une épidémie ou d'une éclosion de maladie infectieuse.

Concevoir et mettre en œuvre un plan de gestion des maladies infectieuses.

Évaluer l'efficacité des actions One Health dans la gestion des maladies infectieuses.

Concevoir un système de surveillance et de suivi des maladies.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 4 et saisissez le résultat ici)

RECHERCHE

Élaborer des programmes de recherche

Garantir la conduite éthique et responsable dans la recherche

Intégrer les connaissances scientifiques et techniques afin de les utiliser comme base pour la recherche

Développer une nouvelle méthodologie de test

Mener des recherches dans l'optique de traiter un problème de santé publique ou de répondre à une question de santé publique

Mener des recherches conformément aux normes professionnelles de gestion, d'analyse et d'application des données

Diffuser les résultats de la recherche

Traduire les résultats de la recherche en pratiques de santé publique

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 8 et saisissez le résultat ici)

COMMUNICATION

Déployer des stratégies formelles de communication écrite et orale

Faire preuve de compétences d'écoute active lors de l'interaction avec les autres

Faire preuve de compréhension des documents écrits et des directives

Assurer le professionnalisme dans la communication avec les clients et les parties prenantes

Préparer des rapports écrits professionnels et des présentations orales

Appliquer les principes et techniques de communication des risques et des urgences pour expliquer informations destinées à des publics ciblés

Collaborer avec les médias pour fournir de l'information sur la santé publique les laboratoires et les questions de santé publique

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 7 et saisissez le résultat ici)

COLLABORATION ET PARTENARIAT

Promouvoir l'inclusion de représentants de diverses circonscriptions et disciplines

Partager la vision, le pouvoir, la responsabilité et la responsabilité entre les collaborateurs

Utiliser la connaissance de son propre rôle et de celui des autres professions pour évaluer et répondre de manière appropriée aux besoins de l'organisation et des populations desservies

Communiquer avec toutes les parties prenantes de manière réactive et responsable qui favorise une approche d'équipe pour le renforcement des systèmes One Health et la promotion de One Health

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 4 et saisissez le résultat ici)

CHANGEMENT DES COMPORTEMENTS

Expliquer les théories du changement de comportement et les concepts de gestion du changement

Adapter et appliquer les modèles de changement de comportement individuel aux contextes One Health

Concevoir des stratégies de changement de comportement pour les interventions One Health dans les communautés

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

LES PRINCIPES DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Analyser les facteurs de santé ayant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Mettre en œuvre des politiques et des programmes en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires afin de soutenir One Health

Engager les communautés dans des programmes visant à améliorer les systèmes de One Health

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

Une seule compétence du personnel de santé dans quinze domaines

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 67 et saisissez le résultat ici)

_				
ľnn	വസമ	nta	ires	٠
CUII	11111	ziita	11 C3	

ÉVALUATION DE NIVEAU 3 : COMPORTEMENT

L'évaluation de niveau 3, Comportement, mesure dans quelle mesure la formation a influencé le comportement des participants et évalue la façon dont ils appliquent leurs connaissances à leurs performances. L'évaluation des changements de comportement ou de performance peut se faire par différentes méthodes, notamment par des simulations (observation), des vignettes, un suivi de supervision, un entretien après une auto-évaluation ou un examen, un retour d'information à 360 degrés, etc. Vous trouverez ci-dessous un outil d'évaluation de niveau 3 pour l'observation directe par le superviseur de la liste de contrôle du rendement en ce qui concerne OHW.

Outil d'évaluation de niveau 3 : Observation directe du superviseur de la liste de vérification du rendement

Description de l'observation directe du superviseur de la liste de vérification du rendement

Cette liste de contrôle pour l'observation directe des performances par le superviseur est un outil d'évaluation du comportement selon le niveau 3 de la méthode d'évaluation Kirkpatrick. Les compétences de l'OHW sont organisées en quinze domaines. L'objectif de cette évaluation est d'aider les superviseurs ou les formateurs à évaluer le niveau de compétence des personnes supervisées ou des stagiaires dans ces domaines. Une compétence s'agit de toute connaissance ou aptitude d'un individu ou d'une organisation dont il a été démontré qu'elle provoque ou prévoit des performances exceptionnelles. Un ensemble de compétences constitue une feuille de route comportementale directement liée à la performance individuelle et organisationnelle. En évaluant la fréquence du comportement des apprenants et l'indépendance de leurs performances, le superviseur ou le formateur peut déterminer la compétence des apprenants à remplir leurs fonctions et identifier les domaines où une formation et une supervision supplémentaires sont nécessaires.

Instructions pour remplir la liste de contrôle de l'observation directe des performances par le superviseur

- 1. Lisez chaque énoncé de compétence répertorié dans un domaine. L'outil est divisé en quinze domaines OHW:
 - GENRE
 - CULTURE, VALEURS ET ÉTHIQUE
 - POLITIQUE ET PLAIDOYER
 - **LEADERSHIP**
 - **GESTION**
 - LA PENSÉE SYSTÉMIQUE
 - **ÉVALUATION ET ATTÉNUATION DES RISQUES**
 - SANTÉ DES ÉCOSYSTÈMES
 - **GESTION DES MALADIES INFECTIEUSES**
 - RECHERCHE
 - COMMUNICATION
 - **COLLABORATION ET PARTENARIAT**
 - CHANGEMENT DES COMPORTEMENTS
 - LES PRINCIPES DE LA SANTÉ PUBLIQUE
 - ENQUÊTE ET RÉPONSE À L'ÉPIDÉMIE

2. Évaluez le niveau de performance de la personne supervisée. Dans chaque domaine et pour chaque énoncé de compétence, réfléchissez au niveau de performance de la personne supervisée. Ensuite, évaluez votre niveau de compétence de la personne supervisée sur chaque énoncé de compétence en sélectionnant le chiffre sur le continuum de «②Aucun?)» (1) à «②Maîtrise?)» (4) qui décrit le mieux la performance de la personne supervisée. Si l'énoncé de compétence n'est pas pertinent pour la fonction de la personne supervisée, vous pouvez sélectionner «2NP2» non pertinent pour la fonction.

Observez directement la compétence démontrée dans One Health sur une échelle de 1 à 4 basée sur la fréquence du comportement et l'indépendance des performances

- 1. Aucun : Le comportement n'est pas démontré et/ou la tâche n'est pas exécutée.
- 2. En développement : Le comportement est démontré occasionnellement et/ou la tâche est accomplie sous supervision.
- 3. Compétence : Le comportement est démontré fréquemment et/ou la tâche est accomplie de manière indépendante.
- 4. Maîtrise : Le comportement est démontré de façon constante et/ou la tâche est exécutée et enseignée aux autres.

NP = Non pertinent par rapport au rôle

Dans quelle mesure l'apprenant démontre-t-il...

- 3. Commentaire. À la fin de chaque domaine, vous disposez d'un endroit où vous pouvez noter vos commentaires. C'est l'occasion de décrire ce que la personne supervisée fait bien et dans quels domaines elle peut s'améliorer. Par exemple, si vous vous pensez que la personne supervisée maîtrise une compétence mais qu'elle a tout de même besoin d'une formation ou d'un apprentissage dans une compétence particulière, veuillez saisir vos commentaires dans la section «2Commentaires2)». Vous pouvez également demander à l'apprenant de vous faire part de ses commentaires et de ses contributions. Ces commentaires peuvent s'avérer utiles pour vous et la personne que vous supervisez dans le cadre de la planification de son développement professionnel.
- 4. Notez les résultats. Après avoir saisi vos réponses, calculez et saisissez la somme des scores de la personne que vous supervisez dans la colonne située à côté de «②Score total②» pour chaque domaine et pour l'ensemble de l'outil. Ensuite, calculez et inscrivez le score moyen dans la colonne située à côté de «2Total moyen2» pour chaque domaine et pour l'ensemble de l'outil.
- 5. Examinez et interprétez les résultats. Vous êtes maintenant prêt à identifier les points forts de la pratique de la personne supervisée et les domaines que vous aimeriez voir l'apprenant améliorer ou renforcer. Par exemple, si la personne que vous supervisez a enregistré un «212» dans un domaine quelconque, vous voudrez envisager de consacrer votre temps et votre énergie à aider la personne supervisée à réaliser des compétences dans ce domaine, suivi des domaines dans lesquels elle a enregistré un «222», une moindre priorité étant accordée aux domaines dans lesquels elle a enregistré un «232» ou plus. Une fois que vous avez identifié les priorités conjointement avec la personne supervisée, vous pouvez utiliser ces informations pour vous guider dans l'élaboration d'un plan

d'apprentissage avec un ou plusieurs objectifs

; dans l'engagement d'une discussion avec la personne que vous supervisez]; et dans le choix des opportunités d'apprentissage qui aideront la personne supervisée à satisfaire aux exigences de maintien des compétences en matière d'OHW.

Outil d'évaluation de niveau 3 de l'OHW : Observation directe du superviseur de la liste de vérification du rendement

Observer directement la compétence démontrée en matière de genre et de One Health sur une échelle de 1 à 4 basée sur la fréquence du comportement et l'indépendance des performances

Aucun : Le comportement n'est pas démontré et/ou la tâche n'est pas exécutée.

En développement : Le comportement est démontré occasionnellement et/ou la tâche est accomplie sous supervision.

Compétence : Le comportement est démontré fréquemment et/ou la tâche est accomplie de manière indépendante.

Maîtrise : Le comportement est démontré de façon constante et/ou la tâche est exécutée et enseignée aux autres.

NP = Non pertinent par rapport mon rôle

Dans quelle mesure l'apprenant démontre-t-il...

ENQUÊTE ET RÉPONSE À L'ÉPIDÉMIE

Appliquer les étapes de l'enquête sur l'épidémie

Examiner les expériences en matière d'enquête et de gestion d'épidémies afin d'appliquer les meilleures pratiques aux foyers potentiels

Utiliser une approche systématique pour la réponse aux épidémies

Utiliser une approche systématique pour se remettre d'une épidémie et revenir à la procédure opératoire normalisée

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 4 et saisissez le résultat ici)

Démontrer une sensibilisation à la dynamique du genre en cas de menaces de pandémie émergentes

Évaluer l'interaction entre le genre et les menaces de pandémie émergentes

Élaborer des plans et des programmes d'intervention tenant compte de l'aspect genre en cas de menaces de pandémie émergentes

Fournir des soins de santé interdisciplinaires sensibles au genre pour l'EPT

Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé interdisciplinaires.

Développer des politiques et des cadres sensibles liés au genre pour le secteur de la santé et l'EPT.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 6 et saisissez le résultat ici)

CULTURE, VALEURS ET ÉTHIQUE

Faire preuve de compétence culturelle dans les initiatives One Health en identifiant, interprétant et abordant les normes, la sagesse, les valeurs, les croyances et la culture locales en matière de santé humaine, animale et environnementale.

Susciter la confiance au sein de la communauté dans les initiatives de l'OH grâce à des actions fondées sur les normes éthiques, scientifiques et professionnelles les plus élevées, la transparence et la responsabilité.

Prévenir, minimiser et atténuer les effets néfastes sur la santé et promouvoir et protéger la sécurité, la santé et le bien-être du public dans le cadre des initiatives One Health.

Promouvoir une distribution équitable des ressources et des conditions sociales nécessaires pour assurer l'égalité des chances dans la réalisation des capacités sanitaires et autres des individus et des communautés desservis par les initiatives One Health.

Favoriser les relations positives et atténuer les relations négatives entre les individus, les sociétés et les environnements par le biais de One Health de manière à protéger et à promouvoir l'épanouissement des humains, des animaux et des écologies.

Promouvoir le respect de l'autonomie personnelle, de l'autodétermination, de la vie privée et de l'absence de discrimination et de domination dans ses nombreuses formes interpersonnelles et institutionnelles dans toutes les initiatives One Health.

Inclure et impliquer divers publics, communautés et intervenants afin d'assurer une prise de décision éclairée et de promouvoir la diversité au sein des programmes de One Health.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 7 et saisissez le résultat ici)

POLITIQUE ET PLAIDOYER

Démontrer une connaissance du processus politique et des rôles en rapport avec One Health

Analyser la politique de One Health et identifier les différents défis liés à son élaboration et à sa mise en œuvre

Élaborer la politique de One Health et en assurer la mise en œuvre

Organiser les parties prenantes nationales et internationales dans les négociations de la politique One Health

Communiquer régulièrement avec les publics cibles concernant les besoins, les objectifs, les réalisations et les informations essentielles de One Health à l'aide des principes du marketing social et du plaidoyer

Traduire les analyses et les plans communautaires et organisationnels en actions réglementaires spécifiques et en propositions législatives en faveur de l'OH

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 6 et saisissez le résultat ici)

LEADERSHIP

Articuler une mission, un ensemble de valeurs fondamentales et une vision communes afin d'atteindre les objectifs One Health.

Utiliser des méthodes de collaboration et des compétences de négociation et de gestion des conflits entre les secteurs et les disciplines afin de faciliter la coopération, en travaillant ensemble pour relever les défis et atteindre les objectifs One Health.

Motiver, encadrer, guider et mobiliser l'équipe One Health afin qu'elle œuvre ensemble à la réalisation des objectifs One Health.

Appliquer des principes éthiques et un code déontologique en matière de direction des programmes One Health.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 4 et saisissez le résultat ici)

GESTION

Assurer la bonne gestion des opérations One Health

Planifier, concevoir, mettre en œuvre, contrôler et évaluer les programmes One Health

Assurer une gestion financière saine des programmes One Health

Assurer une gestion efficace des ressources humaines des programmes One Health

Assurer la préparation et la réponse face aux menaces de pandémie et aux épidémies émergentes

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 5 et saisissez le résultat ici)

LA PENSÉE SYSTÉMIQUE

Décrire les composantes des problèmes complexes et de la pensée systémique.

Créer et utiliser la cartographie des systèmes pour approfondir la compréhension des difficultés de One Health.

Établir des partenariats avec les membres de l'équipe One Health afin de trouver des solutions aux problèmes complexes de One Health en utilisant la pensée et les outils systémiques.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

ÉVALUATION ET ATTÉNUATION DES RISQUES

Procéder à une évaluation et une analyse des risques OH

Mettre en œuvre une gestion et une atténuation des risques de One Health

Procéder à la communication et à la production des rapports sur les risques de One Health

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

SANTÉ DES ÉCOSYSTÈMES

Comprendre les principes fondamentaux écologiques ou des écosystèmes

Reconnaître les interrelations entre les écosystèmes, la santé animale et la santé humaine

Analyser les effets des impacts directs sur l'environnement

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

GESTION DES MALADIES INFECTIEUSES

Identifier et analyser les facteurs de risque associés à la maladie lors d'une épidémie ou d'une éclosion de maladie infectieuse.

Concevoir et mettre en œuvre un plan de gestion des maladies infectieuses.

Évaluer l'efficacité des actions One Health dans la gestion des maladies infectieuses.

Concevoir un système de surveillance et de suivi des maladies.

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 4 et saisissez le résultat ici)

RECHERCHE

Élaborer des programmes de recherche

Garantir la conduite éthique et responsable dans la recherche

Intégrer les connaissances scientifiques et techniques afin de les utiliser comme base pour la recherche

Développer une nouvelle méthodologie de test

Mener des recherches dans l'optique de traiter un problème de santé publique ou de répondre à une question de santé publique

Mener des recherches conformément aux normes professionnelles de gestion, d'analyse et d'application des données

Diffuser les résultats de la recherche

Traduire les résultats de la recherche en pratiques de santé publique

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 8 et saisissez le résultat ici)

COMMUNICATION

Déployer des stratégies formelles de communication écrite et orale

Faire preuve de compétences d'écoute active lors de l'interaction avec les autres

Faire preuve de compréhension des documents écrits et des directives

Assurer le professionnalisme dans la communication avec les clients et les parties prenantes

Préparer des rapports écrits professionnels et des présentations orales

Appliquer les principes et techniques de communication des risques et des urgences pour expliquer informations destinées à des publics ciblés

Collaborer avec les médias pour fournir de l'information sur la santé publique les laboratoires et les questions de santé publique

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 7 et saisissez le résultat ici)

COLLABORATION ET PARTENARIAT

Promouvoir l'inclusion de représentants de diverses circonscriptions et disciplines

Partager la vision, le pouvoir, la responsabilité et la responsabilité entre les collaborateurs

Utiliser la connaissance de son propre rôle et de celui des autres professions pour évaluer et répondre de manière appropriée aux besoins de l'organisation et des populations desservies

Communiquer avec toutes les parties prenantes de manière réactive et responsable qui favorise une approche d'équipe pour le renforcement des systèmes One Health et la promotion de One Health

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 4 et saisissez le résultat ici)

CHANGEMENT DES COMPORTEMENTS

Expliquer les théories du changement de comportement et les concepts de gestion du changement

Adapter et appliquer les modèles de changement de comportement individuel aux contextes One Health

Concevoir des stratégies de changement de comportement pour les interventions One Health dans les communautés

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

LES PRINCIPES DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Analyser les facteurs de santé ayant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Mettre en œuvre des politiques et des programmes en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires afin de soutenir One Health

Engager les communautés dans des programmes visant à améliorer les systèmes de One Health

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 3 et saisissez le résultat ici)

Une seule compétence du personnel de santé dans quinze domaines

Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)

Total moyen (Divisez la « note totale » par 67 et saisissez le résultat ici)

ÉVALUATION DE NIVEAU 4 : RESULTATS

L'évaluation de niveau 4, Résultats, mesure et analyse l'impact de la formation au niveau organisationnel ou institutionnel, et relie ces résultats à l'individu ou au programme. Les méthodes utilisées pour le mesurer à ce niveau peuvent comprendre un projet sur le terrain, un projet de recherche, l'évaluation d'un programme, un projet d'amélioration de la qualité ou d'autres méthodes. Une liste de contrôle de la qualité des programmes d'évaluation de niveau 4 pour le programme OHW est incluse ci-dessous.

Outil d'évaluation de niveau 4 : Liste de contrôle de la qualité des programmes

	Évaluer l'institution sur une échelle de 1 à 4 pour la capacité institutionnelle de formation interprofessionnelle				
du pers	sonnel de One H	ealth			
1.	De base	À ce stade, les institutions incluent la formation de l'OHW de manière limitée, se			
		concentrant souvent uniquement sur une introduction aux principes de OHW. Il n'existe			
		que peu ou pas de programmes de formation interdisciplinaires spécifiques à l'OHW			
		dans les écoles ou collèges de sciences de la santé de l'institution.			
2.	Niveau	À ce stade, les institutions ont développé la formation OHW. Le programme d'études			
	intermédiaire	comprend la formation OHW intégrée à plus de 50 % du programme d'études et OHW			
		est intégré dans plus d'un département. Les étudiants peuvent avoir la possibilité de			
		choisir un cours optionnel d'OHW ou une expérience sur le terrain en OHW en plus de			
		l'apprentissage en classe et des cours magistraux.			
3.	Niveau élevé	À ce stade, les institutions ont intégré la formation OHW dans leurs programmes de			
		quatre ans. Les programmes comprennent des méthodes multidisciplinaires de			
		formation et d'évaluation dans au moins 10 domaines d'OHW. Ces institutions peuvent			
		accueillir des bourses d'études en matière d'OHW, des programmes de résidence et des			
		programmes de certificat spécialisés dans le domaine de l'OHW.			
4.	Avancé	Ces institutions ont mis en place des activités visant à promouvoir des programmes			
		interdisciplinaires d'OHW, des écoles et des collèges en plus de la formation			
		interprofessionnelle dans les écoles et les collèges. Elles ont pleinement intégré OHW en			
		tant que fil conducteur du programme d'études à tous les niveaux de la formation des			
		professionnels de la santé. Elles ont évité de créer des programmes ou des modules			
		autonomes, choisissant plutôt d'intégrer l'OHW dans les programmes d'études existants,			
		le cas échéant. Elles disposent de programmes de maîtrise et de doctorat en matière			
		d'OHW.			
Commen	taires :				
Commen	tall ES .				



ANNEXE

Cadre de compétences en matière d'OHW avec un niveau de compétence dans tous les domaines

Cadre de compétences de One Health : Compétences et sous-compétences avec niveau d'aptitude professionnelle

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Domaine : Principes et concepts d	le One Health		
Compétence 1 Expliquer l'historiq	ue et le concept de One Health		
Définir One Health et expliquer les concepts clés de One Health.	Décrire le contexte historique de One Health	Répertorier les parties prenantes qui utilisent actuellement l'approche One Health.	Comparer et mettre en contraste One Health avec l'écosanté, la santé des écosystèmes, la santé mondiale et la santé environnementale
Compétence 2 Décrire les domain croyances, leadership, collaborati			communication, culture et
Décrire les six domaines de compétences clés de One Health, y compris leur objectif et la manière dont ils peuvent être utilisés.	Décrire les compétences de base en matière de One Health par niveau de praticien, du niveau débutant, intermédiaire, avancé, au niveau expert.	Décrire les outils et les méthodes d'évaluation pour garantir la compétence des praticiens de One Health dans les compétences de base de One Health.	Fournir une formation aux praticiens de One Health dans le cadre d'un programme d'études pour acquérir les compétences de base en matière de One Health.
Compétence 3 Décrire l'application	n de l'approche One Health.		
Expliquer l'application de l'approche One Health.	Décrire l'application transdisciplinaire de l'approche One Health.	Expliquer comment One Health rassemble avec succès les parties prenantes pour faire face aux menaces complexes de maladies émergentes et réémergentes	Appliquer l'approche One Health pour créer des systèmes de santé intégrés plus solides et plus efficaces, avec la contribution de multiples parties prenantes, afin de traiter les problèmes de santé mondiaux
Domaine : Gestion des maladies i	nfectieuses et principes fondame	ntaux	
Compétence 1 Identifier et analyser les facteurs de risque associés à la maladie lors d'une épidémie ou d'une éclosion de maladie infectieuse.			
Décrire les principes des maladies infectieuses, les modes de transmission et les facteurs associés à un éventuel risque accru d'infection	Procéder à une évaluation des risques, y compris les éléments nécessaires pour informer la gestion des maladies infectieuses	Analyser les résultats de l'évaluation des risques afin d'identifier les facteurs de risque susceptibles d'avoir un impact sur la population	Instruire ou diriger une équipe dans la mise en œuvre et l'analyse de l'évaluation des risques

Compétence 2 Concevoir et mettre en œuvre un plan de gestion des maladies infectieuses

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Décrire les composantes de la gestion des maladies infectieuses	Concevoir un plan de gestion des maladies infectieuses.	Mettre en œuvre, surveiller et évaluer un plan de gestion des maladies infectieuses	Élaboration d'un protocole principal pour un plan de gestion des maladies infectieuses One Health
Compétence 3 Évaluer l'efficacité	des actions One Health dans la g	estion des maladies infectieuses.	
Décrire les mesures utilisées pour évaluer l'efficacité d'un plan de lutte contre les maladies infectieuses	Évaluer un plan de lutte contre les maladies infectieuses et examiner les effets involontaires ou néfastes s'il est mis en œuvre	Mettre en œuvre une évaluation de la situation afin d'évaluer l'efficacité d'un plan de lutte contre les maladies infectieuses	Instruire ou diriger une équipe dans la conduite d'une évaluation de la situation afin d'évaluer l'efficacité du plan de lutte contre les maladies infectieuses
Compétence 4 Concevoir un systè	me de surveillance et de suivi de	s maladies.	
Décrire les composantes d'un système de surveillance des maladies	Mettre en œuvre la collecte et l'analyse de données pour la surveillance des maladies	Interpréter et présenter les résultats à un public sur la surveillance des maladies avec des actions recommandées	Élaboration d'une stratégie principale pour la surveillance des maladies infectieuses
Domaine : Enquête et réponse à l'	'épidémie		
Compétence 1 Enquête sur l'épide	émie : Appliquer les étapes de l'e	nquête sur l'épidémie	
Sous-compétence 1.01 Surveiller	une épidémie potentielle		
Répertorier les sources d'information pouvant être utilisées pour indiquer une activité inhabituelle de la maladie (cliniciens, patients, données de surveillance, médias)	Recueillir des informations provenant de diverses sources de notification des maladies	Élaborer des outils de collecte de données pour assurer une collecte précise de l'information à partir de différentes sources	Évaluer des informations provenant de diverses sources de notification des maladies
Sous-compétence 1.02 Détermine	er la cause d'une épidémie		
Identifier ce qui constitue une occurrence inhabituelle d'une maladie et une épidémie potentielle	Utiliser les données provenant des informations recueillies pour élaborer des hypothèses sur la cause de l'épidémie	Test hypothèse sur la cause de l'épidémie pour en déterminer la cause et développer des caractéristiques descriptives de l'épidémie	Évaluer la vérification des hypothèses et déterminer la cause et les caractéristiques descriptives de l'épidémie
Sous-compétence 1.03 Établir une	définition de cas		
Collecter des informations pour formuler la description démographique et temporelle de l'épidémie apparente	Utiliser les données issues des informations collectées pour établir une hypothèse de définition du cas	Tester l'hypothèse pour établir une définition de cas et développer les caractéristiques descriptives d'une définition de cas	Évaluer l'hypothèse pour établir une définition du cas et déterminer les éléments descriptifs d'un cas
Sous-compétence 1.04 Collecter e	t tester des échantillons		
Énumérer et décrire les procédures de collecte, de stockage et de transport des	Prélever des échantillons cliniques et	Élaborer des procédures de collecte et déterminer les	Évaluer les procédures de collecte et déterminer quels sont les échantillons

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT		
échantillons cliniques et/ou environnementaux	environnementaux selon la procédure	échantillons cliniques et environnementaux à prélever	cliniques/environnementaux à collecter		
Sous-compétence 1.05 Détermine	er la nécessité d'une notification (d'épidémie/urgence			
Description des exigences en matière de notification des foyers conformément aux plans et politiques organisationnels/nationaux	Mise en œuvre de plans et de politiques organisationnels pour la notification des situations d'urgence et/ou des épidémies	Élaboration de politiques et de procédures internes pour la notification des situations d'urgence et/ou des épidémies	supervise la collaboration avec les parties prenantes et les agences pour élaborer et mettre en œuvre des plans et des politiques de notification des situations d'urgence et/ou des épidémies		
Compétence 2 Préparation à l'épi d'appliquer les meilleures pratiqu		s en matière d'enquête et de gest	ion d'épidémies afin		
Sous-compétence 2.01 Se prépare	er à l'épidémie/aux situations d'u	rgence			
Explique le plan d'intervention en cas d'épidémie et la durabilité du plan d'opérations	Aide à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'intervention en cas d'épidémie et la durabilité du plan d'exploitation	Gère le développement et la mise en œuvre du plan d'intervention en cas d'épidémie	supervise le plan d'intervention en cas d'épidémie, y compris la mise en œuvre de la durabilité du plan d'opérations avec les partenaires extérieurs		
Sous-compétence 2.02 S'engager	dans la formation aux intervention	ons d'urgence			
Participe à des formations, des exercices et des entraînements à la lutte contre les épidémies	contribue à l'élaboration de formations, d'exercices et d'entraînements à la lutte contre les épidémies	Organise des formations, des exercices et des entraînements à la lutte contre les épidémies en collaboration avec les organismes concernés	supervise la collaboration avec les partenaires pour la conduite de la formation, des exercices et des entraînements, en veillant à ce que les ressources appropriées soient disponibles		
Sous-compétence 2.03 Identifier	es partenaires clés				
Description des partenaires et de leurs relations avec l'institution	Interagit avec les partenaires du personnel	Encourage les partenaires à entretenir des relations et à assurer une réponse efficace	Développe de nouveaux partenariats afin d'assurer une intervention efficace en cas d'urgence		
Sous-compétence 2.04 Exécuter le	es accords avec les partenaires				
Décrit les accords d'urgence entre l'institution et d'autres partenaires	Met à jour les accords conclus avec les partenaires afin d'assurer la capacité d'intervention en cas d'urgence	Forme le personnel sur les accords en place pour assurer l'intervention en cas d'urgence	Négocie des ententes entre les organisations partenaires afin d'assurer la capacité d'intervention en cas d'urgence		
Sous-compétence 2.05 Engager de	Sous-compétence 2.05 Engager des réseaux de préparation et de réponse aux épidémies/urgences				
Explique comment le programme «②One Health②» interagit avec les réseaux de préparation et de réaction aux situations d'urgence	Décrit les plans, politiques et procédures que l'institution a mis en place pour se préparer et répondre à une urgence de santé publique	Élabore les plans, les politiques et les procédures organisationnels pour se préparer et répondre à une urgence de santé publique	Supervise la collaboration avec les réseaux de préparation et de réaction aux situations d'urgence afin d'élaborer et de mettre en		

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
			œuvre des plans, des politiques et des procédures pour se préparer et réagir à une urgence de santé publique	
Compétence 3 Réponse relative à	l'épidémie : Utiliser une approch	ne systématique pour la réponse a	aux épidémies	
Sous-compétence 3.01 Mener une	e séance d'information sur la situ	ation		
Participer à des réunions et à des conférences téléphoniques pour recevoir l'information relative à la situation	Préparer l'information selon le contexte	Faciliter l'information pour les principaux intervenants afin de créer une meilleure connaissance du contexte	Gérer la mise en œuvre des mesures COOP et de l'activation du SCI	
Sous-compétence 3.02 Gérer la ca	pacité de pointe			
Décrire les circonstances et les divers degrés de croissance	Ajuster le flux de travail pour garantir la rapidité des tests diagnostiques en collaboration avec les partenaires de pointe	Identifier des stratégies créatives pour gérer les tests en situation de flambée ou de débordement	Mettre en œuvre un système de gestion qui favorise la flexibilité et maximise la capacité à fournir une capacité de pointe	
Sous-compétence 3.03 Engager un	ne communication en cas d'épidé	mie/urgence		
Décrire le plan de communication d'urgence et les politiques et procédures de réception et de diffusion des informations avec les partenaires d'intervention d'urgence et/ou le public	Respecter le plan de communication d'urgence et les politiques et procédures de réception et de diffusion des informations avec les partenaires d'intervention d'urgence et/ou le public	Garantir des communications rapides et sûres avec les partenaires d'intervention d'urgence et/ou le public en cas d'urgence et de flambée épidémique	Gère le plan de communication d'urgence et les politiques, processus et procédures permettant de recevoir et de diffuser en toute sécurité les informations avec les partenaires d'intervention d'urgence et le public lors des situations d'urgence et des incidents liée à la flambée	
Compétence 4 Reprise après l'épi procédure opératoire normalisée	démie : Utiliser une approche sys	stématique pour se remettre d'ur	ne épidémie et revenir à la	
Sous-compétence 4.01 Revenir au	x procédures d'exploitation norr	males		
Revenir à la norme, aux rôles et responsabilités quotidiens	Fournir des mises à jour et des conseils au personnel sur les changements apportés aux procédures opératoires normalisées (PON) et aux mises à jour distribuées	Gérer et mettre en œuvre les changements dans les PON	Réviser et superviser les PON afin d'atténuer la réapparition des foyers ou des infections	
Sous-compétence 4.02 Obtenir et	Sous-compétence 4.02 Obtenir et intégrer les commentaires des parties prenantes			
Enregistrer de manière systématique les réactions des patients/familles/visiteurs/autre s parties prenantes engagés	Examiner les commentaires des parties prenantes et identifier les tendances communes en vue de l'amélioration(I)	Identifier comment le retour d'information peut être opérationnalisé dans le fonctionnement institutionnel	Mettre en œuvre et évaluer les stratégies et les nouveaux systèmes sur la base des commentaires des parties prenantes	

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
Domaine santé des écosystèmes				
Compétence 1 Principes des écosy	ystèmes : Comprendre les princip	es fondamentaux écologiques ou	ı des écosystèmes	
Décrire les principes et concepts de base de la santé des écosystèmes	Décrire les différents processus et composants des écosystèmes (abiotiques et biotiques)	Décrire les différents types d'écosystèmes	Intégrer les principes des écosystèmes dans les programmes de One Health	
Compétence 2 Relations avec les d humaine	écosystèmes : Reconnaître les int	errelations entre les écosystème	s, la santé animale et la santé	
Décrire les facteurs naturels et anthropiques qui perturbent les écosystèmes	Mettre en œuvre des mesures d'atténuation pour contrecarrer la perturbation de la santé des écosystèmes	Gérer et évaluer les mesures d'atténuation pour contrecarrer la perturbation de la santé des écosystèmes	Concevoir et superviser des mesures d'atténuation pour contrer la perturbation de la santé des écosystèmes	
Compétence 3 Impacts sur les éco	systèmes : Analyser les effets de	s impacts directs sur l'environne	ment	
Sous-compétence 3.01 Analyser l'	effet de la perturbation des écos	ystèmes et les impacts sur la san	té humaine et animale	
Identifier les risques de perturbation des écosystèmes pour la santé humaine et animale	Évaluer les effets de la perturbation des écosystèmes sur la santé humaine et animale	Gérer les programmes visant à atténuer les effets des écosystèmes perturbés sur la santé humaine et animale	Concevoir et superviser les programmes visant à atténuer les effets des écosystèmes perturbés sur la santé humaine et animale	
Sous-compétence 3.02 Effet du ch	nangement climatique sur la santo	é des écosystèmes		
Décrire les effets du changement climatique sur la santé des écosystèmes	Mettre en œuvre des stratégies d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques	Gérer et évaluer les programmes d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques	Concevoir et superviser les programmes d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques	
Domaine épidémiologie de One H	ealth			
Compétence 1 Appliquer la réflex maladie liée à One Health	ion épidémiologique et une appr	oche de santé publique à un prob	olème de santé ou à une	
Définir les termes épidémiologiques de base et décrire l'historique des approches de santé publique	Identifier les questions de One Health qui pourraient être traitées en utilisant la réflexion épidémiologique et une approche de santé publique	Concevoir des stratégies épidémiologiques et des approches de santé publique pour traiter les problèmes ou les maladies liés à One Health	Évaluer et promouvoir des stratégies épidémiologiques et des approches de santé publique utilisées pour traiter les problèmes ou les maladies liés à One Health	
Compétence 2 Mettre en œuvre et interpréter les systèmes de surveillance pour évaluer les problèmes de santé ou les maladies liés à One Health				
Sous-compétence 2.01 Définir la s	surveillance et décrire son rôle da	ns One Health		
Décrire la surveillance et son rôle dans One Health	Identifier les types de méthodes de surveillance pour les questions relatives à One Health	Concevoir divers systèmes de surveillance	Évaluer l'efficacité de différents systèmes de surveillance d'un problème de One Health	
Sous-compétence 2.02 Déterminer les sources des données de surveillance de l'approche One Health				

Reconnaître les utilisations potentielles des données pour informer le système de surveillance Sous-compétence 2.03 Collecter les données de surveillance de One Health Collecter des données pour vérifier les paramètres définis du système de surveillance Sous-compétence 2.04 Interpréter les données de surveillance de One Health Procéder à l'analyse des données et communiquer les principales conclusions principales conclusions et lealth Sous-compétence 2.05 Évaluer les systèmes de surveillance de One Health Collecter les données de surveillance de One Health Examiner les implications des principales conclusions sur les questions relatives à One Health Sous-compétence 2.05 Évaluer les systèmes de surveillance de One Health Collecter les données de collecte de données de surveillance de One Health Collecter les données de collecte de données de systèmes de surveillance Compétence 3 Fournir des orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse données de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health Sous-compétence 3.01 Élaborer des politiques de One Health fondées sur une analyse données de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse de Concevoir un plan de diffusion des orientations recommandées de One Health	llance				
Collecter des données pour vérifier les paramètres définis du système de surveillance Collecter et stockage des données d'essais et méthodes d'analyse Sous-compétence 2.04 Interpréter les données de surveillance de One Health Procéder à l'analyse des données et communiquer les principales conclusions Identifier les implications des principales conclusions sur les questions relatives à One Health Sous-compétence 2.05 Évaluer les systèmes de surveillance de One Health Collecter les données nécessaires à l'évaluation des systèmes de surveillance Compétence 3 Fournir des orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse données de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse of lealth fondées sur une analyse o	et le	Évaluer l'adéquation des éléments de données à collecter ou à communiquer			
vérifier les paramètres définis du système de surveillance Sous-compétence 2.04 Interpréter les données de surveillance de One Health Procéder à l'analyse des données et communiquer les principales conclusions Identifier les implications des principales conclusions sur les questions relatives à One Health Sous-compétence 2.05 Évaluer les systèmes de surveillance de One Health Sous-compétence 2.05 Évaluer les systèmes de surveillance de One Health Collecter les données nécessaires à l'évaluation des systèmes de surveillance Sous-compétence 3.01 Élaborer des politiques de One Health fondées sur une sous recommandées de One Health Décrire les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse d'élaborer les orientations d	et le				
Procéder à l'analyse des données et communiquer les principales conclusions un les questions relatives à One Health Sous-compétence 2.05 Évaluer les systèmes de surveillance de One Health Collecter les données nécessaires à l'évaluation des systèmes de surveillance Compétence 3 Fournir des orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse de collecte les orientations recommandées de One Health Compétence 3.01 Élaborer des politiques de One Health fondées sur une analyse de diffusion des orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse de Sous-compétence 3.02 Diffuser des politiques de One Health fondées sur une analyse de One Health fondées de One Health fondées sur une analyse de One Health fondées de One Health fondées de One Health fondées de One	ées les	Évaluer les performances des systèmes de collecte de données par rapport aux paramètres définis du système de surveillance, surveiller la qualité des données			
données et communiquer les principales conclusions questions relatives Health Sous-compétence 2.05 Évaluer les systèmes de surveillance de One Health Mettre en place des systèmes de collecte de données de collecte de données de collecte de données de surveillance de Système de surveillance de One Health fondées sur une des données de One Health fondées sur une analyse données de one Health fondées sur une analyse données de one Health fondées de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse de One Health fondées de One de diffusion des orientations des orientations de diffusion des orientations de diffusion des orientations des orientations des orientations des orientations des orientations de diffusion des orientations des orienta					
Collecter les données nécessaires à l'évaluation des systèmes de collecte de données de collecte de données systèmes de surveillance d'évaluation Compétence 3 Fournir des orientations recommandées de One Health fondées sur une Sous-compétence 3.01 Élaborer des politiques de One Health fondées sur une analyse données de One Health Décrire les orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse données de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health Sous-compétence 3.02 Diffuser des politiques de One Health fondées sur une analyse de Une Health Mettre en œuvre le plan de diffusion des orientations recommandées de diffusion des orientations diffusion des orientations	sions sur les	Synthétiser les principales conclusions et leurs implications sur One Health pour les communiquer aux décideurs politiques			
nécessaires à l'évaluation des systèmes de surveillance d'évaluation recommandées de Surveillance d'évaluation recommandées de One Health fondées sur une Sous-compétence 3.01 Élaborer des politiques de One Health fondées sur une analyse données de One Health fondées sur une analyse données de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health Sous-compétence 3.02 Diffuser des politiques de One Health fondées sur une analyse de Une Health Sous-compétence 3.02 Diffuser des politiques de One Health fondées sur une analyse de Une Health Sous-compétence 3.02 Diffuser des politiques de One Health fondées sur une analyse de Une Health Sous-compétence 3.02 Diffuser des politiques de One Health fondées sur une analyse de Une Health fondées de Une Health fondées de Surveillance de Une Health fondées de Une Health fondées de Surveillance de Une Health fondées de Une Health fondées de Une Health fondées de Une Health					
Sous-compétence 3.01 Élaborer des politiques de One Health fondées sur une analyse de Décrire les orientations recommandées de One Health Identifier les résultats des données de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health Sous-compétence 3.02 Diffuser des politiques de One Health fondées sur une analyse de Décrire le plan de diffusion des orientations recommandées de diffusion des orientations		Concevoir des systèmes d'évaluation et décider des modifications à apporter aux systèmes			
Décrire les orientations recommandées de One Health Identifier les résultats des données de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health Sous-compétence 3.02 Diffuser des politiques de One Health fondées sur une analyse de Orientations recommandées de diffusion des orientations recommandées de diffusion des orientations	Compétence 3 Fournir des orientations recommandées de One Health fondées sur une analyse épidémiologique				
recommandées de One Health données de surveillance afin d'élaborer les orientations recommandées de One Health Sous-compétence 3.02 Diffuser des politiques de One Health fondées sur une analyse de Orientations recommandées de diffusion des orientations recommandées de diffusion des orientations	épidémiologio	que			
Décrire le plan de diffusion des orientations recommandées de diffusion des orientations des diffusion des orientations	nce en	Évaluer les orientations recommandées en termes de précision, de faisabilité et d'impact			
orientations recommandées de diffusion des orientations diffusion des orientations	épidémiologia	lue			
Health Health		Évaluer le plan de diffusion des orientations recommandées de One Health			
Sous-compétence 3.03 Évaluer des politiques de santé publique fondées sur une analyse épidémiologique					
Collecter des données sur l'impact des politiques de One Health Interpréter des données sur l'impact des politiques de One Health Fournir un retour d'information sur le politiques de One Fondées sur des do d'impact Domaine : Analyse des risques de One Health	One	Redéfinir les politiques de One Health en fonction des commentaires			

Compétence 1 Évaluation des risques : Procéder à une évaluation et une analyse des risques de One Health

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
Sous-compétence 1.01 Identificat	ion et caractérisation des danger	s		
Décrire le processus et les procédures d'identification des dangers	Procéder à l'identification et à la caractérisation des dangers à l'aide de méthodologies qualitatives et quantitatives	Gérer le processus d'identification et de caractérisation des dangers	Élaborer des politiques et procédures concernant l'identification et la caractérisation des dangers	
Sous-compétence 1.02 Évaluation	de l'exposition			
Décrire le processus et les procédures d'évaluation de l'exposition	Procéder à une évaluation de l'exposition à l'aide de méthodologies qualitatives et quantitatives	Gérer le processus d'évaluation de l'exposition	Élaborer des politiques et des procédures concernant l'évaluation de l'exposition	
Sous-compétence 1.03 Caractéris	ation des risques			
Décrire le processus et les procédures de caractérisation des risques	Procéder à une caractérisation des risques à l'aide de méthodologies qualitatives et quantitatives	Gérer le processus de caractérisation des risques	Élaborer des politiques et procédures concernant la caractérisation des risques	
Compétence 2 Gestion des risque	s : Mettre en œuvre une gestion	et une atténuation des risques de	e One Health	
Sous-compétence 2.01 Évaluation	des options			
Décrire l'évaluation des options de gestion et d'atténuation des risques	Mettre en œuvre l'évaluation des options de gestion et d'atténuation des risques	Gérer la mise en œuvre de l'évaluation des options de gestion et d'atténuation des risques	Élaborer des politiques et procédures concernant l'évaluation des options d'atténuation	
Sous-compétence 2.02 Mise en œ	uvre des options			
Décrire la mise en œuvre des options de gestion des risques	Mettre en œuvre l'application des options de gestion des risques	Gérer la mise en œuvre de l'application des options de gestion des risques	Élaborer des politiques et procédures concernant la mise en œuvre des options de gestion des risques	
Sous-compétence 2.03 Suivi et ex	amen			
Décrire le suivi et l'examen de la gestion et de l'atténuation des risques	Mettre en œuvre le suivi et l'examen de la gestion et de l'atténuation des risques	Gérer la mise en œuvre du suivi et de l'examen de la gestion et de l'atténuation des risques	Élaborer des politiques et procédures concernant la planification et la mise en œuvre de l'atténuation des risques en utilisant les résultats du suivi et de l'examen	
Compétence 3 Rapport sur les risques : Procéder à la communication et à la production des rapports sur les risques de One Health				
Sous-compétence 3.01 Méthodes	et outils			
Décrire les méthodes et les outils de communication et de production des rapports sur les risques	Procéder à la communication et à la production des rapports sur les risques en utilisant des méthodes et des outils	Gère la communication et les rapports sur les risques et évaluer l'efficacité des méthodes et des outils	Élaborer des politiques, des processus et des procédures pour les méthodes et les outils de communication et d'établissement de rapports sur les risques	

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
Sous-compétence 3.03 : messages clés				
Décrire les messages clés de communication et de production des rapports sur les risques	Fournir une communication et des rapports sur les risques à l'aide de messages clés	Gérer la communication et les rapports sur les risques en s'assurant que les messages clés sont véhiculés	Élaborer des politiques, des processus et des procédures pour la communication et les rapports sur les risques pour s'assurer que les messages clés sont véhiculés	
Sous-compétence 3.03 Assurance	de la qualité			
Décrire les normes d'assurance qualité de la communication des risques en matière de rapidité, de transparence, d'efficacité et d'adéquation	Procéder à la communication et à l'établissement des rapports sur les risques conformément aux normes d'assurance qualité	Gérer la communication et l'établissement des rapports sur les risques et procéder à des évaluations pour s'assurer que les normes d'assurance qualité sont respectées	Élaborer des politiques, des processus et des procédures pour l'assurance qualité de la communication et des rapports sur les risques	
Domaine : Recherche de One Hea	lth			
Compétence 1 Programmes de re	cherche : élaborer des programm	es de recherche		
Sous-compétence 1.01 Objectifs e	et programme de recherche			
Décrire les objectifs de recherche de One Health	Illustrer la manière dont les projets de recherche s'inscrivent dans le cadre des objectifs et du programme de recherche de One Health	Formuler des projets de recherche qui s'alignent sur les objectifs et le programme de recherche de One Health	Développer des objectifs de recherche basés sur des hypothèses et un programme de recherche pour One Health	
Sous-compétence 1.02 Financeme	ent de la recherche			
Décrire les mécanismes généraux de financement qui soutiennent la recherche en santé publique	Participer à la rédaction des propositions de financement des projets de recherche	Diriger la rédaction des propositions de financement de la recherche	Gérer l'ensemble des processus d'obtention et de maintien des fonds de recherche	
Sous-compétence 1.03 Examen d	es propositions de financement			
Décrire les principes de base du processus d'examen des propositions	Examiner les propositions internes pour vérifier le respect des lignes directrices et des principes recommandés	Servir d'examinateur ad hoc pour l'examen des propositions de recherche	Servir dans le cadre des comités d'examen des propositions de recherche	
Sous-compétence 1.04 Besoins er	n personnel de recherche			
Décrire son propre rôle en tant que membre du personnel de recherche	Reconnaître les besoins en personnel de recherche	Participer au recrutement du personnel de recherche	Élaborer le plan stratégique pour recruter et retenir les chercheurs	
Sous-compétence 1.05 Gestion de	es ressources de recherche			
Utiliser judicieusement les ressources financières et matérielles	Tenir compte des ressources financières, humaines et matérielles disponibles lors de la planification des expériences	Évaluer les ressources financières, humaines et matérielles lors de la planification des projets de recherche	Aligner les ressources financières, humaines et matérielles pour soutenir le programme de recherche	

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT		
Sous-compétence 1.06 Exigences	Sous-compétence 1.06 Exigences réglementaires				
Respecter les exigences réglementaires dans la réalisation de la recherche	Identifier le non-respect des exigences réglementaires relatives à la réalisation de la recherche	Gérer les processus relatifs au respect par le personnel des exigences réglementaires concernant la réalisation de la recherche	Veiller à ce que les programmes de One Health fonctionnent conformément aux exigences réglementaires concernant la réalisation de la recherche		
Compétence 2 Comportement éth	nique : garantir la conduite éthiqu	ue et responsable dans la recherc	he		
Sous-compétence 2.01 Comporter	ment éthique dans la recherche				
Respecter les politiques, les processus et les procédures liés au comportement éthique dans la recherche	Instruire les autres sur les politiques, les processus et les procédures concernant le comportement éthique dans la recherche	Veiller à ce que le personnel respecte les politiques et les procédures relatives aux pratiques éthiques en matière de recherche	Superviser les politiques, les processus et les procédures de mise en œuvre et de maintien de pratiques éthiques en matière de recherche		
Sous-compétence 2.02 Sujets hun	nains et non humains				
Respecter les politiques, les processus et les procédures liés à la recherche sur des sujets humains et non humains	Instruire les autres sur les politiques, les processus et les procédures liés à la recherche sur des sujets humains et non humains	Veiller à ce que le personnel respecte les politiques et les procédures relatives à la recherche sur des sujets humains et non humains	Superviser les politiques, les processus et les procédures de mise en œuvre et de maintien des pratiques éthiques liées à la recherche sur des sujets humains et non humains		
Sous-compétence 2.03 Collaborat	ion				
Respecter les accords établis avec les collaborateurs	Décrire les complexités concernant les questions de collaboration, y compris la paternité	Veiller à ce que le personnel respecte les accords établis concernant la collaboration en matière de recherche	Construire des collaborations de recherche		
Sous-compétence 2.04 Partage de	es données de recherche				
Respecter les accords établis en matière de partage des données de recherche et d'utilisation de la propriété intellectuelle	Décrire les questions qui pourraient se poser concernant la propriété et le partage des données	Veiller à ce que le personnel respecte les accords établis concernant le partage des données	Établir des lignes directrices pour le partage des données de recherche		
Compétence 3 Base de la recherche : intégrer les connaissances scientifiques et techniques afin de les utiliser comme base pour la recherche					
Sous-compétence 3.01 Recherches documentaires					
Effectuer des recherches documentaires de base en utilisant un nombre limité de sources	Effectuer des recherches complexes, en agrégeant des résultats provenant de sources multiples	Valider la pertinence de la manière dont les recherches sont effectuées	Rectifier les lacunes dans les données générées par les recherches		
Sous-compétence 3.02 Critique de	la littérature scientifique				

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
Lire la littérature scientifique et technique pertinente pour son propre travail	Évaluer la qualité de la littérature et la pertinence de son propre travail	Synthétiser les preuves scientifiques tirées de la littérature	Évaluer la littérature et les données scientifiques pour déterminer l'impact sur les programmes de recherche de One Health	
Sous-compétence 3.03 Concepts	et tests statistiques			
Reconnaît la signification des concepts et des tests statistiques communs	Appliquer des concepts et des tests statistiques appropriés dans la réalisation de la recherche	Interpréter les tests et les concepts statistiques utilisés dans la littérature	Critiquer les tests et les concepts statistiques utilisés dans la littérature	
Sous-compétence 3.04 Plans d'ét	ude			
Expliquer les caractéristiques des plans d'étude communs	Reconnaître les points forts et les limites des plans d'étude	Tenir compte des caractéristiques du plan d'étude lors de la planification des activités de recherche	Évaluer les directives de recherche fondées sur des données probantes pour sélectionner ou développer des plans d'étude	
Sous-compétence 3.05 Concepts	et procédures scientifiques et tec	hniques		
Présenter les concepts et procédures scientifiques et techniques	Discuter des concepts et procédures scientifiques et techniques	Critiquer les concepts et procédures scientifiques et techniques	Générer de nouveaux concepts et procédures scientifiques et techniques	
Sous-compétence 3.06 Tendances	émergentes			
Présenter les dernières avancées scientifiques et techniques pertinentes pour la recherche actuelle	Discuter des dernières avancées scientifiques et techniques pertinentes pour la recherche actuelle	Identifier les tendances émergentes en matière de progrès scientifiques et techniques et leur impact éventuel sur One Health	Analyser les tendances émergentes en matière de progrès scientifiques et techniques pour prendre des décisions concernant l'impact sur One Health	
Compétence 4 Exécution de proje ou de répondre à une question de		erches dans l'optique de traiter u	in problème de santé publique	
Sous-compétence 4.01 Conceptio	n de projets de recherche			
Expliquer comment ses propres tâches et activités soutiennent des projets de recherche spécifiques	Résumer les questions de santé publique et les questions de recherche abordées par des projets de recherche spécifiques	Concevoir des projets de recherche	Superviser les projets de recherche visant à répondre aux problèmes ou questions de santé publique identifiées	
Sous-compétence 4.02 Stratégie et conception expérimentales				
Indiquer l'objectif de chaque étape réalisée dans les expériences individuelles	Expliquer la stratégie expérimentale globale	Concevoir des expériences individuelles	Générer la stratégie expérimentale globale et les hypothèses pour un projet de recherche spécifique	
Sous-compétence 4.03 Réalisation	n d'expériences			

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Utiliser des protocoles de recherche établis	Fournir des informations sur les protocoles de recherche et la réalisation des expériences	Développer des protocoles de recherche pour guider la réalisation des expériences	Superviser la réalisation des expériences
Compétence 5 Gestion, analyse et professionnelles de gestion, d'ana			nformément aux normes
Sous-compétence 5.01 Collecte et	qualité des données		
Enregistrer les procédures et les données expérimentales	Contrôler la qualité et l'intégrité des informations et des données enregistrées	Concevoir des méthodes de collecte et de saisie des données qui répondent aux normes de qualité des données	Élaborer des politiques, des processus et des procédures pour garantir la qualité et l'intégrité des données
Sous-compétence 5.02 Gestion de	es données		
Respecter les politiques et les procédures de gestion des données	Aider à la gestion des données pour les expériences individuelles	Gérer les données des projets	Superviser la gestion des données de recherche pour le compte de One Health
Sous-compétence 5.03 Analyse de	es données et interprétation des l	résultats	
Aider à l'analyse des données des expériences individuelles	Analyser les données des projets	Interpréter les données pour des projets de recherche individuels	Superviser les plans d'analyse des données et l'interprétation des résultats pour les projets de recherche de One Health
Sous-compétence 5.04 Résumés o	les données		
Décrire les tableaux et graphiques de données	Résume les données expérimentales en utilisant plusieurs formats	Élaborer les grandes lignes et les formats des résumés de données	Critiquer les résumés des données
Sous-compétence 5.05 Applicatio	n des résultats de recherche à la	recherche actuelle	
Présenter les résultats des recherches de One Health	Examiner les données de recherche de One Health pour déterminer leur importance dans le contexte de la littérature scientifique	Mettre en œuvre l'intégration des résultats de la recherche interne et externe dans les pratiques de recherche de One Health	Superviser l'intégration des résultats de la recherche interne et externe dans le programme de recherche révisé, les objectifs et/ou les stratégies expérimentales
Compétence 6 Diffusion des résul	tats de recherche : diffuser les ré	sultats de recherche	
Sous-compétence 6.01 Présentati	ons lors de réunions et de confér	ences	
Assister à des présentations scientifiques institutionnelles	Présenter la recherche à des collègues au sein de l'organisation ou par le biais d'une affiche lors d'un événement externe	Présenter la recherche par le biais d'une présentation orale pour un public de toute la discipline	Servir d'orateur invité lors de réunions et de conférences externes
Sous-compétence 6.02 Préparation	n des manuscrits		
		Publier en tant que premier auteur ou auteur principal	Publier en tant qu'auteur principal dans le cadre des projets de recherche multi-

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Aider à la rédaction et à l'édition des manuscrits	Rédiger des sections de manuscrits de recherche	dans des revues de la discipline	One Health ou multi- institutionnels ou dans des revues interdisciplinaires à fort impact
Sous-compétence 6.03 Processus	d'examen des manuscrits par les	pairs	
Lire les projets de manuscrits soumis à l'examen des pairs	Critiquer de façon informelle des manuscrits soumis à l'examen des pairs	Participer au processus d'examen par les pairs en tant qu'examinateur officiel	Participer au processus d'examen des manuscrits par les pairs en tant que membre du comité de rédaction
Compétence 7 Transposition : tra	nsposer les résultats de la recher	che dans la pratique de la santé p	publique
Présenter les résultats des recherches en ce qui concerne les pratiques actuelles en matière de santé publique	Décrire les implications des résultats de la recherche sur les pratiques de santé publique	Diriger l'application des résultats de la recherche aux pratiques de santé publique	Superviser l'application des découvertes issues de la recherche en vue d'apporter des changements significatifs aux pratiques de santé publique
Domaine : Leadership de One Hea	ılth		
Compétence 1 Vision partagée : A d'atteindre les objectifs OH	rticuler une mission, un ensembl	e de valeurs fondamentales et ur	ne vision communes afin
Sous-compétence 1.01 Mission, vi	ision et valeurs fondamentales		
Identifier et articuler le contenu, l'objectif et la valeur des énoncés de mission et de valeurs fondamentales	Faciliter l'élaboration de l'énoncé de mission et de valeurs fondamentales	Faciliter la réévaluation et l'adaptation des valeurs fondamentales et de la mission à la vision	Communiquer efficacement pour traduire la compréhension des valeurs fondamentales, de la mission et de la vision en actions
Sous-compétence 1.02 : Planificat	ion stratégique		
Identifier et articuler l'objectif de la vision et de la planification stratégiques	Développer et articuler une vision et un plan stratégiques	Encourager et soutenir les autres à partager la vision et le plan stratégiques	Identifier et intégrer des concepts et méthodes innovants dans la vision stratégique, la planification et la prise de décision
Compétence 2 Solutions collabora des conflits entre les secteurs et la atteindre les objectifs One Health	es disciplines afin de faciliter la co		
Sous-compétence 2.01 Collaborat	ion interprofessionnelle et inters	ectorielle	
Décrire la valeur de la collaboration sur le lieu de travail	Collaborer avec les membres de l'équipe dans le cadre d'un programme One Health	Diriger des équipes interfonctionnelles dans la réalisation des projets	Créer un environnement de travail qui encourage le travail d'équipe et la collaboration
Sous-compétence 2.02 Communio	cation, négociation et gestion des	conflits	
Employer des compétences de communication active	Communiquer des informations et un retour d'information aux collègues	Assurer un échange de communication ouvert et fréquent entre les membres du personnel de One Health	Favorise une culture de communication ouverte et fréquente

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
	et au personnel d'encadrement			
Compétence 3 Engagement de l'é la réalisation des objectifs One He		et mobiliser l'équipe One Health	n afin qu'elle œuvre ensemble à	
Sous-compétence 3.01 Engageme	nt du personnel			
Participer à des activités visant à soutenir les objectifs de One Health	Mettre en œuvre des activités qui soutiennent l'engagement du personnel	Développer des programmes qui soutiennent une culture d'engagement du personnel	Favoriser une culture d'engagement et de dévouement du personnel	
Sous-compétence 3.02 Reconnaiss	sance et développement professi	onnel du personnel		
Participer à des programmes de reconnaissance et de développement professionnel du personnel	Évaluer l'efficacité des programmes de reconnaissance et de développement professionnel du personnel	Développe des programmes de reconnaissance et de développement professionnel du personnel	Favorise une culture qui assure la reconnaissance et le développement professionnel du personnel	
Sous-compétence 3.03 Encadreme	ent et mentorat			
Décrire les avantages du coaching et du mentorat	Développer un bassin de coachs et de mentors potentiels pour le personnel	Mettre en place des programmes de coaching et de mentorat	Favoriser une culture où le coaching et le mentorat sont profondément enracinés	
Compétence 4 Professionnalisme programmes One Health.	: Appliquer des principes éthique	es et un code déontologique en m	natière de direction des	
Sous-compétence 4.01 Pratiques	éthiques et code de conduite pro	fessionnelle		
Appliquer des principes éthiques et un code de conduite professionnelle sur le lieu de travail	Servir de modèle de comportement éthique et professionnel en se conformant constamment aux normes et pratiques les plus élevées	Veiller à ce que le personnel respecte les politiques et les procédures relatives aux pratiques éthiques et à un code de conduite professionnelle	Encourager les politiques, les processus et les procédures liés aux pratiques éthiques et à un code de conduite professionnelle	
Sous-compétence 4.02 Culture de	la diversité			
Expliquer l'intérêt d'avoir une main-d'œuvre diversifiée	Promouvoir une main- d'œuvre diversifiée	Développer des programmes qui soutiennent une culture de la diversité	Favoriser une culture où la diversité est valorisée	
Domaine : Gestion de One Health				
Compétence 1 Gestion générale : Assurer la bonne gestion des opérations organisationnelles de One Health				
Sous-compétence 1.01 Structure o	organisationnelle			
Décrire la structure organisationnelle de One Health	Coordonner la structure du programme de One Health pour répondre aux besoins organisationnels	Adapter la structure organisationnelle pour réaliser la mission et respecter les directives des programmes de One Health	Superviser un process† pour s'assurer que la structure organisationnelle répond à la mission et aux directives du programme One Health	

Sous-compétence 1.02 Lois et règlements pour le fonctionnement de One Health

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
Respecter les lois et règlements en matière d'opérations d'One Health	Coordonner les activités du programme conformément aux lois et règlements relatifs aux opérations d'One Health	Gérer les programmes d'One Health conformément aux lois et règlements relatifs aux opérations d'One Health	S'assurer que les programmes de One Health sont conformes aux lois et règlements fédéraux, étatiques et locaux	
Sous-compétence 1.03 Gestion de	es opérations techniques			
Travailler en collaboration sur la planification technique et opérationnelle	Mettre en œuvre des plans techniques et opérationnels	Développer des processus et des procédures pour gérer les opérations techniques	Superviser les politiques, les processus et les procédures liés au développement et à l'évaluation de l'opération technique	
Sous-compétence 1.04 Mise en œ	uvre des politiques internes			
Respecter les politiques et les lignes directrices internes documentées	Mettre en œuvre des politiques internes pour un programme de One Health	Veiller à ce que le personnel respecte les politiques de One Health	Superviser la mise en œuvre des politiques internes et le respect des règles par le personnel	
Compétence 2 Gestion des progra	mmes : Planifier, concevoir, met	tre en œuvre, contrôler et évalue	r les programmes One Health	
Sous-compétence 2.01 Planification	on et conception de programmes			
Contribuer à l'élaboration d'un plan et d'un programme d'intervention, de prévention et de surveillance des épidémies	Élaborer un plan et un programme d'intervention, de prévention et de surveillance des épidémies	Diriger la gestion de la réponse aux épidémies, la planification et la conception des programmes de prévention et de surveillance	Superviser la planification et la conception des programmes d'intervention, de prévention et de surveillance des épidémies au sein de One Health	
Sous-compétence 2.02 Mise en œ	uvre des programmes			
Utiliser les concepts et les outils de base de la gestion de projets	Former le personnel aux techniques de gestion de projets	Diriger la gestion des projets au niveau des programmes	Superviser la gestion des projets au sein d'One Health	
Sous-compétence 2.03 Suivi et év	aluation du programme			
Fournir des données pour le suivi et l'évaluation de l'efficacité des programmes	Analyser les données pour contribuer au suivi et à l'évaluation de l'efficacité des programmes	Diriger les activités de suivi et d'évaluation de l'efficacité des programmes de One Health	Superviser les politiques et les procédures concernant la mesure, l'analyse et l'amélioration de l'efficacité des programmes	
Compétence 3 Gestion financière	: Garantir la bonne gestion finan	cière de One Health		
Sous-compétence 3.01 Budgets, recettes et dépenses				
Respecter les orientations budgétaires	Surveiller le respect du budget par le personnel	Réconcilier le budget, les dépenses et les recettes	Superviser les budgets, y compris le développement et la conformité du personnel avec l'agence et le mandat législatif	
Sous-compétence 3.02 Gestion financière				

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
Utiliser des outils de gestion financière désignés	Intégrer des outils de gestion financière pour un programme de One Health	Optimiser le système de gestion financière de One Health	Supervise les politiques, les processus et les procédures liés à la gestion financière et à la responsabilité fiduciaire	
Sous-compétence 3.03 Gestion de	es ressources			
Utiliser efficacement les ressources du lieu de travail	Optimiser l'utilisation des ressources du programme One Health	Gérer les ressources de One Health	Superviser les politiques, les processus et les procédures liés à la gestion des ressources	
Compétence 4 Gestion des ressou	rces humaines : Assurer une gest	tion efficace des ressources huma	aines de One Health	
Sous-compétence 4.01 Politiques	des ressources humaines			
Respecter les règles et exigences en matière de ressources humaines	Faire respecter les exigences et les politiques en matière de ressources humaines	Gérer les exigences et les politiques en matière de ressources humaines	Superviser les politiques, les processus et les procédures relatifs au système de gestion des ressources humaines	
Sous-compétence 4.02 Examen de	es performances			
Décrire la façon dont le processus formel d'évaluation des performances influence les opérations de One Health	Gérer les évaluations de performance	Évaluer l'efficacité du processus d'évaluation des performances pour améliorer la productivité et la pratique de One Health	Superviser l'amélioration continue du système de gestion des performances	
Sous-compétence 4.03 Résolution	des conflits			
Identifier la nécessité d'une intervention de la direction dans la résolution des conflits	Résoudre les conflits de manière juste et équitable	Intégrer des mécanismes pour soutenir la coopération et gérer les conflits au sein de One Health	Superviser les politiques, les processus et les procédures visant à assurer la résolution juste et équitable des conflits	
Sous-compétence 4.04 Développe	ement professionnel			
Participer à des activités de développement professionnel	Recommander des activités de développement professionnel	Évaluer les lacunes en matière de développement professionnel pour assurer et soutenir le développement des compétences du personnel	Superviser les politiques, les processus et les procédures visant à encourager et à traiter le développement professionnel	
Compétence 5 Préparation et intervention face aux situations d'urgence : Assurer la préparation et la réponse face aux menaces de pandémie et aux épidémies émergentes				
Décrire les politiques et procédures de gestion des situations d'urgence	Respecter les rôles assignés dans l'exercice de ses fonctions de gestion et d'intervention en cas d'urgence	Gérer le plan de gestion et d'intervention en cas d'urgence au niveau des programmes	Superviser la gestion et l'intervention en cas d'urgence à l'échelle de One Health	
Domaine : La pensée systémique				

Compétence 1 Principes de la pensée systémique : Décrire les composantes des problèmes complexes et de la pensée systémique.

Utiliser la théorie du mal pour la pensée systémique

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
Décrire les concepts, les théories et les approches de la pensée systémique (c'est-à-dire la théorie du mal)	Appliquer les concepts, les théories et les approches de la pensée systémique à des problèmes complexes	Intégrer les concepts, les théories et les approches de la pensée systémique dans la gestion des programmes et les opérations de One Health	Élaborer des stratégies et créer des approches innovantes de la pensée systémique dans des problèmes complexes	
Compétence 2 Diagrammes de la compréhension des difficultés de				
Décrire la cartographie des systèmes, les diagrammes, les méthodes et les outils (c'est-à- dire une boucle de rétroaction)	Appliquer des diagrammes de pensée systémique pour identifier les éléments du problème de One Health et cartographier les points d'intégration	Intégrer les résultats des diagrammes de pensée systémique dans la gestion des programmes et les opérations de One Health	Élaborer des stratégies et créer des approches innovantes pour les opérations et les politiques de One Health en utilisant des diagrammes de pensée systémique	
Compétence 3 Partenariats de la p trouver des solutions aux problèn collaboration interprofessionnelle	nes complexes de One Health en	utilisant la pensée et les outils sy		
Identifier les acteurs, les disciplines et les secteurs en utilisant des outils de pensée systémique)	Collaborer avec les parties prenantes externes afin d'intégrer les informations et les actions entre les disciplines et les secteurs en utilisant des outils de la pensée systémique	Évaluer les lacunes dans l'engagement avec les parties prenantes externes pour soutenir les activités de One Health	Développer des stratégies pour engager les parties prenantes externes à accomplir la mission, la vision et les activités de One Health	
Domaine : Collaboration et parter	nariat de One Health			
Compétence 1 Promouvoir l'inclus animale et environnementale et c			es de la santé humaine,	
Sous-compétence 1.01 Démontre	r une conscience culturelle et une	e compréhension de la diversité		
Définir la sensibilisation et la diversité culturelles dans un contexte organisationnel de One Health	Mettre en œuvre la sensibilisation culturelle dans les interactions quotidiennes avec toutes les parties prenantes	Concevoir des stratégies qui favorisent l'engagement des diverses parties prenantes	Évaluer et promouvoir les structures qui favorisent l'engagement des diverses parties prenantes	
Sous-compétence 1.02 Promouvo	ir la diversité et l'inclusion au sei	n de l'organisation		
Décrire et documenter les possibilités de promouvoir la diversité et l'inclusion	Promouvoir la sensibilisation et la diversité culturelles au sein d'une organisation de One Health	Identifier les lacunes en matière de sensibilisation et de diversité culturelles	Élaborer et promouvoir des stratégies visant à combler les lacunes au sein de l'organisation	
Compétence 2 Travailler avec des personnes d'autres professions pour maintenir un climat de respect mutuel et de valeurs communes				
Sous-compétence 2.01 Maintenir	la définition et la démonstration	du respect mutuel et des valeurs	communes	
Définir le respect mutuel et les valeurs communes dans un	Renforcer les définitions du respect mutuel et des valeurs	Concevoir des systèmes et des structures pour assurer le	Évaluer et promouvoir les définitions organisationnelles	

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
cadre professionnel, de One Health	communes auprès de toutes les parties prenantes	développement du respect et de la compréhension mutuels	du respect et de la compréhension mutuels	
Sous-compétence 2.02 Engageme	nt cohérent d'autres professionn	els dans le respect mutuel et les	valeurs communes	
S'engager respectueusement avec toutes les parties prenantes et mettre en œuvre le retour d'information sur l'engagement	Soutenir le développement d'un engagement cohérent qui s'aligne sur la définition organisationnelle du respect et des valeurs communes	Identifier les lacunes dans l'engagement et fournir un retour d'information	Concevoir des mécanismes de retour d'information pour identifier les lacunes en matière d'engagement	
Compétence 3 Utiliser la connaiss appropriée aux besoins de l'organ			aluer et répondre de manière	
Sous-compétence 3.01 Définir cla	irement son rôle au sein d'une or	ganisation		
Définir les rôles et les responsabilités de chacun	Identifier comment les rôles et les responsabilités soutiennent les objectifs de l'organisation	Fournir un retour d'information sur les rôles et les responsabilités	Élargir ou réduire le rôle en fonction des besoins de l'organisation	
Sous-compétence 3.02 Définir cla	irement des autres rôles au sein o	d'une organisation		
Définir les rôles et les responsabilités des autres personnes au sein de l'organisation	Identifier comment les autres rôles soutiennent les objectifs de l'organisation	Fournir un retour d'information sur les autres rôles et responsabilités	Élargir ou réduire les rôles et responsabilités des autres postes en fonction des besoins de l'organisation	
Sous-compétence 3.03 Identifier of	qui peut répondre à un besoin sp	écifique en fonction de son rôle		
Identifier les personnes dont les rôles et responsabilités peuvent répondre à un besoin	Communiquer avec les personnes qui peuvent subvenir à un besoin	Promouvoir la communication entre les personnes au sein de l'organisation	Élaborer un organigramme avec une structure clairement définie	
Communiquer avec toutes les par renforcement des systèmes One l			e approche d'équipe pour le	
Sous-compétence 4.01 Utiliser un	e politique de communication ex	terne pour engager les parties pr	enantes	
Utiliser de manière cohérente et correcte les protocoles de communication	Promouvoir une utilisation cohérente et correcte des protocoles de communication	Fournir un retour d'information clair et spécifique sur l'utilisation individuelle des politiques et les lacunes organisationnelles en matière de communication	Élaborer des stratégies et des politiques pour inciter les diverses parties prenantes à promouvoir et à renforcer One Health	
Sous-compétence 4.02 Plaider en faveur des politiques de One Health en collaboration avec les parties prenantes externes				
Définir les politiques de One Health pour les parties prenantes externes	Identifier les parties prenantes externes qui pourraient renforcer et promouvoir les systèmes de One Health	Communiquer et promouvoir les politiques de One Health avec les parties prenantes externes	Élaborer des politiques permettant aux parties prenantes externes d'intégrer les politiques de One Health dans leur travail	

Domaine : Communication et informatique de One Health

Compétence 1 Techniques de communication : déployer des stratégies formelles de communication écrite et orale

Sous-compétence 1.01 Communication écrite

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
Identifier les messages clés pour la communication écrite	Appliquer une structure logique aux communications écrites	Intégrer des outils permettant d'organiser et de présenter des informations détaillées ou complexes	Définir le contenu, le style, le ton et la forme des messages écrits en fonction du public cible	
Sous-compétence 1.02 Communio	cation orale			
Identifier les messages clés pour la communication orale	Appliquer le langage et le ton dans les communications orales adaptées au public cible	Sélectionner des méthodes de communication adaptées au public cible	Définir le contenu, le style, le ton et la forme des messages oraux adaptés au public cible	
Compétence 2 Compétences d'éc	oute active : démonstration de co	ompétences d'écoute active lors o	de l'interaction avec les autres	
Sous-compétence 2.01 Échanges				
Accorder une attention toute particulière aux autres participants au dialogue	Résumer le dialogue pour garantir la compréhension	Fournir un retour d'information basé sur la synthèse du dialogue	Faciliter les échanges en paraphrasant et en clarifiant les points critiques	
Sous-compétence 2.02 Indices con	ntextuels			
Adopter une posture ouverte et une expression faciale pour engager les autres participants dans un dialogue	Appliquer une série d'indices du langage corporel pour améliorer l'échange	Fait preuve d'une écoute active pendant l'échange	Intégrer de multiples comportements pour engager les autres dans un dialogue	
Sous-compétence 2.03 Échange re	espectueux			
Différer le jugement pendant les échanges	Fournir des contre-arguments tout en respectant les désaccords	Entraîner les autres aux techniques d'échange respectueux	Promouvoir un dialogue respectueux entre les participants lors l'échange.	
Compétence 3 compréhension de	s documents supports : démontr	er une compréhension des docun	nents écrits et des orientations	
Respecter les orientations écrites.	Mettre en pratique les connaissances acquises des textes écrits.	Adapter l'usage des concepts tirés des textes écrits dans de nouveaux contextes.	Extrapoler les informations tirées des textes écrits afin de développer de nouvelles idées qui amélioreront les travaux.	
Compétence 4 technologie de corpartenaires internes et externes.	nmunication : utiliser les outils te	echnologiques pour communique	r les informations aux	
Décrire les politiques et les procédures d'échange d'informations de l'employeur.	Utiliser les outils technologiques désignés pour effectuer l'échange d'informations.	Gérer les politiques et les procédures appliquées en matière de technologie pour l'échange d'informations.	Évaluer l'efficacité de l'outil technologique utilisé dans l'échange d'informations.	
Compétence 5 professionnalisme dans la communication : garantir une communication professionnelle entre les clients et les parties prenantes				
Sous-compétence 5.01 : adopter (une attitude professionnelle			
Utiliser une voix tonnante et un langage approprié pour les interactions avec les clients et les parties prenantes.	Afficher des comportements professionnels pour dans toutes les actions avec les clients et les parties prenantes.	Suivre les interactions entre les clients et les parties prenantes afin de garantir une conduite professionnelle de celles-ci.	Élaborer des politiques pour assurer des interactions professionnelles avec les clients et les parties prenantes.	

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Sous-compétence 5.02 : échange	d'informations		
Fournir des informations en fonction des politiques et des procédures élaborées afin de répondre aux besoins des clients et des parties prenantes.	Identifier les besoins en matière d'information en collaborant avec les clients et les parties prenantes.	Veiller à ce que les politiques, les processus et les procédures soient respectés afin de satisfaire les besoins des clients et des parties prenantes.	Développer un système central pour l'échange d'informations afin de répondre aux besoins des clients et des parties prenantes.
Sous-compétence 5.03 : opportui	nités de partage d'informations		
Partager les informations comme indiqué.	Sélectionner les informations à partager.	Développer les informations à partager.	Créer des opportunités de partage d'informations.
Compétence 6 rapports profession	nnels : établir des rapport écrits (et des présentations orales profe	ssionnels
Sous-compétence 6.01 : rapports	professionnels		
Organiser les informations pour établir des rapports professionnels.	Établir des projets de rapports écrits.	Réviser les rapports écrits.	Élaborer les politiques, processus et procédures pou des rapports écrits.
Sous-compétence 6.02 : présenta	tions orales		
Organiser les informations pour effectuer des présentations orales.	Établir des versions préliminaires de ces présentations.	Réviser les présentations orales.	Élaborer les politiques, processus et procédures pou des présentations orales.
Compétence 7 communication du des techniques pour expliquer les		en matière d'urgence et de comn	nunication des risques ainsi qu
Sous-compétence 7.01 : plan de c	ommunication des risques		
Décrire les processus de communication des risques	Se conformer au plan de communication des risques	Garantir la conformité du personnel au plan de communication des risques	Élaborer les politiques, processus et procédures relatifs au plan de communication des risques
Sous-compétence 7.02 : informat	ions d'urgence		'
Répertorier des informations d'urgence fondamentales pour le public cible	Identifier des informations d'urgence spécifiques pour le public cible	Produire des informations d'urgence et des messages adaptés au public cible	Collaborer avec des responsables d'organismes e des partenaires afin de transmettre des informations d'urgence et des messages adaptés au public cible
Sous-compétence 7.03 : commun	ication des risques empathique		
Décrire les processus de communication des risques empathique	Transmettre des messages empathiques dans des situations d'urgence à haut risque	Produire des messages empathiques dans des situations d'urgence à haut risque	Évaluer des messages empathiques dans des situations d'urgence à haut risque
Compétence 8 importance de la s	anté publique : promouvoir l'imp	ortance de la santé publique	
Sous-compétence 8.01 : relations	publiques		

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
Décrire l'impact des travaux du système de santé publique	Coordonner les opportunités de promotion du système de santé publique	Identifier les opportunités de promotion du système de santé publique	Développer les opportunités de promotion du système de santé publique	
Sous-compétence 8.02 : communi	cation visant à éduquer et à info	rmer		
Soutenir élaboration et la distribution des supports de communication relatifs à la santé publique	Présenter les supports de communication visant à expliquer l'importance de la santé publique	Élaborer les supports de communication visant à expliquer l'importance de la santé publique	Gérer les politiques, processus et procédures relatifs aux supports de communication visant à expliquer l'importance de la santé publique	
Sous-compétence 8.03 : histoires				
Partager des histoires approuvées de la santé publique	Intégrer l'utilisation d'histoires lors des informations sur l'impact des travaux de la santé publique	Développer des histoires qui véhicule des informations mettant en évidence l'impact des travaux de la santé publique	Évaluer l'impact des histoires dans la promotion de la santé publique	
Compétence 9 relations médiatique problèmes de santé publique	ues : œuvrer avec les médias pou	r fournir des informations relativ	es aux laboratoires et aux	
Sous-compétence 9.01 : politiques	s et stratégies en matière de rela	tions médiatiques		
Se conformer aux politiques et procédures en matière de relations médiatiques	Identifier des situations où s'appliquent les politiques et stratégies en matière de relations médiatiques des organismes	Surveiller la mise en œuvre des politiques et stratégies en matière de relations médiatiques des organismes	Gérer les politiques et stratégies en matière de relations médiatiques	
Sous-compétence 9.02 : « franc pa	arler »			
Décrire l'importance d'utiliser le «⊡franc parler⊡»	Appliquer le principe du «②franc parler③» lors des interactions publiques et médiatiques	Développer le langage du «②franc parler③» pour des communications publiques ou médiatiques	Traduire les concepts hautement techniques en utilisant le «@franc parler@» pour des communications publiques et médiatiques	
Sous-compétence 9.03 : messages	clés			
Décrire l'importance d'utiliser des messages clés	Utiliser des messages clés lors des interactions publiques et médiatiques	Développer des messages clés pour des communications publiques ou médiatiques	Gérer la transmission des messages clés sur des sujets présentant de grands risques, complexes	
Domaine : Genre, One Health et gestion des maladies infectieuses				
Compétence 1 sensibilisation aux questions du genre : Démontrer une connaissance de la dynamique de genre dans les menaces de pandémie émergentes (EPT)				
Comprendre les définitions et les concepts de genre, y compris les concepts de genre liés au sexe, aux normes de genre, aux rôles, à l'équité, à l'égalité de	Comprendre les relations existant entre l'inégalité entre les sexes, les normes de genre, la santé et le bien-être	Comprendre les approches transformatrices en matière de genre pour aborder la question de l'équité entre les sexes en réponse à l'EPT	Défendre et promouvoir l'égalité des sexes et l'équité entre les sexes en réponse à l'EPT	

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
genre et au cycle de vie en rapport avec l'EPT			
Compétence 2 analyse de genre :	Évaluer l'interaction entre le gen	re et les menaces de pandémie é	mergentes
Identifier les principes de base et les concepts connexes de l'épidémiologie du genre et de l'EPT, de la transmission de la maladie et du cycle de réponse (préparation, détection, réponse et évaluation).	Utiliser des outils d'analyse de genre dans la surveillance, la réponse, la prévention et le contrôle des maladies EPT.	Analyser comment le genre a un impact et est influencé par l'EPT en effectuant une analyse de genre, un suivi et une évaluation systémiques.	Rapporter et utiliser les leçons apprises en matière de genre, y compris les meilleures pratiques en matière de genre dans l'EPT et les ressources pour combler ces lacunes et appliquer les résultats pour l'adaptation ultérieure du programme.
Compétence 3 Réponse relative a émergentes	u genre : Élaborer des plans d'int	ervention sensibles au genre pou	ır les menaces de pandémie
Sous-compétence 3.01 soins de sa	anté liés au genre : Fournir des so	ins de santé interdisciplinaires se	ensibles au genre pour l'EPT
Identifier l'épidémiologie, la physiopathologie, la présentation clinique et la réponse thérapeutique pertinentes en matière de santé spécifiques au sexe et au genre.	Appliquer les considérations SGSH dans la prise de décision clinique et l'administration des soins aux patients.	Intégrer les considérations SGSH dans la recherche scientifique et la conception de la recherche.	Enseigner les informations tirées de SGSH à d'autres (pairs professionnels de la santé ou patients).
Sous-compétence 3.01 Éducation soins de santé interdisciplinaires.		Intégrer les questions sur le gen	re et l'EPT dans l'éducation aux
Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau de base en incluant une attention limitée sur le genre à travers la santé reproductive des femmes et l'EPT	Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau intermédiaire en incluant des thèmes sur le genre et l'EPT dans une série de conférences ou une conférence invitée.	Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau élevé en incluant des thèmes sur le genre et l'EPT dans des programmes d'études et des programme de certificat spécialisés.	Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau avancé en incluant des thèmes sur le genre et l'EPT dans des programmes d'éducation de santé interprofessionnelle et exporter l'expertise au niveau national.
Sous-compétence 3.01 programm	ne lié au genre : Développer des p	rogrammes sensibles liés au gen	re pour l'EPT.
Reconnaître les impacts des programmes sensibles liés au genre pour répondre à l'EPT.	Développer des programmes sensibles relatif au genre qui s'adaptent aux normes liées au genre, contourner les différences et inégalités entre les sexes existantes pour	Développer des programmes réactifs liés au genre qui remettent en question les normes inégales relatives au genre et répondent aux différents besoins et	Développer des programmes de transformation liés au genre qui modifient les normes et relations inéquitables entre les sexes pour promouvoir l'égalité,

contraintes des individus en

fonction de leur sexe et de

leur sexualité, un espace

remettre en question et

s'engager avec des structures,

des systèmes, des répartitions

ouvert pour discuter,

démontrant à la fois

volonté et la capacité

d'institutionnaliser le

programme de

transformation.

l'ambition de transformer le

genre et les ressources, la

assurer une allocation, des

services,un soutien équitables

alignés sur les différences, les

structures, les systèmes et les

préexistants entre les sexes

répartitions de pouvoir

dans la société.

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
		et des relations de pouvoir inéquitables entre les sexes.	
Sous-compétence 3.01 politiques de la santé et l'EPT.	liées au genre : Développer des p	politiques et des cadres sensibles	liée au genre pour le secteur
Reconnaître les impacts de la politique sur la promotion de l'égalité des sexes en réponse à l'EPT.	Mettre en œuvre des politiques relatives au genre qui tentent de cibler efficacement les femmes et les hommes, en œuvrant dans le cadre de la répartition des ressources et des responsabilités existantes entre les sexes.	Développer des politiques spécifiques au genre qui répondent aux besoins spécifiques au genre, en œuvrant dans le cadre de la répartition des ressources et des responsabilités entre les sexes.	Défendre et assurer la mise en œuvre de politiques de redistribution entre les sexes destinées à transformer les distributions existantes pour créer une relation plus équilibrée entre les hommes et les femmes.
Domaine : Politique et plaidoyer o	de One Health		
Compétence 1 processus politique	e : Démontrer une connaissance	du processus politique de One He	alth
Expliquer les principes et concepts de base de la politique et du plaidoyer de One Health.	Expliquer le processus d'élaboration et de mise en œuvre de la politique et du plaidoyer de One Health.	Expliquer le processus d'analyse et d'évaluation de la politique et du plaidoyer de One Health.	Expliquer le processus de collaboration avec différentes parties prenantes de la politique et du plaidoyer de One Health.
Compétence 2 analyse de la politi et à sa mise en œuvre	que : Analyser la politique de On	e Health et identifier les différen	ts défis liés à son élaboration
Sous-compétence 2.01 : analyse d	le la situation		
Décrire l'analyse de la situation et son application à la politique et au plaidoyer de One Health.	Procéder à une analyse de la situation pour identifier les problèmes liés à la politique qui affectent les questions de l'OH.	Superviser une analyse de situation et intégrer les résultats dans le programme de One Health.	Développer une politique et un plaidoyer de One Health pour traiter les résultats d'une analyse de la situation.
Sous-compétence 2.02 : analyse d	le la partie prenante		
Décrire l'analyse des parties prenantes et son application à la politique et au plaidoyer de One Health.	Procéder à une analyse des parties prenantes pour identifier les problèmes liés à la politique qui affectent les questions de One Health.	Superviser une analyse de parties prenantes et intégrer les résultats dans le programme de One Health.	Développer une politique et un plaidoyer de One Health pour traiter les résultats d'une analyse des parties prenantes.
Sous-compétence 2.03 Améliorati	ion de la qualité		
Expliquer des stratégies d'amélioration continue de la qualité de la politique et de la défense de One Health	Appliquer des stratégies d'amélioration continue de la qualité de la politique et de la défense de One Health	Mettre en œuvre des stratégies d'amélioration continue de la qualité de la politique et de la défense de One Health	Élaborer des stratégies d'amélioration continue de la qualité de la politique et de la défense de One Health
Sous-compétence 2.04 Information	ue de la santé publique		
Décrire comment l'informatique de One Health est utilisée dans l'élaboration, la mise en œuvre	Utiliser l'informatique de la One Health pour élaborer, mettre en œuvre et améliorer	Évaluer l'utilisation de l'informatique de One Health pour élaborer, mettre en	Développer une politique et un plaidoyer de One Health

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
et l'amélioration de la politique et de la défense de One Health	la politique et la défense de One Health	œuvre et améliorer la politique et la défense de One Health	pour traiter les résultats d'une analyse de la situation.
Compétence 3 Élaboration de la politique : Planifier, concevoir, élaborer et mettre en œuvre la politique de One Health			
Sous-compétence 3.01 : Planification stratégique			
Décrire le plan stratégique de l'organisation	Contribuer à l'élaboration du plan stratégique de l'organisation	Diriger l'élaboration du plan stratégique de l'organisation	Intégrer les tendances actuelles et prévues dans le plan stratégique de l'organisation
Sous-compétence 3.02 Développement			
Décrire les options de la politique et de la défense de One Health	Examiner la faisabilité et les implications de la politique et de la défense de One Health	Recommander une approche de la politique et de la défense de One Health	Choisir une approche de la politique et de la défense de One Health
Sous-compétence 3.03 Mise en œuvre			
Comprendre comment les politiques, les règlements et les lignes directrices de One Health sont élaborés et mis en œuvre	Élaborer et diffuser une note d'information sur la politique de One Health en relation avec d'autres défis mondiaux en matière de santé	Gérer la mise en œuvre et l'intégration de la politique de One Health dans la programmation	Analyser les effets des politiques, de l'économie et de la culture régionales et locales sur la question de One Health
Compétence 4 Organisation et négociation : Organiser les parties prenantes nationales et internationales dans les négociations de la politique One Health			
Sous-compétence 4.01 Organismes nationaux			
Identifier les organismes nationaux qui créent et supervisent les politiques, les lignes directrices et les règlements qui affectent les questions de One Health	Élaborer un plan de plaidoyer pour une question relative à l'initiative One Health qui s'adresserait aux différentes parties prenantes et aux décideurs au niveau national	Plaider auprès de plusieurs organismes et organisations au niveau national pour obtenir une position sur une question relative à One Health	Faciliter la collaboration entre les différentes parties prenantes au niveau national dans la défense des politiques de One Health
Sous-compétence 4.02 Organismes internationaux			
Identifier les organismes internationaux qui créent et supervisent les politiques, les lignes directrices et les règlements qui affectent les questions de One Health	Élaborer un plan de plaidoyer pour une question relative à l'initiative One Health qui s'adresserait aux parties prenantes et aux décideurs internationaux	Plaider auprès de plusieurs organismes et organisations au niveau international pour obtenir une position sur une question relative à One Health	Faciliter la collaboration entre les différentes parties prenantes au niveau international dans la défense des politiques de One Health
Compétence 5 Plaidoyer et marketing : Communiquer régulièrement avec les publics cibles concernant les besoins, les objectifs, les réalisations et les informations essentielles de One Health à l'aide des principes du marketing social et du plaidoyer			
Décrire les stratégies de marketing social pour la défense des objectifs de One Health	Élaborer, mettre en œuvre et évaluer des stratégies de défense, d'éducation communautaire et de	Gérer les équipes et les initiatives de défense et de marketing de One Health	S'engager avec des parties prenantes de haut niveau pour défendre les besoins et les objectifs de One Health

marketing social pour atteindre les buts et objectifs de l'initiative One Health

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Compétence 6 Législation et régle réglementaires spécifiques et en			organisationnels en actions
Décrire les actions réglementaires et les propositions législatives concernant les questions relatives à One Health	Guider la communauté et l'organisation dans l'assistance et le soutien aux délibérations et aux actions législatives sur les questions relatives à One Health	Gérer les équipes et les initiatives de défense et de marketing de One Health	S'engager avec des organes politiques de haut niveau dans les délibérations et les actions législatives sur les questions relatives à One Health
Domaine : Changement de compo	ortement (spécifique à One Healt	h)	
Compétence 1 Expliquer les théor	ries du changement de comporte	ment et les concepts de gestion d	lu changement
Expliquer les théories du changement de comportement et de la gestion du changement aux niveaux individuel et communautaire	Expliquer les théories du changement de comportement et de la gestion du changement en rapport avec les questions de One Health aux niveaux individuel et communautaire	Évaluer les théories du changement de comportement et de la gestion du changement aux niveaux individuel et communautaire	Évaluer les théories du changement de comportement et de la gestion du changement en rapport avec les questions de One Health aux niveaux individuel et communautaire
Compétence 2 Adapter et appliqu	ier les modèles de changement d	e comportement individuel aux c	ontextes One Health
Sous-compétence 2.01 Identifier	les comportements individuels lié	s à la santé et les problèmes de s	santé
Décrire les outils d'évaluation permettant d'identifier les comportements d'un individu en matière de santé et les problèmes de santé	Remplir un outil d'évaluation avec un individu permettant d'identifier les comportements d'un individu en matière de santé et les problèmes de santé	Interpréter les résultats de l'évaluation permettant d'identifier les comportements d'un individu en matière de santé et les problèmes de santé	Évaluer le processus d'évaluation pour identifier les domaines dans lesquels le processus pourrait être amélioré
Sous-compétence 2.02 Appliquer Health	une intervention/modèle pour m	nodifier le comportement d'un in	dividuel en matière de One
Décrire les différentes interventions/modèles qui pourraient être utilisés pour modifier le comportement d'un individu en matière de santé	Identifier une intervention/modèle spécifique qui pourrait être mis en œuvre pour modifier le comportement d'un individu en matière de One Health	Mettre en œuvre une intervention/modèle spécifique pour modifier le comportement d'un individu	Évaluer la sélection et la mise en œuvre d'une intervention/modèle
Sous-compétence 2.03 Évaluer l'i	mpact de l'intervention/modèle s	sur le comportement d'un individ	u en matière de One Health
Identifier les outils permettant d'évaluer l'impact d'une intervention/modèle sur le comportement d'un individu en matière de One Health	Procéder à une évaluation de l'impact d'une intervention/modèle sur le comportement d'un individu en matière de One Health	Interpréter les résultats de l'évaluation pour identifier l'efficacité d'une intervention/modèle sur le comportement d'un individu en matière de One Health	Identifier une intervention ou un modèle supplémentaire ou alternatif sur le comportement d'un individu en matière de One Health
Sous-compétence 2.04 Mettre fin Health et planifier un entretien à		lèle sur le comportement de l'ind	lividu en matière de One
Identifier les étapes nécessaires	Mettre en œuvre des mesures	Évaluer l'efficacité du plan	Superviser et fournir un

pour mettre fin aux

pour mettre fin aux

d'entretien à long terme pour

retour d'information sur le

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
interventionsॻ; décrire les plans d'entretien à long terme	interventions et des plans d'entretien à long terme	assurer un changement de comportement	plan d'intervention et d'entretien à long terme
Compétence 3 Adapter et appliqu One Health	er les modèles de changement d	e comportement au niveau de la	communauté aux contextes
Sous-compétence 3.01 Identifier le	es comportements des communa	autés en matière de santé et les p	problèmes de santé
Décrire les outils d'évaluation permettant d'identifier les comportements des communautés en matière de santé et les problèmes de santé	Remplir un outil d'évaluation avec un individu permettant d'identifier les comportements des communautés en matière de santé et les problèmes de santé	Interpréter les résultats de l'évaluation permettant d'identifier les comportements des communautés en matière de santé et les problèmes de santé	Évaluer le processus d'évaluation pour identifier les domaines dans lesquels le processus pourrait être amélioré
Sous-compétence 3.02 Appliquer d' One Health	une intervention/modèle pour m	nodifier les comportements des c	ommunautés en matière de
Décrire les différentes interventions/modèles qui pourraient être utilisés pour modifier les comportements des communautés en matière de santé	Identifier une intervention ou un modèle spécifique qui pourrait être mis en œuvre pour modifier les comportements des communautés en matière de One Health	Mettre en œuvre une intervention/modèle spécifique pour modifier le comportement d'une communauté	Évaluer la sélection et la mise en œuvre d'une intervention/modèle
Sous-compétence 3.03 Évaluer l'in Health	npact de l'intervention/modèle s	sur les comportements des comm	unautés en matière de One
Identifier les outils permettant d'évaluer l'impact d'une intervention/modèle sur les comportements des communautés en matière de One Health	Procéder à une évaluation de l'impact d'une intervention/modèle sur les comportements des communautés en matière de One Health	Interpréter les résultats de l'évaluation pour identifier l'efficacité d'une intervention/modèle sur les comportements des communautés en matière de One Health	Identifier une intervention ou un modèle supplémentaire ou alternatif sur les comportements des communautés en matière de One Health
Sous-compétence 3.04 Mettre fin One Health et planifier un entretie		lèle sur les comportements des c	ommunautés en matière de
Identifier les étapes nécessaires pour mettre fin aux interventions®; décrire les plans d'entretien à long terme	Mettre en œuvre des mesures pour mettre fin aux interventions et des plans d'entretien à long terme	Évaluer l'efficacité du plan d'entretien à long terme pour assurer un changement de comportement	Superviser et fournir un retour d'information sur le plan d'intervention et d'entretien à long terme

Compétence 1 Culture et croyances : Faire preuve de compétence culturelle dans les initiatives One Health en identifiant, interprétant et abordant les normes, la sagesse, les valeurs, les croyances et la culture locales en matière de santé humaine,

Gérer et former le personnel

de One Health pour assurer la

compétence culturelle en

Stratégie, politique ou

recherche directe visant à

promouvoir la compétence

Mettre en œuvre des

initiatives One Health qui

soient sensibles aux normes culturelles, à la sagesse et aux

animale et environnementale.

Décrire les normes culturelles, la

sagesse et les croyances, de la

communauté et de soi-même,

Sous-compétence 1.01 Compétence culturelle et genre

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
concernant le genre en relation avec One Health	croyances en matière de genre	matière de genre et One Health	culturelle en matière de genre et One Health
Sous-compétence 1.02 Compéten	ce culturelle et animaux		
Décrire les normes culturelles, la sagesse et les croyances, de la communauté et de soi-même, concernant les animaux en relation avec One Health	Mettre en œuvre des initiatives One Health qui soient sensibles aux normes culturelles, à la sagesse et aux croyances en matière d'animaux	Gérer et former le personnel de One Health pour assurer la compétence culturelle en matière d'animaux et One Health	Stratégie, politique ou recherche directe visant à promouvoir la compétence culturelle en matière d'animaux et One Health
Sous-compétence 1.03 Compéten	ce culturelle et environnement		
Décrire les normes culturelles, la sagesse et les croyances, de la communauté et de soi-même, concernant l'environnement en relation avec One Health	Mettre en œuvre des initiatives One Health qui soient sensibles aux normes culturelles, à la sagesse et aux croyances en matière d'environnement	Gérer et former le personnel de One Health pour assurer la compétence culturelle en matière d'environnement et One Health	Stratégie, politique ou recherche directe visant à promouvoir la compétence culturelle en matière d'environnement et One Health
Compétence 2 Professionnalisme et confiance : Susciter la confiance au sein de la communauté dans les initiatives de l'OH grâce à des actions fondées sur les normes éthiques, scientifiques et professionnelles les plus élevées, la transparence et la responsabilité.			
Sous-compétence 2.01 Compéten	ce et normes de pratique		
Décrire les normes éthiques, scientifiques et professionnelles de la pratique en matière de One Health	Mettre en œuvre les initiatives One Health conformément aux normes de pratique éthiques, scientifiques et professionnelles	Superviser les initiatives One Health pour garantir les normes de pratique éthiques, scientifiques et professionnelles; identifier et réformer les pratiques inadéquates	Concevoir des normes de pratique et des processus pour garantir le respect des normes éthiques, scientifiques et professionnelles les plus élevées en matière de One Health
Sous-compétence 2.02 Transpare	nce et responsabilité		
Décrire la transparence totale dans la prise de décision de One Health, la communication des conflits d'intérêts et l'admission des conséquences imprévues du programme	Faire preuve de transparence totale dans la prise de décision de One Health, la communication des conflits d'intérêts et l'admission des conséquences imprévues du programme	Superviser et tenir les programmes et le personnel de One Health pour responsables de la transparence, de la communication des conflits d'intérêts et de la révélation des conséquences imprévues du programme	Diriger les initiatives One Health en toute transparence, en révélant les conflits d'intérêts et en admettant les conséquences imprévues du programme
Sous-compétence 2.03 Éthique pr	ofessionnelle et valeurs personne	elles	
Identifier et réfléchir sur les valeurs personnelles en relation avec le code d'éthique professionnelle	Faire preuve d'alignement avec l'éthique professionnelle et les valeurs personnelles dans les interventions de One Health	Garantir le professionnalisme du personnel chargé de la mise en œuvre des interventions de One Health	Guider une culture d'éthique professionnelle informant toutes les interventions de One Health

Compétence 3 Santé et sécurité : Prévenir, minimiser et atténuer les effets néfastes sur la santé et promouvoir et protéger la

sécurité, la santé et le bien-être du public dans le cadre des initiatives One Health.

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Sous-compétence 3.01 Protection	de la recherche sur les sujets hu	mains	
Discuter des risques et de l'importance de la protection pour les humains impliqués dans la recherche pour One Health	Mettre en œuvre la recherche sur les sujets humains de One Health conformément aux procédures du Conseil de révision institutionnelle	Superviser et former le personnel de One Health sur la recherche sur les sujets humains conformément aux procédures du Conseil de révision institutionnelle	Diriger la recherche sur les sujets humains de One Health conformément aux procédures du Conseil de révision institutionnelle
Sous-compétence 3.02 Respect de	es délais, prise de décision éthiqu	e, analyse des risques et des ava	ntages
Discerner les risques et les avantages de l'éventail des mesures à prendre dans le cadre des initiatives One Health pour intervenir en cas d'épidémie afin de protéger la sécurité publique	Agir en temps utile pour mettre en œuvre les mesures d'urgence dans le cadre des initiatives One Health en fonction des ressources et du mandat de protection de la sécurité publique	Préparer et former le personnel de One Health aux plans d'intervention d'urgence pour protéger la sécurité publique	Diriger la planification des interventions d'urgence dans le cadre des programmes de One Health afin de protéger la sécurité publique
Sous-compétence 3.03 Population	ns vulnérables		
Décrire les populations vulnérables et les actions visant à prévenir les dommages et à promouvoir la sécurité par le biais des initiatives One Health	Identifier les populations vulnérables et mettre en œuvre les actions visant à prévenir les dommages et à promouvoir la sécurité par le biais des initiatives One Health	Gérer et former le personnel de One Health dans l'identification des populations vulnérables et mettre en œuvre les actions visant à prévenir les dommages et à promouvoir la sécurité dans le cadre des initiatives One Health	Concevoir et superviser les programmes de One Health pour répondre aux besoins des populations vulnérables, prévenir les dommages et promouvoir la sécurité
Compétence 4 Justice et équité er sociales nécessaires pour assurer communautés desservis par les in	l'égalité des chances dans la réal		
Sous-compétence 4.01 Disponibili	té, accessibilité, acceptabilité et	qualité de la prestation de servic	es de santé
Décrire les questions d'accès, de disponibilité, d'acceptabilité, de qualité et d'obstacles aux services de santé publique en rapport avec One Health	Fournir des services de One Health qui sont disponibles, accessibles, acceptables et de qualité pour tous les individus et toutes les communautés	Gérer et former le personnel de One Health pour mettre en œuvre les services qui sont disponibles, accessibles, acceptables et de qualité pour tous les individus et toutes les	Diriger les campagnes de sensibilisation, les politiques et la recherche pour éliminer les obstacles et améliorer la disponibilité, l'accessibilité, l'acceptabilité et la qualité

Sous-compétence 4.02 Équité structurelle et institutionnelle et déterminants sociaux de la santé

Comprendre l'état de santé des populations, les déterminants de la santé et de la maladie, les facteurs contribuant à la promotion de la santé et à la prévention des maladies, ainsi que les facteurs structurels et institutionnels qui influencent

Mettre en œuvre des interventions de santé publique qui portent sur l'état de santé des populations, les déterminants de la santé et de la maladie, les facteurs contribuant à la promotion de la santé et à la prévention des

Gérer et former le personnel de santé publique sur l'état de santé des populations, les déterminants de la santé et de la maladie, les facteurs contribuant à la promotion de la santé et à la prévention des maladies, ainsi que les

communautés

Diriger les campagnes de sensibilisation, les politiques et la recherche sur les interventions de santé publique pour traiter de l'état de santé des populations, des déterminants de la santé et de la maladie, des facteurs

des services de One Health pour toutes les communautés

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT	
l'utilisation des services de santé en matière de santé publique	maladies, ainsi que les facteurs structurels et institutionnels qui influencent l'utilisation des services de santé	facteurs structurels et institutionnels qui influencent l'utilisation des services de santé	contribuant à la promotion de la santé et à la prévention des maladies, ainsi que les facteurs structurels et institutionnels qui influencent l'utilisation des services de santé	
Compétence 5 Interdépendance e individus, les sociétés et les enviro communautés, des animaux et de	onnements de manière à protége	r et à promouvoir l'épanouissem		
Identifier la relation entre les humains, les animaux et l'environnement dans les résultats de santé publique	Mettre en œuvre des interventions en matière de santé publique qui tiennent compte de la relation entre les humains, les animaux et l'environnement afin de promouvoir les résultats en matière de santé publique	Gérer et former le personnel de santé publique sur les relations entre les humains, les animaux et l'environnement afin de promouvoir les résultats de santé publique	Diriger les campagnes de sensibilisation, les politiques et la recherche sur les relations entre les humains, les animaux et l'environnement afin d'éclairer les interventions de santé publique et de promouvoir les résultats de santé publique	
•	Compétence 6 Droits humains et libertés civiles : Promouvoir le respect de l'autonomie personnelle, de l'autodétermination, de la vie privée et de l'absence de discrimination et de domination dans ses nombreuses formes interpersonnelles et institutionnelles			
Sous-compétence 6.01 Égalité et i	non-discrimination			
Expliquer que le droit à la santé doit être exercé sans discrimination fondée sur la race, l'âge, l'origine ethnique, le sexe ou toute autre situation relative à One Health	Démontrer l'égalité et la non- discrimination fondée sur la race, l'âge, l'origine ethnique, le sexe ou toute autre situation dans la mise en œuvre des initiatives de santé publique	Gérer et former le personnel de santé publique à l'égalité et à la non-discrimination fondée sur la race, l'âge, l'origine ethnique, le sexe ou toute autre situation dans les initiatives de santé publique	Remédier à tout programme ou politique discriminatoire en matière de santé publique et plaider en faveur de l'égalité pour toutes les personnes et communautés desservies par les initiatives de santé publique	
Sous-compétence 6.02 Vie privée	et confidentialité			
Expliquer le droit à la vie privée et à la confidentialité des personnes et des communautés en ce qui concerne One Health	Mettre en œuvre les programmes de santé publique dans le respect du droit à la vie privée et à la confidentialité des personnes et des communautés desservies	Gérer et former le personnel de One Health sur le droit à la vie privée et à la confidentialité des personnes et des communautés desservies par One Health	Superviser et réparer toute violation de la vie privée et de la confidentialité des personnes et des communautés desservies par les initiatives One Health	
Sous-compétence 6.03 Consenter	nent éclairé			
Expliquer le droit à l'autodétermination et les procédures d'obtention du consentement éclairé au niveau individuel et collectif en ce qui concerne les initiatives One Health	Mettre en œuvre les initiatives One Health dans le respect de l'autodétermination en veillant à ce que le consentement éclairé soit obtenu si nécessaire	Gérer et former le personnel de One Health pour qu'il respecte l'autodétermination et s'assure que le consentement éclairé est obtenu si nécessaire	Superviser et réparer toute atteinte à l'autodétermination des personnes et des communautés desservies par les initiatives One Health	

DÉBUTANT INTERMÉDIAIRE **AVANCÉ EXPERT**

Compétence 7 Inclusivité et engagement : Inclure et impliquer divers publics, communautés et intervenants afin d'assurer une prise de décision éclairée et de promouvoir la diversité au sein des programmes et interventions de One Health.

Sous-compétence 7.01 Conscience de la diversité des individus et des populations (par ex., langue, culture, valeurs, statut socioéconomique, géographie, éducation, race, sexe, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, profession, affiliation religieuse, capacités mentales et physiques, expériences antérieures

Décrire le concept de diversité tel qu'il s'applique aux individus et aux populations dans les programmes et interventions de One Health

Identifier la diversité des individus et des populations au sein d'une communauté visée par les programmes et les interventions de One Health

Reconnaître la manière dont la diversité influence les politiques et les programmes de One Health et la santé d'une communauté

Sensibiliser à la diversité des individus et des populations dans le cadre des programmes et interventions de One Health

Sous-compétence 7.02 Diversité du personnel de santé publique de One Health

Décrire la valeur d'un personnel diversifié dans le domaine de santé publique de One Health

Démontrer la valeur d'un personnel diversifié dans le domaine de la santé publique de One Health

Plaider pour un personnel diversifié dans le domaine de la santé publique de One Health

Prendre des mesures pour soutenir un personnel diversifié dans le domaine de la santé publique de One Health

Domaine: Principes de santé publique (liés à One Health)

Compétence Analyser les facteurs de santé ayant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Sous-compétence 1.01 Décrire les facteurs ayant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Décrire les facteurs de santé avant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Décrire les facteurs de santé avant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Décrire les facteurs de santé avant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Décrire les facteurs de santé avant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Sous-compétence 1.02 Collecter des données sur les facteurs ayant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Utiliser des outils de collecte de données pour rassembler des données quantitatives et qualitatives sur les facteurs qui affectent la santé humaine, animale et publique

Mettre en œuvre des outils de collecte de données pour rassembler des données quantitatives et qualitatives sur les facteurs qui affectent la santé humaine, animale et publique

Développer des outils de collecte de données pour rassembler des données quantitatives et qualitatives sur les facteurs qui affectent la santé humaine, animale et publique

Évaluer des outils de collecte de données pour rassembler des données quantitatives et qualitatives sur les facteurs qui affectent la santé humaine, animale et publique

Sous-compétence 1.03 Utiliser les sciences de santé publique pour analyser des données sur les facteurs ayant une incidence sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Décrire l'analyse des données qualitatives et quantitatives sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Analyser les données qualitatives et quantitatives sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Déterminer les tendances des données quantitatives et qualitatives sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

Identifier et combler les lacunes dans les données sur la santé des communautés humaines, animales et environnementales

DÉBUTANT INTERMÉDIAIRE AVANCÉ EXPERT

Compétence 2 Mettre en œuvre des politiques et des programmes en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires afin de soutenir One Health

Sous-compétence 2.01 Comprendre les relations entre les autorités gouvernementales, les décideurs, l'industrie et les chercheurs en ce qui concerne la mise en œuvre des programmes One Health

Décrire les relations entre les autorités gouvernementales, les décideurs, l'industrie et les chercheurs en ce qui concerne la mise en œuvre des programmes One Health

Contribuer aux relations entre les autorités gouvernementales, les décideurs. l'industrie et les chercheurs en ce qui concerne la mise en œuvre des programmes One Health

Gérer les relations entre les autorités gouvernementales, les décideurs, l'industrie et les chercheurs en ce aui concerne la mise en œuvre des programmes One Health

Développer et maintenir les relations entre les autorités gouvernementales, les décideurs. l'industrie et les chercheurs en ce qui concerne la mise en œuvre des programmes One Health

Sous-compétence 2.02 Développer des programmes, des politiques et des services One Health en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires

Décrire la politique de One Health en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires

Contribuer à la politique de One Health en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires

Élaborer la politique de One Health en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires

Sélectionner la politique de One Health en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires dès la mise en œuvre

Sous-compétence 2.03 Mettre en œuvre des programmes, des politiques et des services en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires afin de soutenir One Health

Décrire les stratégies de mise en œuvre des programmes, des politiques et des services en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires pour soutenir One Health

Appliquer des stratégies de mise en œuvre des programmes, des politiques et des services en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires pour soutenir One Health

Gérer les stratégies de mise en œuvre des programmes, des politiques et des services en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires afin de soutenir One Health

Élaborer les stratégies de mise en œuvre des programmes, des politiques et des services en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires pour soutenir One Health

Sous-compétence 2.04 Évaluer des programmes, des politiques et des services en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires pour soutenir One Health

Collecter des données en vue de leur évaluation en collaboration avec des organisations gouvernementales et communautaires pour soutenir One Health

Analyser les données d'évaluation des programmes, des politiques et des services en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires pour soutenir One Health

Fournir un retour d'information sur la base des données d'évaluation sur des programmes, des politiques et des services en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires pour soutenir One Health

Redéfinir des programmes, des politiques et des services en collaboration avec les organisations gouvernementales et communautaires pour soutenir One Health en fonction des données d'évaluation

Compétence 3 Engager les communautés dans des programmes visant à améliorer les systèmes de One Health

Sous-compétence 3.01 Communiquer efficacement avec les communautés pour obtenir des informations et un retour d'information sur les politiques et les programmes One Health

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Appliquer efficacement les protocoles et les stratégies de communication avec les communautés pour obtenir des informations et un retour d'information sur les politiques et les programmes One Health	Gérer efficacement les protocoles et les stratégies de communication avec les communautés pour obtenir des informations et un retour d'information sur les politiques et les programmes One Health	Élaborer efficacement des protocoles et des stratégies de communication avec les communautés pour obtenir des informations et un retour d'information sur les politiques et les programmes One Health	Évaluer efficacement les protocoles et les stratégies de communication avec les communautés pour obtenir des informations et un retour d'information sur les politiques et les programmes One Health
Sous-compétence 3.02 Intégrer di croyances et cultures	verses approches pour améliorer	les systèmes One Health qui res	pectent diverses valeurs,
Mettre en œuvre des stratégies visant à intégrer des valeurs, des croyances et des cultures diverses dans le développement du système One Health	Gérer des stratégies visant à intégrer des valeurs, des croyances et des cultures diverses dans le développement du système One Health	Élaborer des stratégies visant à intégrer des valeurs, des croyances et des cultures diverses dans le développement du système One Health	Évaluer des stratégies visant à intégrer des valeurs, des croyances et des cultures diverses dans le développement du système One Health
Sous-compétence 3.03 Plaider pour que les communautés assurent la fourniture des ressources et des conditions nécessaires à l'amélioration des systèmes One Health			
Décrire des stratégies visant à plaider pour que les communautés assurent la fourniture des ressources et des conditions nécessaires à l'amélioration des systèmes One Health	Mettre en œuvre des stratégies visant à plaider pour que les communautés assurent la fourniture des ressources et des conditions nécessaires à l'amélioration des systèmes One Health	Gérer des stratégies visant à plaider pour que les communautés assurent la fourniture des ressources et des conditions nécessaires à l'amélioration des systèmes One Health	Élaborer des stratégies visant à plaider pour que les communautés assurent la fourniture des ressources et des conditions nécessaires à l'amélioration des systèmes One Health
Domaine : Surveillance			
Compétence 1 Fonction de survei	llance : reconnaître la fonction de	e surveillance en laboratoire	
Décrire l'importance de la surveillance en laboratoire	Expliquer l'intégration des tests de laboratoire de santé publique dans des programmes de surveillance plus larges	Veiller à ce que les procédures de tests et de rapports de laboratoires sélectionnées soient conformes aux activités de surveillance et aux exigences du programme	Superviser les politiques, les processus et les procédures qui garantissent que les données de laboratoire soutiendront l'activité de surveillance de la santé publique et les exigences du programme
Compétence 2 Règles et réglemer juridictionnelles concernant les ré		n : conformité avec les règles et	réglementations nationales et
Décrit les règles et règlements en matière de notification	Transmettre les données aux dirigeants/décideurs	Gérer l'approbation et la communication des résultats de la surveillance de la santé publique	Contribuer à la détermination des conditions de notification au niveau national, étatique et local
Compétence 3 Tests de surveillan	ce : détection d'une épidémie ou	publique	

Sous-compétence 3.01 Systèmes de tests de surveillance

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Décrire les exigences en matière de collecte, de stockage et d'analyse des échantillons pour essais	Identifier les exigences fonctionnelles des protocoles de tests de surveillance	Créer des protocoles de tests de surveillance qui incluent des exigences fonctionnelles	Diriger le développement et les modifications des systèmes de tests de surveillance en fonction des orientations et des capacités d'analyse juridictionnelles
Sous-compétence 3.02 Détection	d'une épidémie ou d'un événem	ent d'exposition	
Décrire au moins une définition d'une épidémie ou d'un événement d'exposition	Informer le superviseur d'une éventuelle épidémie ou d'un événement d'exposition	Signaler aux principales parties prenantes une épidémie potentielle ou des événements d'exposition	Contribuer à la modification des processus de reconnaissance ou des définitions d'épidémie ou d'événement d'exposition
Sous-compétence 3.03 Tests de d	étection d'épidémie ou d'événen	nents d'exposition	
Suivre le schéma de priorisation des échantillons à tester lors d'une épidémie ou d'un événement d'exposition	Veiller à ce que les échantillons relatifs à l'épidémie ou aux événements d'exposition soient classés par ordre de priorité selon un schéma	Communiquer les résultats des tests sur l'épidémie ou les événements d'exposition aux principales parties prenantes	Représenter l'organisation dans des analyses après action en cas d'épidémie ou d'exposition
Compétence 4 Réaction à un évér	nement de surveillance critique :	réagir aux événements de surveil	lance critiques
Sous-compétence 4.01 Planification	on d'événements critiques		
Décrire les processus et procédures d'intervention face aux événements critiques liés à la surveillance	Appliquer les processus et procédures d'événements critiques liés à la surveillance	Évaluer les plans et les conclusions de l'analyse après action à la suite d'événements critiques	Modifier les politiques, les processus et les procédures relatifs aux événements de surveillance critique en fonction des résultats des exercices ou des événements réels
Sous-compétence 4.02 Intervention	on face aux événements critiques	;	
Décrire ses propres devoirs d'intervention face aux événements critiques liés à la surveillance	Gérer les ressources nécessaires pour intervenir face aux événements critiques	Mettre en œuvre le plan d'intervention face aux événements critiques	Superviser l'activation et la clôture du plan d'intervention face aux événements critiques
Sous-compétence 4.03 Coordinati	on de l'intervention		
Décrire la nécessité de coordonner les priorités	Communiquer les priorités au personnel et à l'équipe de direction	Coordonner les activités pendant les événements critiques afin de s'aligner sur les priorités identifiées	Garantir la mise en œuvre des plans d'intervention lors d'événements critiques
Sous-compétence 4.04 Nouvelles	capacités de test		
Identifier les cas où les capacités actuelles de test n'existent pas pour tester un analyte ou un organisme	Appliquer les connaissances techniques pour mettre en œuvre de nouvelles capacités de test	Élaborer des plans pour étudier les possibilités d'essai d'un nouvel organisme ou d'un nouvel analyte	Déterminer la stratégie globale pour le développement de nouvelles capacités d'essai lors

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
		spécifique lors d'événements de surveillance critique	d'événements de surveillance critiques
Compétence 5 Informations pour	la surveillance : reconnaître les i	nformations vitales nécessaires à	la surveillance
Sous-compétence 5.01 Données d	lémographiques		
Saisir des données démographiques nécessaires à la réalisation des activités de surveillance	Communiquer les données démographiques requises aux rapporteurs	Garantir la soumission de données démographiques cruciales par les rapporteurs	Déterminer les champs de données démographiques requis dans les systèmes informatiques, les formulaires de demande de renseignements et les rapports
Sous-compétence 5.02 Données d	l'échantillonnage		
Saisir les données d'échantillonnage nécessaires à la réalisation des activités de surveillance	Surveiller la saisie de données d'échantillonnage	Garantir la collecte de données d'échantillonnage	Déterminer les politiques, les processus et les procédures de collecte de données d'échantillonnage en fonction des exigences et des lignes directrices juridictionnelles
Compétence 6 Analyse des donné	es : analyser des données prover	nant de la surveillance	
Décrire les méthodes d'analyse des données de surveillance	Analyser les données de surveillance	Interpréter les données de surveillance	Développer des normes pour l'analyse des données et l'interprétation des données de surveillance
Compétence 7 Gestion des donné données sécurisés	es : gérer les données de surveill	ance de santé publique à l'aide d	e systèmes de gestion des
Sous-compétence 7.01 Collecte de	e données		
Procéder à la saisie des données	Déterminer la validité et la fiabilité des instruments et des méthodes de collecte de données	Veiller à ce que le système de collecte de données respecte les normes de l'organisation, ainsi que les normes locales et nationales	Coordonner les modifications apporter aux systèmes de collecte de données en utilisant les orientations et les méthodes des États et des pays
Sous-compétence 7.02 Stockage e	et extraction des données		
Utiliser des systèmes de stockage et d'extraction des données sûrs et stables	Veiller à ce que la conception des bases de données de stockage et d'extraction comprenne les variables et le dictionnaire de données nécessaires	Développer des systèmes de stockage et d'extraction des données sûrs et stables, y compris la création de nouvelles variables si nécessaire pour soutenir l'analyse des données	Développer des normes pour un stockage et une extraction des données sûrs et stables

Sous-compétence 8.01 Valeurs et résultats significatifs

DÉBUTANT	INTERMÉDIAIRE	AVANCÉ	EXPERT
Respecter les politiques et les procédures pour vérifier les résultats significatifs	Communiquer les résultats significatifs et leur interprétation à l'équipe de direction et aux clients	Surveiller les résultats significatifs afin de s'assurer que le personnel respecte les politiques en matière de rapports	Élabore des plans avec les clients pour identifier les résultats significatifs dans la population ou l'environnement
Sous-compétence 8.02 Tendances	des données		
Fournir les résultats des tendances	Identifier les tendances des données de surveillance	Expliquer les tendances des données de surveillance aux dirigeants/directeurs et aux clients	Évaluer les capacités, sur la base de données de tendances, à répondre aux besoins des clients et aux questions de santé publique
Compétence 9 Partenariats : mair	ntenir des partenariats pour effec	tuer la surveillance	
Sous-compétence 9.01 Travail en	équipe pluridisciplinaire		
Communiquer les informations approuvées à d'autres institutions	Mettre en œuvre le plan de communication pluridisciplinaire sur la surveillance	Gérer le plan de communication pluridisciplinaire sur la surveillance	Élaborer le plan de communication pluridisciplinaire sur la surveillance
Sous-compétence 9.02 Formation	et retour d'information pour les	partenaires	
Expliquer les exigences en matière d'échantillons et les procédures de surveillance	Guider les partenaires dans le choix des méthodes de surveillance, la collecte des données et l'évaluation	Évaluer l'efficacité et l'efficience des processus et procédures de surveillance entre l'organisation et les partenaires	Élaborer des politiques, des processus et des procédures de surveillance avec des partenaires
Compétence 10 Communication o	les données : communiquer des c	données pertinentes pour le publ	ic
Décrire l'importance et l'utilisation de la communication orale et écrite dans la présentation des données de surveillance et de suivi	Communiquer les données de surveillance et de suivi oralement ou par écrit aux gestionnaires/décideurs et aux épidémiologistes	Expliquer les données de surveillance et de suivi oralement ou par écrit aux parties prenantes externes	Synthétiser les données de surveillance et de suivi oralement et par écrit pour des publics nationaux et internationaux à des fins de prise de décision politique

OUTIL D'EVALUATION DE OHW POUR LES NIVEAUX 1 A 4 DU DOMAINE DU GENRE

Méthodes et outils d'évaluation du genre et de One Health

Niveau 1: Réaction

Questionnaire : Satisfaction à l'égard de la formation en matière de genre et de One Health¹⁸¹⁹

	z évaluer dans quelle mesure chacun des objectifs de formation a été atteint. Utilisez une échelle	de un à
quatre	(1 à 4), un (1) étant le niveau de satisfaction le plus faible et quatre (4) le plus élevé.	
5.	Les participants sont plus efficaces dans leur disciplines en étant conscients de la dynamique des	
	genres et en appliquant des approches sensibles au genre à la prévention des pandémies	
	émergentes, au contrôle des maladies, à la surveillance et à l'intervention.	
6.	Les participants ont les compétences et les connaissances nécessaires pour être des agents	
	efficaces des approches One Health sensibles au genre.	
7.	Les participants deviennent des agents de transformation en promouvant l'égalité et l'équité	
	entre les sexes dans les aspects de leur travail et en partageant ces informations avec les autres.	
8.	Les participants deviennent des formateurs en matière de genre, en aidant à intégrer des	
	indicateurs et des outils d'évaluation sensibles au genre dans leurs cours et en partageant des	
	informations avec d'autres collègues	
Le mat	ériel de formation était clair et facile à comprendre ?	
Veuille	z nous dire ce que vous avez trouvé le plus utile dans l'atelier et pourquoi.	
Commo	ent utiliserez-vous les connaissances et les compétences acquises dans le cadre de l'atelier dans votre tra	vail?
Quels	types de suivi (par exemple, assistance technique) vous seraient utiles ?	
Comm	ent pourrions-nous améliorer l'atelier à l'avenir ?	
Comm	ent pourrions-nous amenorer i atener à l'avenir !	
Autres	commentaires ou suggestions :	

¹⁸ OCHEA, Gender and One Health Goals of the Training, https://airtable.com/tbl729wTUr9hZmGC7/viwAAAeWuPUPNIDk8?blocks=hide $19\ IGWG,\ USAID,\ 2017,\ formulaire\ d'évaluation\ des\ participants,\ https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/EvaluationForm.pdf$

Niveau 2 : Apprentissage

2.1 Auto-évaluation : Connaissances et compétences en matière de genre et de One Health 20

Auto-évaluer vos compétences en matière du genre et de One Health sur une échelle de 1 à 4 basée sur les	
connaissances et les compétences perçues	
1 = aucune : Je n'ai pas connaissance de ou j'ai très peu de connaissance de la compétence	
2 = Conscient : J'en ai entendu parler, mais j'ai une connaissance ou une capacité limitée d'appliquer la compéte	ence
3 = Compétent : Je suis à l'aise avec mes connaissances ou ma capacité à appliquer la compétence	
4 = Compétent : Je suis très à l'aise, je suis un expert, ou je pourrais enseigner cette compétence à d'autres	
NP = Non pertinent par rapport mon rôle	
Dans quelle mesure êtes-vous capable de	
Sensibilisation au genre	
1. Identifier les principes de base du genre et les concepts connexes, notamment le sexe, le genre, les rôles	
des hommes et des femmes, l'équité, l'égalité et le cycle de vie par rapport aux menaces de pandémie	
émergentes. (B)	
2. Considérer l'impact des croyances culturelles sur le genre et l'impact de ces croyances sur One Health et	
l'accès aux soins de santé dans le cadre des nouvelles menaces de pandémie. (I)	
3. Appliquer des approches sensibles au genre pour aborder la dynamique de genre en réponse aux menaces	
de pandémie émergentes. (A)	
4. Préconiser et promouvoir l'égalité et l'équité entre les sexes en réponse aux nouvelles menaces de	
pandémie. (E)	
analyse de genre :	
5. Identifier les principes de base et les concepts connexes de l'épidémiologie de la menace de pandémie	
émergente, de la transmission de la maladie et du cycle de réponse (préparation, détection, réponse et	
évaluation). (B)	
6. Utiliser les outils d'analyse de genre dans la surveillance, la réponse, la prévention et le contrôle des	
maladies liées aux menaces pandémiques émergentes. (I)	
7. Analyser la manière dont le genre impacte et est influencé par les menaces de pandémie émergentes en	
effectuant une analyse de genre et un suivi et une évaluation systémiques. (A)	
8. Rapporter et utiliser les leçons apprises en matière de genre, y compris les meilleures pratiques en matière	
de genre dans les menaces de pandémie émergentes et les ressources pour combler ces lacunes et appliquer	
les résultats pour l'adaptation ultérieure du programme. (E)	
Soins de santé sensibles au genre	
9. Identifier l'épidémiologie, la pathophysiologie, la présentation clinique et la réponse thérapeutique	
spécifiques au sexe et au genre en rapport avec les menaces de pandémie émergentes (B)	
10. Appliquer les considérations sanitaires spécifiques au sexe et au genre dans la prise de décisions cliniques	
et les soins aux patients en réponse aux menaces de pandémie émergentes (I)	
11. Intégrer la santé spécifique au sexe et au genre dans la recherche scientifique et la conception de la	
recherche en réponse aux menaces de pandémie émergentes (A)	
12. Communiquer à d'autres personnes (autres professionnels de la santé ou patients) des informations de	
santé spécifiques au sexe et au genre en relation avec les menaces de pandémie émergentes (E)	

²⁰ PHF, 2014, Competency Assessment for Public Health Professionals (FSP, 2014, Évaluation des compétences des professionnels de la santé publique), http://www.phf.org/resourcestools/Documents/Competency_Assessment_Tier1_2014.pdf

Éducation en matière de santé sensible au genre	
13. Reconnaître les effets d'une éducation sanitaire interdisciplinaire sensible au genre pour la réponse aux	
menaces de pandémie émergentes. (B)	
14. Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau intermédiaire	
en incluant des thèmes sur le genre et l'EPT dans une série de conférences ou une conférence invitée (I)	
15. Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau avancé en	
intégrant des thèmes sur le genre et l'EPT dans des programmes d'études et en incluant des programmes de	
certificat spécialisés (A)	
16. Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau expert en	
incluant des thèmes sur le genre et l'EPT dans des programmes d'éducation de santé interprofessionnelle et	
exporter l'expertise au niveau national.	
Programmes sensibles au genre	
17. Reconnaître l'impact des programmes sensibles au genre pour la réponse aux menaces de pandémie	
émergentes. (B)	
18. Développer des programmes sensibles relatifs au genre qui s'adaptent aux normes liées au genre,	
contourner les différences et inégalités entre les sexes existantes pour assurer une allocation, des services,un	
soutien équitable alignés sur les différences, les structures, les systèmes et les répartitions de pouvoir	
préexistants entre les sexes dans la société. (I)	
19. Développer des programmes réactifs liés au genre qui remettent en question les normes inégales	
relatives au genre et répondent aux différents besoins et contraintes des individus en fonction de leur sexe et	
de leur sexualité, un espace ouvert pour discuter, remettre en question et s'engager avec des structures, des	
systèmes, des répartitions et des relations de pouvoir inéquitables entre les sexes. (A)	
20. Développer des programmes de transformation liés au genre qui modifient les normes et relations	
inéquitables entre les sexes pour promouvoir l'égalité, démontrant à la fois l'ambition de transformer le	
genre et les ressources, la volonté et la capacité d'institutionnaliser le programme de transformation. (E)	
Politiques sensibles au genre	
21. Reconnaître l'impact des politiques sensibles au genre pour la réponse aux menaces de pandémie	
émergentes. (B)	
22. Mettre en œuvre des politiques relatives au genre qui tentent de cibler efficacement les femmes et les	
hommes, en œuvrant dans le cadre de la répartition des ressources et des responsabilités existantes entre les	
sexes. (I)	
23. Développer des politiques spécifiques au genre qui répondent aux besoins spécifiques au genre, en œuvrant	
dans le cadre de la répartition des ressources et des responsabilités entre les sexes. (A)	
24. Défendre et assurer la mise en œuvre de politiques de redistribution entre les sexes destinées à transformer les	
distributions existantes pour créer une relation plus équilibrée entre les hommes et les femmes. (E)	
Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)	
Total moyen (Divisez la «②note totale③» par 24 et saisissez le résultat ici)	
Commentaires:	

2.2 Avant/après test : Connaissances et attitude en matière de genre et de One Health²¹

Connaissance²²

Veuillez répondre aux questions à choix multiples ci-dessous pour évaluer vos connaissances en matière de genre et de One Health.

- 1. Les rôles et les identités de genre socialement construits ont une incidence sur la vulnérabilité à une épidémie et les expériences de celle-ci.
 - a. Vrai
 - b. Faux
- 2. Il est important de ventiler les données par sexe lors de l'enquête sur l'épidémie et de l'analyse de la réponse pour pouvoir identifier :
 - a. Les différences de taux d'infection entre les hommes et les femmes
 - b. Les différences de taux de mortalité entre les hommes et les femmes
 - c. Les facteurs biologiques et sociaux contribuant à l'épidémie
 - d. Tout ce qui précède
- 3. Les taux d'infection plus élevés chez les femmes pendant les épidémies peuvent être attribués aux suivants:
 - a. Les responsabilités sociales des femmes en tant que dispensatrices de soins
 - b. La faiblesse du système immunitaire des femmes par rapport à celui des hommes
 - c. Des données erronées. Les hommes et les femmes sont infectés à des taux égaux
- 4. Les inégalités entre les hommes et les femmes résultent de
 - a. Capacités spéciales que les hommes ont et les femmes n'ont pas.
 - b. Déséquilibre de pouvoir entre les hommes et les femmes.
 - c. Différences biologiques entre les hommes et les femmes.
- 5. Tous les droits de l'homme sont d'égale importance car
 - a. Un droit ne peut être respecté sans d'autres droits.
 - b. Ils ne sont pas liés et n'ont aucun rapport entre eux.
 - c. Les gouvernements l'ont dit.

²¹ UNWOMEN, 2018, evaluation tool for training for gender equality (l'ONU-Femmes, 2018, Outil d'évaluation pour la formation à l'égalité des sexes), https://www.dropbox.com/preview/OHW-

 $NG\%20 (shared)/3.\%20 Competency\%20 Framework/Evaluation\%20 Tools/Gender/Evaluation\%20 Tool_Training\%20 Gender\%20 Equality_05-02-02-02 Gender/Evaluation\%20 Gender/Evaluation\%20$ 18%20LA%20(1).pdf?role=personal

²² UNWOMEN, 2018, evaluation tool for training for gender equality (l'ONU-Femmes, 2018, Outil d'évaluation pour la formation à l'égalité des sexes), https://www.dropbox.com/preview/OHW-

 $NG\%20 (shared)/3.\%20 Competency\%20 Framework/Evaluation\%20 Tools/Gender/Evaluation\%20 Tool_Training\%20 Gender\%20 Equality_05-02-02 Gender\%20 Gen$ 18%20LA%20(1).pdf?role=personal

- 6. La violence à l'égard des femmes et des filles est
 - a. Un moyen efficace de corriger les comportements.
 - b. Absente dans les pays développés.
 - c. Un des nombreux actes qui maintiennent une femme ou une fille sous le contrôle des autres.
- 7. Les lois et les politiques nationales qui permettent aux seuls fils d'hériter des biens sont un exemple de
 - a) La violence institutionnelle contre les femmes et les filles.
 - b) La discrimination.
 - c) Tout ce qui précède
- 8. Les femmes qui travaillent dans le secteur de la santé gagnent souvent moins que les hommes et sont injustement rémunérées et soutenues lorsqu'elles soignent les malades pendant les épidémies.
 - <u>a. Vrai</u>
 - b. Faux
- 9. Qui prend traditionnellement les décisions concernant l'intervention en cas d'épidémies2?
 - a. Les femmes
 - b. Les hommes
- 10. Comment répondre aux besoins des femmes en matière de santé sexuelle et reproductive lors des épidémies ??
 - a. Garantir aux femmes enceintes l'accès aux soins
 - b. Veiller à ce que la contraception soit facilement accessible
 - c. <u>Tout ce qui précède</u>

Attitudes²³

Opinion		D'accord	Pas d'accord
1. Les re	ssources doivent être affectées à		
la lutt	e contre les épidémies au		
détrin	nent de la santé sexuelle et		
génés	sique		
2. Le rôle	e des femmes est d'être les		
gardie	ennes de la société et les femmes		
doive	nt s'occuper des malades pendant		
les ép	oidémies, même si leur propre		
santé	est menacée		
3. Une fe	emme ne doit pas sortir de la		
sphère	e domestique. Son rôle est à la		
maiso	on.		
4. La mé	fiance des femmes à l'égard du		
systèr	me de santé peut être due à la		
façon	dont elles ont été maltraitées par		
les pre	estataires de soins de santé		
mascu	ulins dans le passé.		
_	lité des sexes menace la culture,		
	aditions et l'identité. Les rôles des		
homm	nes et des femmes doivent rester		
tels qu			
6. Le fait	t de donner des droits aux		
femm	ies, enlève des droits aux		
homm			
	ommes devraient prendre les		
	ons en matière d'intervention en		
	épidémie. Le rôle de l'homme est		
	e le décideur dans la société.		
	mmes devraient avoir le droit de		
	r de fonder une famille.		
	mmes qui sont victimes		
_	essions sexuelles sont		
	alement à blâmer.		
	ntervention efficace en cas		
1	démie doit inclure une analyse des		
donné	ées ventilées par sexe		

²³ UNWOMEN, 2018, evaluation tool for training for gender equality (l'ONU-Femmes, 2018, Outil d'évaluation pour la formation à l'égalité des sexes), https://www.dropbox.com/preview/OHW-

 $NG\%20 (shared)/3.\%20 Competency\%20 Framework/Evaluation\%20 Tools/Gender/Evaluation\%20 Tool_Training\%20 Gender\%20 Equality_05-02-02 Gender/Evaluation\%20 Ge$ 18%20LA%20(1).pdf?role=personal

Niveau 3: Comportement

Observation directe: Observation du comportement des superviseurs en matière de genre et de One Health²⁴²⁵²⁶

Observer directement la compétence démontrée en matière de genre et de One Health sur une échelle de 1 à 4 basée sur la fréquence du comportement et l'indépendance des performances

- 5. Aucun : Le comportement n'est pas démontré et/ou la tâche n'est pas exécutée.
- 6. En développement : Le comportement est démontré occasionnellement et/ou la tâche est accomplie sous supervision.
- 7. Compétence : Le comportement est démontré fréquemment et/ou la tâche est accomplie de manière indépendante.
- 8. Maîtrise : Le comportement est démontré de façon constante et/ou la tâche est exécutée et enseignée aux autres.

Dans quelle mesure l'apprenant démontre-t-il Sensibilisation au genre 1. Identifier les principes de base du genre et les concepts connexes, notamment le sexe, le genre, les rôles des hommes et des femmes, l'équité, l'égalité et le cycle de vie par rapport aux menaces de pandémie émergentes. (B)
1. Identifier les principes de base du genre et les concepts connexes, notamment le sexe, le genre, les rôles des hommes et des femmes, l'équité, l'égalité et le cycle de vie par rapport aux menaces de pandémie émergentes. (B)
rôles des hommes et des femmes, l'équité, l'égalité et le cycle de vie par rapport aux menaces de pandémie émergentes. (B)
pandémie émergentes. (B)
2. Considérer l'impact des croyances culturelles sur le genre et l'impact de ces croyances sur One
Health et l'accès aux soins de santé dans le cadre des nouvelles menaces de pandémie. (I)
3. Appliquer des approches sensibles au genre pour aborder la dynamique de genre en réponse aux
menaces de pandémie émergentes. (A)
4. Préconiser et promouvoir l'égalité et l'équité entre les sexes en réponse aux nouvelles menaces de
pandémie. (E)
analyse de genre :
5. Identifier les principes de base et les concepts connexes de l'épidémiologie de la menace de
pandémie émergente, de la transmission de la maladie et du cycle de réponse (préparation,
détection, réponse et évaluation). (B)
6. Utiliser les outils d'analyse de genre dans la surveillance, la réponse, la prévention et le contrôle
des maladies liées aux menaces pandémiques émergentes. (I)
7. Analyser la manière dont le genre impacte et est influencé par les menaces de pandémie
émergentes en effectuant une analyse de genre et un suivi et une évaluation systémiques. (A)
8. Rapporter et utiliser les leçons apprises en matière de genre, y compris les meilleures pratiques en
matière de genre dans les menaces de pandémie émergentes et les ressources pour combler ces
lacunes et appliquer les résultats pour l'adaptation ultérieure du programme. (E)
Soins de santé sensibles au genre
9. Identifier l'épidémiologie, la pathophysiologie, la présentation clinique et la réponse thérapeutique
spécifiques au sexe et au genre en rapport avec les menaces de pandémie émergentes (B)
10. Appliquer les considérations sanitaires spécifiques au sexe et au genre dans la prise de décisions
cliniques et les soins aux patients en réponse aux menaces de pandémie émergentes (I)

²⁴ Academic health council, Interprofessional collaborator assessment rubric, file:///C:/Users/janel/Downloads/ICAR.pdf

²⁵ Public health nursing competency evaluation tool, https://www.nursing.umn.edu/sites/nursing.umn.edu/files/competencies-for-public-health-nursing-practice-

²⁶ Clinical skills performance evaluation tool, http://www.ast.org/uploadedFiles/Main_Site/Content/Educators/ClinPerf_ClinEval1.pdf

11. Intégrer la santé spécifique au sexe et au genre dans la recherche scientifique et la conception de	
la recherche en réponse aux menaces de pandémie émergentes (A)	
12. Communiquer à d'autres personnes (autres professionnels de la santé ou patients) des	
informations de santé spécifiques au sexe et au genre en relation avec les menaces de pandémie	
émergentes (E)	
Éducation en matière de santé sensible au genre	
13. Reconnaître les effets d'une éducation sanitaire interdisciplinaire sensible au genre pour la	
réponse aux menaces de pandémie émergentes. (B)	
14. Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau	
intermédiaire en incluant des thèmes sur le genre et l'EPT dans une série de conférences ou une	
conférence invitée (I)	
15. Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau avancé	
en intégrant des thèmes sur le genre et l'EPT dans des programmes d'études et en incluant des	
programmes de certificat spécialisés (A)	
16. Intégrer les questions sur le genre et l'EPT dans l'éducation aux soins de santé à un niveau expert	
en incluant des thèmes sur le genre et l'EPT dans des programmes d'éducation de santé	
interprofessionnelle et exporter l'expertise au niveau national.	
Programmes sensibles au genre	
17. Reconnaître l'impact des programmes sensibles au genre pour la réponse aux menaces de	
pandémie émergentes. (B)	
18. Développer des programmes sensibles relatifs au genre qui s'adaptent aux normes liées au genre,	
contourner les différences et inégalités entre les sexes existantes pour assurer une allocation, des	
services, un soutien équitables alignés sur les différences, les structures, les systèmes et les	
répartitions de pouvoir préexistants entre les sexes dans la société. (I)	
19. Développer des programmes réactifs liés au genre qui remettent en question les normes inégales	
relatives au genre et répondent aux différents besoins et contraintes des individus en fonction de leur	
sexe et de leur sexualité, un espace ouvert pour discuter, remettre en question et s'engager avec des	
structures, des systèmes, des répartitions et des relations de pouvoir inéquitables entre les sexes. (A)	
20. Développer des programmes de transformation liés au genre qui modifient les normes et	
relations inéquitables entre les sexes pour promouvoir l'égalité, démontrant à la fois l'ambition de	
transformer le genre et les ressources, la volonté et la capacité d'institutionnaliser le programme de	
transformation. (E)	
Politiques sensibles au genre	
21. Reconnaître l'impact des politiques sensibles au genre pour la réponse aux menaces de pandémie	
émergentes. (B)	
22. Mettre en œuvre des politiques relatives au genre qui tentent de cibler efficacement les femmes	
et les hommes, en œuvrant dans le cadre de la répartition des ressources et des responsabilités	
existantes entre les sexes. (I)	
23. Développer des politiques spécifiques au genre qui répondent aux besoins spécifiques au genre,	
en œuvrant dans le cadre de la répartition des ressources et des responsabilités entre les sexes. (A)	
24. Défendre et assurer la mise en œuvre de politiques de redistribution entre les sexes destinées à	
transformer les distributions existantes pour créer une relation plus équilibrée entre les hommes et	
les femmes. (E)	
Score total (additionnez tous les scores et indiquez le total ici)	
Total moyen (Divisez la «②note totale②» par 24 et saisissez le résultat ici)	

4. Niveau 4: Résultats

4.1 Liste de contrôle pour l'évaluation du programme : Qualité du programme en matière de genre et de One Health²⁷

Noter le programme sur une échelle de 1 à 4 pour la réalisation de l'intégration de la dimension de genre dans les programmes répondant aux menaces de pandémie émergentes.

1. Neutre	2. Sensible	3. Réactif	4. Transformateur
Travailler avec les	S'adapter aux normes en	Remettre en question	Modifier les normes et les
normes en matière de	matière de genre en réponse	les normes en matière	relations inéquitables
genre en réponse aux	aux menaces de pandémie	de genre en réponse aux	entre les sexes afin de
menaces de pandémie	émergentes. Contourner les	menaces de pandémie	promouvoir l'égalité en
émergentes. Renforcer	différences et inégalités	émergentes. Répondre	réponse aux menaces de
et tirer peut-être parti	existantes entre les sexes pour	aux différents besoins et	pandémie émergentes.
des structures, des	assurer une allocation, des	contraintes des individus	Démontrer à la fois
systèmes et des	services, un soutien équitables	en fonction de leur sexe	l'ambition de transformer
divisions préexistants	alignés sur les différences, les	et de leur sexualité, un	le genre et les ressources,
et inéquitables dans la	structures, les systèmes et les	espace ouvert pour	la volonté et la capacité
société en ce qui	répartitions de pouvoir	discuter, remettre en	d'institutionnaliser une
concerne le genre. Ne	préexistants entre les sexes	question et s'engager	programmation
pas considérer	dans la société.	avec des structures, des	transformatrice en
comment les rôles et		systèmes, des divisions	réponse aux menaces de
les relations entre les		et des relations de	pandémie émergentes.
sexes peuvent entraver		pouvoir inéquitables	
la réalisation des		entre les sexes.	
résultats de la			
programmation, ou la			
manière dont la			
programmation peut			
affecter négativement			
les rôles et les relations			
entre les sexes.			

Commentaires :	

²⁷ CARE, 2019, Gender Marker Self-Assessment Program Quality Tool, https://www.dropbox.com/home/OHW- $NG\%20 (shared)/3.\%20 Competency\%20 Framework/Literature\%20 review/Gender/Gender/Gender/S20 Evaluation\%20 Strategies\%20 and \%20 Tools/Organizational? preview=CARE_Gender/Gender$ $r\hbox{-}Marker\hbox{-}Guidance_new\hbox{-}colors 1.pdf$

4.2 Liste de contrôle des performances institutionnelles : Performance des établissements d'enseignement de la santé en matière de genre et de One Health²⁸

		d'enseignement sur une échelle de 1 à 4 pour la préparation institutionnelle à
	ition interprofessi es de pandémie é	onnelle à la santé des femmes en fonction du sexe et du genre en réponse aux
	De base	À ce stade, les institutions incluent l'éducation à la santé des femmes de manière
٦.	De pase	limitée, en se concentrant souvent uniquement sur la santé reproductive. Il n'existe que
		peu ou pas de programmes de santé interdisciplinaires spécifiques au sexe et au genre
		dans les écoles ou collèges de sciences de la santé de l'institution.
6.	Niveau	À ce stade, les institutions ont étendu l'éducation à la santé des femmes en dehors du
0.	intermédiaire	domaine de la reproduction. Le programme d'études comprend une éducation à la
	intermediane	santé spécifique au sexe et au genre, intégrée dans plus de 50 % du programme
		d'études du diplôme et, le cas échéant, l'éducation clinique à la santé des femmes
		s'étend en dehors du département d'obstétrique et de gynécologie. Les étudiants
		peuvent avoir la possibilité de choisir un cours facultatif sur la santé des femmes. Ces
		institutions peuvent avoir un centre d'excellence pour la santé des femmes (COE) ou un
		centre d'excellence clinique (CCOE) désigné par le ORWH de la NIH.
7.	Niveau élevé	À ce stade, les institutions ont intégré l'éducation à la santé des femmes dans les
,.	Wivedu Cicve	programmes d'études de quatre ans (le cas échéant) et dans les études supérieures. Le
		programme d'études comprend une sensibilisation au sexe et au genre en tant que
		variables individuelles à intégrer dans le cursus. Ces institutions peuvent accueillir des
		bourses de recherche en santé des femmes, des filières de santé des femmes et des
		programmes de certificat spécialisés en santé des femmes.
8.	Avancé	Ces institutions ont mis en place des activités visant à promouvoir des programmes
0.	/ Warree	interdisciplinaires de santé des femmes, des écoles et des collèges spécifiques au sexe
		et au genre, en plus de la formation interprofessionnelle dans les écoles/collèges. Elles
		ont pleinement intégré la santé des femmes, le sexe et le genre en tant que fil
		conducteur à tous les niveaux de l'enseignement professionnel en matière de la santé.
		Elles ont évité de créer des programmes ou des modules autonomes, choisissant plutôt
		d'intégrer la santé des femmes spécifique au sexe et au genre dans les programmes
		d'études existants, le cas échéant.
Commen	taires :	
Commen	tail Es .	

²⁸ HRSA, 2013, Integrating Gender into Health Professional Education, https://www.dropbox.com/home/OHW-NG%20 (shared)/3.%20 Competency%20 Framework/Literature%20 review/Gender/Gender%20 Articles? preview=Womens+health+interprofessional+curricula+report. + hrsa. + 20 Framework/Literature%20 Framewor14.pdf

Références (pour l'outil d'évaluation de genre)

- Gender and OneHealth self evaluation, AFROHUN: https://www.dropbox.com/home/OHW-NG%20(shared)/3.%20Competency%20Framework/Literature%20review/Gender/Gender%20Evaluatio n%20Strategies%20and%20Tools/Individual?preview=OHCEA.+Gender.+SelfEvaluation.+Simulation.pdf
- Gender and OneHealth team evaluation, AFROHUN: https://www.dropbox.com/home/OHW-NG%20(shared)/3.%20Competency%20Framework/Literature%20review/Gender/Gender%20Evaluatio n%20Strategies%20and%20Tools/Individual?preview=OHCEA.+Gender.+TeamEvaluation.pdf
- Gender and OneHealth goals of the training, AFROHUN: https://airtable.com/tbl729wTUr9hZmGC7/viwAAAeWuPUPNIDk8?blocks=hide
- Gender and OneHealth self evaluation. SEAOHUN: https://www.dropbox.com/home/OHW-NG%20(shared)/3.%20Competency%20Framework/Literature%20review/Gender/Gender%20Evaluatio n%20Strategies%20and%20Tools/Individual?preview=SEAOHUN.Gender.SelfEvaluation.pdf
- Competency assessment for public health professionals, PHF, 2014: http://www.phf.org/resourcestools/Documents/Competency Assessment Tier1 2014.pdf
- Gender medical education student self-evaluation, LWBIWH, 2014: https://www.dropbox.com/preview/OHW-NG%20(shared)/3.%20Competency%20Framework/Literature%20review/Gender/Gender%20Evaluatio n%20Strategies%20and%20Tools/Organizational/sex gender-medical-education-national-studentsurvey.pdf?role=personal
- Gender capacity self-assessment tool, UNWOMEN, 2014: https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/453/mod_page/content/1/Capacity_AssessmentT ool En.pdf
- Satisfaction with training self-evaluation tool, IGWG and USAID: https://www.igwg.org/wpcontent/uploads/2017/05/EvaluationForm.pdf
- Gender self-assessment, UNICEF, 2012: https://www.unicef.org/evaldatabase/files/EO 2007 Gender Mainstreaming Report.pdf
- Integrating Gender into Curricula for Health Professionals, WHO, 2006, https://www.who.int/genderequity-rights/knowledge/gwh-curricula-web2.pdf?ua=1
- Integrating Gender into Health Education Curricula, HRSA, 2013, https://www.dropbox.com/home/OHW-NG%20(shared)/3.%20Competency%20Framework/Literature%20review/Gender/Gender%20Articles? preview=Womens+health+interprofessional+curricula+report.+hrsa.+2014.pdf
- Gender and Health Analysis, WHO, 2002: https://www.dropbox.com/preview/OHW-NG%20(shared)/3.%20Competency%20Framework/Literature%20review/Gender/Gender%20Evaluatio n%20Strategies%20and%20Tools/Organizational/who%202002%20institutional%20competency%20in %20gender%20integration.pdf?role=personal
- Gender sensitivity of Programs self-assessment, CARE, 2019: https://www.dropbox.com/home/OHW-NG%20(shared)/3.%20Competency%20Framework/Literature%20review/Gender/Gender%20Evaluatio

n%20Strategies%20and%20Tools/Organizational?preview=CARE Gender-Marker-Guidance newcolors1.pdf

- Gender mainstreaming in programs self-assessment, UNICEF, 2012: https://www.unicef.org/evaldatabase/files/EO 2007 Gender Mainstreaming Report.pdf
- Gender in humanitarian action, IASC, 2018: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2018iasc gender handbook for humanitarian action eng 0.pdf

ENQUETE ET INTERVENTION EN CAS D'EPIDEMIE - ÉVALUATION DES CONNAISSANCES DE NIVĖAU II

Instructions : Vous êtes membre d'une équipe administrative d'un centre de santé rural en République démocratique du Congo. Vous utiliserez les ressources suivantes pour élaborer un plan d'action pour votre établissement en cas d'épidémie de la maladie à virus Ebola. Rechercher des ressources supplémentaires pour soutenir le plan d'action si nécessaire.

En complétant le plan d'action, l'apprenant devrait être en mesure de démontrer sa capacité à :

- concevoir un plan de préparation à une épidémie
- Mener une enquête sur l'épidémie
- Définir les rôles et les responsabilités de toutes les parties prenantes
- Développer des méthodes de communication avec les différentes parties prenantes
- Élaborer un plan de retour aux procédures opérationnelles standard

Ressources de plan d'action

- 1. Outbreak of Ebola virus disease in the Democratic Republic of the Congo, April—May, 2018: an epidemiological study
- 2. <u>Ebola Virus Disease Testing & Shipping Instructions</u>
- 3. Ebola virus disease Democratic Republic of Congo: external situation report 98/2020
- 4. Ebola Virus Disease (EVD) Evaluation Algorithm for Hospitals*
- 5. Ebola (Ebola Virus Disease) for Clinicians
- 6. DRC Ebola Outbreak Crisis Update
- 7. Problem of the Management of Haemorrhagic Fevers: Experience of Ebola Virus Disease in the Province of North Kivu and Ituri (DR Congo) and the Importance of Early Diagnosis
- 8. 2017 Outbreak of Ebola Virus Disease in Northern Democratic Republic of Congo

Première étape du plan d'action : préparation à une épidémie

Élaborer un plan de préparation à une intervention en cas d'épidémie qui comprend les éléments suivants :

Décrire le plan d'int	ervention en cas d'épi	idémie. Décrire les étapes de la mise en œuvre dudit plan.
Décrivez le plan de 1	formation aux exercic	es d'intervention d'urgence qui sera mis en œuvre par votre
établissement de so		
Décrire les principal	uv nartenaires et leur	rôle dans le soutien de l'intervention en cas d'urgence dans votre
établissement de so	and the second s	role dans le soutien de l'intervention en cas à digence dans votre
Partenaire clé	ilis de saille.	Dâle dans l'internantion d'unesses
Partenaire de		Rôle dans l'intervention d'urgence
Douvième étane du n	olan d'action Enquête s	auruma ánidámia
	-	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
		ie qui comprend les éléments suivants :
Quels outils seront	utilisés pour surveiller	Tepidemie ?
Quels échantillons s	eront prélevés ? Com	ment seront-ils prélevés pour garantir la sécurité des parties
prenantes?		
Type d'échantillon	Procédure de prélèv	ement
	1	

Quelle est la cause de	l'épidémie ?		
Utiliser le tableau ci-de	essous pour élaborer une défi	nition de cas	
Élément	Caractéristiques	Exemples	
Personne	Tranche d'âge		
	Sexe		
	Profession		
	Critères d'exclusion		
	Race		
Lieu	Situation géographique		
	Établissement		
Heure	Déclenchement de la		
	maladie		
Caractéristiques	Pneumonie		_
cliniques			
Critères de laboratoire	Cultures2; sérologie		

Troisième étape du plan d'action Plan d'intervention en cas d'épidémie Élaborer un plan d'intervention en cas d'épidémie qui comprend les éléments suivants :

Elaborer un plan d'intervention en cas d'épidemie qui comprend les éléments suivants :			
Décrire les politiqu	ues et les lignes directrices en matière de communication pour les parties prenantes		
suivantes.			
Employés intra-			
organisme			
Communauté			
Médias			
iviedias			
Gouvernement			
Autres parties			
prenantes			
Décrire la procédu	re de gestion de la capacité de pointe.		

Plan d'action Étape quatre Retour au plan de procédures d'exploitation normales

Élaborer un plan de retour aux procédures d'exploitation normales qui comprend les éléments suivants :

Décrire le plan de retour aux procédures d'exploitation normales. Décrire les étapes de la mise en œuvre du	dit
plan.	

	Α.				
Concevoir une	Andulata nou	r ohtanır la	c reactions de	se nartide nran	antac .
CONCEVON UNE	cliquete pou	i obteiiii ie	o i cactiono at	so parties prem	arres.

Utiliser la rubrique suivante pour évaluer le plan d'action

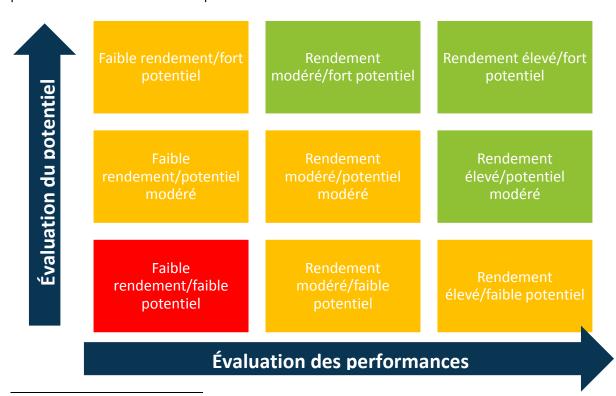
Critères	1	2	3	4	Commentair
					es
Plan	Le plan	Le plan	Le plan	Le plan	
d'interventio	d'intervention est	d'intervention est	d'intervention est	d'intervention	
n en cas	limité et les	limité et les	clair, mais il est	explique la mise	
d'épidémie	étapes de mise en	étapes de mise en	limité dans sa	en œuvre avec	
	œuvre ne sont	œuvre sont claires	réponse à	des étapes et des	
	pas claires		diverses	plans clairs pour	
			situations	diverses	
				situations	
Exercices	Les exercices	Les exercices	Les exercices	Les exercices	
d'interventio	d'intervention	d'intervention	d'intervention	d'intervention	
n d'urgence	d'urgence ne	d'urgence sont	d'urgence	d'urgence	
	préparent pas de	limités pour	préparent de	préparent	
	manière	préparer les	manière	efficacement les	
	adéquate les	parties prenantes	adéquate les	parties prenantes	
	parties prenantes	à l'intervention en	parties prenantes	à l'intervention	
	à l'intervention	cas d'épidémie	à l'intervention	en cas d'épidémie	
	en cas d'épidémie		en cas d'épidémie		
Les	Les partenaires	Les partenaires	Les partenaires	Les partenaires	
partenaires	clés identifiés ne	clés identifiés	clés identifiés	clés identifiés	
clés et leurs	soutiennent pas	peuvent soutenir	peuvent soutenir	peuvent soutenir	
rôles	l'épidémie et leur	mais leurs rôles	efficacement la	efficacement	
	rôle n'est pas	ne sont pas	pandémie et leurs	l'épidémie et	
	clairement défini	clairement définis	rôles sont	leurs rôles sont	
			clairement définis	clairement définis	
Déterminer la	La cause de	La cause de	La cause de	La cause de	
cause de	l'épidémie n'est	l'épidémie n'est	l'épidémie est	l'épidémie est	
l'épidémie	pas étayée par	étayée que par un	étayée par des	étayée par des	
	des preuves.	minimum de	preuves	preuves	
		preuves.	suffisantes.	considérables.	
Établir une	La définition de	La définition de	La définition de	La définition de	
définition de	cas n'est pas	cas est définie de	cas est	cas est clairement	
cas				définie.	

	clairement	manière	suffisamment	
	définie.	minimale.	définie.	
Collecte et analyse des échantillons	Le processus de collecte des échantillons n'est pas clair et présente des risques pour les parties prenantes. Les politiques de	Le processus de collecte des échantillons est limité et présente des risques pour les parties prenantes. Les politiques de	Le processus de collecte des échantillons est clair et présente des risques pour les parties prenantes. Les politiques de	Le processus de collecte des échantillons est clair et présente des risques pour les parties prenantes. Les politiques de
communicati on Capacité de	communication ne sont ni claires ni efficaces pour les parties prenantes. Le plan pour la	communication sont claires et efficaces pour les parties prenantes. Le plan pour la	communication sont claires et efficaces pour la plupart des parties prenantes. Le plan pour la	communication sont claires et efficaces pour les parties prenantes. Le plan pour la
pointe	capacité de pointe n'est ni clair ni flexible.	capacité de pointe est peu flexible et les stratégies sont limitées.	capacité de pointe est flexible, mais ses stratégies de gestion sont limitées.	capacité de pointe est flexible, mais ses stratégies de gestion sont créatives.
Retour aux procédures d'exploitatio n	Le plan de retour est limité et les étapes de mise en œuvre ne sont pas claires	Le plan de retour est limité et les étapes de mise en œuvre sont claires	Le plan de retour est clair, mais il est limité dans sa réponse à diverses situations	Le plan de retour explique la mise en œuvre avec des étapes et des plans clairs pour diverses situations
Conception de l'enquête	La conception de l'enquête n'est pas claire et ne permet pas aux parties prenantes de donner leur avis.	La conception de l'enquête est claire mais ne permet pas aux parties prenantes de donner leur avis.	La conception de l'enquête est claire et offre des possibilités suffisantes de retour d'information aux parties prenantes.	La conception de l'enquête est claire et offre de nombreuses possibilités de retour d'information aux parties prenantes.

ENQUETE ET REPONSE AUX EPIDEMIES - EVALUATION DES COMPORTEMENTS DE NIVEAU 3 DE ONE HEALTH

La grille à neuf cases²⁹ peut être utilisée pour évaluer les performances des employés dans le cadre de leurs responsabilités quotidiennes, l'atteinte et la réalisation de leurs objectifs et les descriptions de leurs tâches. Elle peut également être utilisée pour évaluer le potentiel de développement d'un employé et sa capacité à évoluer dans le cadre de compétences du modèle de maturation des capacités de One Health. Cette évaluation comportementale permet d'identifier les employés selon un éventail de performances et de potentiels afin de déterminer les stratégies ou les interventions nécessaires. Par exemple, les superviseurs peuvent identifier les employés peu performants qui présentent un faible potentiel et élaborer des plans pour soutenir leur amélioration grâce à des interventions ciblées et basées sur les compétences. Inversement, les superviseurs peuvent identifier les employés très performants qui présentent des performances et un potentiel élevés grâce à des mesures de soutien telles que le mentorat ou le développement professionnel pour les faire progresser dans le modèle de maturation.

Le codage couleur de la grille à neuf cases aide le superviseur à identifier les employés et les stratégies nécessaires pour soutenir leur comportement. Les employés qui appartiennent à la catégorie rouge ont besoin d'interventions plus intensives qui soutiennent à la fois leur capacité à atteindre les objectifs de performance au travail et à améliorer leur potentiel de développement et leur volonté d'apprendre dans un poste. Les employés qui appartiennent à la catégorie jaune auront besoin d'interventions plus minimales qui se concentrent sur le développement de leurs performances ou de leur potentiel. Les employés qui appartiennent à la catégorie verte ont besoin de soutien ou de stratégies qui continueront à renforcer leurs performances et leur potentiel afin qu'ils puissent évoluer vers d'éventuels postes de direction.



^{29 9} Box Toolkit: How to Create & Use the 9 Box in Succession, Karen N. Caruso, Ph.D. https://cdn2.hubspot.net/hubfs/91252/viaPeople%209%20Box%20Toolkit.pdf?t=1490190540420

Les rubriques ci-dessous peuvent être utilisées pour mesurer les compétences d'un employé.

Mesures pour l'évaluation des performances

Faible	Modéré	Élevé
Lutter pour atteindre les objectifs,	Atteindre continuellement les	Dépasser les objectifs, les attentes
les attentes en matière de	objectifs, les attentes en matière de	en matière de performance et les
performance et les résultats	performance et les résultats	résultats attendus dans le cadre de
attendus dans le cadre de leur	attendus dans le cadre de leur	leur poste
poste	poste	

Mesures pour l'évaluation du potentiel

Faible	Modéré	Élevé
Maintenir ses compétences actuelles à jour, mais ne pas faire preuve de beaucoup d'effort pour acquérir de nouvelles compétences ou appliquer les leçons apprises afin	Apprendre et appliquer de nouvelles compétences quand le travail l'exige2; Appliquer les leçons apprises afin d'accroître la réussite.	Apprendre, s'adapter rapidement et appliquer les compétences et les leçons Apprises aux situations situations.
d'augmenter sa performance.		

difficiles. Pour chaque compétence et sous-compétence, les performances et le potentiel de l'employé doivent être notés comme suit F (faible), M (modéré) ou E (élevé). Si la compétence ou la sous-compétence n'est pas en rapport avec les rôles et responsabilités de l'employé, le superviseur peut marquer S/O. Après avoir rempli la liste de contrôle, le superviseur peut faire la moyenne des notes de l'employé pour identifier où il se situe dans la grille et quels types de stratégies sont nécessaires pour soutenir son développement dans le cadre de compétences du modèle de maturation de One Health.

Compétence	Performance	Possible
Préparation aux épidémies ou aux situations d'urgence : Examiner les		
expériences en matière d'enquête et de gestion d'épidémies afin d'appliquer les		
meilleures pratiques		
Sous-compétences		
Préparation aux épidémies ou aux situations d'urgence		
S'engager dans la formation aux interventions d'urgence		
Identifier les partenaires clés		
Exécuter les accords avec les partenaires		
Engager le réseau de préparation et de réponse aux épidémies/urgences		
Compétence		•
Enquête sur l'épidémie : Appliquer les étapes de l'enquête sur l'épidémie		
Sous-compétences		
Surveiller les épidémies potentielles		
Déterminer la cause d'une épidémie		

Établir une définition de cas	
Collecte et analyse des échantillons	
Déterminer la nécessité d'une notification de l'épidémie/urgence	
Compétence	
Intervenir en cas d'épidémies ou de situations d'urgence : Utiliser une approche	
systématique pour la réponse aux épidémies	
Sous-compétences	
Organiser des séances d'information sur la situation	
Gérer la capacité de pointe	
Engager une communication d'urgence en cas d'épidémie	
Compétence	
Établir des mesures de reprise après l'épidémie : Utiliser une approche	
systématique pour se remettre d'une épidémie et revenir à la PON	
Sous-compétences	
Retour aux procédures d'exploitation normale	
Obtenir et intégrer les commentaires des parties prenantes	

Interventions possibles pour soutenir un faible rendement

Si un employé est identifié comme peu performant dans des compétences spécifiques de la liste de contrôle d'observation, le superviseur peut soutenir son amélioration grâce à certaines des stratégies suivantes : 30

- Assurer une formation ou un perfectionnement professionnel continu à partir du programme d'études One Health
- Élaborer un plan d'action en collaboration avec l'employé
- S'associer à l'employé dans le cadre d'un projet avec un employé qui est moyennement ou hautement performant dans les compétences nécessitant une intervention
- Surveiller les performances de l'employé dans ces compétences et fournir un retour d'information cohérent
- Réassigner à l'employé une tâche ou des fonctions où il fait preuve d'un meilleur rendement

Interventions possibles pour soutenir un faible potentiel

Si un employé est identifié comme ayant un faible potentiel dans des compétences spécifiques de la liste de contrôle d'observation, le superviseur peut soutenir son amélioration grâce à certaines des stratégies suivantes : 31

- Reconnaître systématiquement le développement et la réalisation des objectifs ciblés
- Fournir des incitations personnalisées qui reconnaissent le développement et la volonté d'apprendre
- Fournir un retour d'information précis et ciblé qui continue à soutenir le développement et le changement de comportement

³⁰ https://www.businessnewsdaily.com/8997-performance-improvement-plan.html

³¹ https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_80.htm

Interventions possibles pour améliorer une performance modérée

Si un employé est identifié comme ayant un rendement modéré dans des compétences spécifiques de la liste de contrôle d'observation, le superviseur peut soutenir son amélioration grâce à certaines des stratégies suivantes :

- Assurer une formation ou un perfectionnement professionnel continu à partir du programme d'études One Health
- Donner à l'employé la possibilité de diriger des tâches spécifiques dans le cadre d'un projet plus vaste
- Permettre à l'employé de développer ses propres objectifs en matière de responsabilités et d'amélioration des performances
- Contrôler constamment les performances et fournir un retour d'information spécifique et exploitable

Interventions possibles pour améliorer un potentiel modéré

Si un employé est identifié comme ayant un potentiel modéré dans des compétences spécifiques de la liste de contrôle d'observation, le superviseur peut soutenir son amélioration grâce à certaines des stratégies suivantes: 32

- Permettre à l'employé de partager sa réussite et les leçons apprises avec les autres pour encourager le partage des compétences et le leadership
- Fournir à l'employé un mentor dont les compétences sont plus élevées dans les domaines où l'employé se développe

Aides possibles pour accroître les performances

Si un employé est identifié comme ayant un rendement élevé dans des compétences spécifiques de la liste de contrôle d'observation, le superviseur peut soutenir son amélioration grâce à certaines des stratégies suivantes: 33

- Assurer une formation ou un perfectionnement professionnel continu à partir du programme d'études One Health
- Offrir à l'employé la possibilité de diriger des projets
- Nommer l'employé à des postes qui lui permettent d'utiliser et de développer ses compétences de haut niveau

Aides possibles pour développer un fort potentiel

Si un employé est identifié comme ayant un fort potentiel dans des compétences spécifiques de la liste de contrôle d'observation, le superviseur peut soutenir son amélioration grâce à certaines des stratégies suivantes: 34

- Inclure l'employé dans les réunions de direction ou de gestion
- Permettre à l'employé d'encadrer des employés à potentiel modéré ou faible

³² Waterhouse, Jennifer. (2008). Motivation in Public Management: The Call of Public Service edited by James L. Perry and Annie Hondeghem. Australian Journal of Public Administration. 67. 10.1111/j.1467-8500.2008.00605 7.x.

³³ Motivating Employees by Sharlyn J. Lauby American Society for Training and Development, 2005 34 Ibid

• Fournir à l'employé un mentor qui favorise efficacement son potentiel

Enquêtes et interventions en cas d'épidémie et One Health Évaluation des résultats de niveau quatre

Les outils suivants peuvent être utilisés pour évaluer l'enquête et l'intervention d'une organisation en cas d'épidémie relevant de l'initiative One Health.

Évaluer l'organisation en ce qui concerne son intervention face à une épidémie de l'initiative One Health et			
mener à bien une enqué			
9. De base	L'organisation peut utiliser des données en temps réel et la compréhension scientifique et clinique d'une maladie pour élaborer une définition de cas et elle peut identifier la cause d'une épidémie. Elle dispose des capacités de laboratoire nécessaires pour analyser des échantillons et peut surveiller les indicateurs et les déclencheurs d'une épidémie relevant de l'initiative One Health.		
10. Niveau intermédiaire	L'organisation dispose d'un plan d'exploitation stratégique en ce qui concerne l'allocation de ressources humaines et financières afin d'intensifier la surveillance et le suivi d'une épidémie, y compris la collecte et l'analyse d'échantillons, l'élaboration d'une définition de cas et l'identification d'une cause. Ils peuvent soutenir la gestion de la capacité de pointe dans la communauté et soutenir les partenaires clés dans le traitement et l'intervention en cas d'épidémie.		
11. Niveau élevé	L'organisation dispose d'un plan d'exploitation stratégique qui peut être rapidement mis en œuvre pour soutenir la surveillance, l'engagement de partenaires clés et la communication avec les communautés. L'organisation peut rapidement déployer des ressources pour soutenir une enquête et mettre en œuvre des interventions ciblées pour minimiser la propagation de la maladie. L'organisation entretient des relations avec des partenaires clés pour soutenir la mise en œuvre de ces interventions. L'organisation a une politique clairement définie de communication sur les épidémies et des stratégies variées de communication basées sur les parties prenantes. L'organisation est ouverte aux commentaires des parties prenantes et a identifié des politiques pour intégrer les commentaires dans la procédure.		
12. Avancé	L'organisation est un leader identifié dans les épidémies relevant de One Health. L'organisation dispose d'un système qui permet de détecter rapidement les cas et d'identifier la cause de l'épidémie. Elle soutient des systèmes de surveillance solides qui peuvent surveiller des foyers d'épidémies et soutenir un travail de laboratoire efficace pour identifier des cas. L'organisation développe et favorise des relations efficaces et efficientes avec d'autres partenaires clés afin de fournir rapidement des services d'intervention et elle dispose d'un plan organisationnel clair pour le déploiement des services par elle-même et par les partenaires clés. L'organisation est un membre de confiance de la communauté et dispose de plans stratégiques pour une communication claire et cohérente basée sur l'analyse des données et la compréhension clinique de la maladie. L'organisation peut communiquer d'une manière appropriée sur le plan culturel qui reflète la communauté qu'elle sert et intègre les besoins de la communauté dans son intervention et son enquête. L'organisation dispose d'une politique claire et efficace pour obtenir et intégrer les commentaires des parties prenantes et des politiques de mise en œuvre pour le retour à la procédure opérationnelle standard.		

Références

- Cholera Outbreak: Assessing the Outbreak Response and Improving Preparedness, WHO, 2004 https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43017/WHO CDS CPE ZFk 2004.4 eng.pdf?seque nce=1
- Core Competencies for Public Health Professionals, 2014 http://www.phf.org/resourcestools/Documents/Core Competencies for Public Health Professionals 2014June.pdf
- Global Health Risk Framework: Resilient and Sustainable Health Systems to Respond to Global Infectious Disease Outbreaks: Workshop Summary. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK367950/
- Warsame A, Blanchet K, Checchi F. Towards systematic evaluation of epidemic responses during humanitarian crises: a scoping review of existing public health evaluation frameworks, BMJ Global Health 2020;5:e002109 https://gh.bmj.com/content/5/1/e002109.citation-tools
- A framework for global outbreak alert and response https://www.who.int/csr/resources/publications/surveillance/whocdscsr2002.pdf?ua=1
- Coronavirus disease (COVID-19) training: Simulation exercise, WHO https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/training/simulation-exercise
- Creating an Action Plan to Prepare for an Outbreak, National Geographic https://www.nationalgeographic.org/activity/creating-action-plan-prepare-outbreak/
- Designing an Interactive Field Epidemiology Case Study Training for Public Health Practitioners Amy L. Nelson, Lauren Bradley, and Pia D. M. MacDonald https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6170882/
- Public Health Emergency Response Guide for State, Local, and Tribal Public Health Directors https://emergency.cdc.gov/planning/pdf/cdcresponseguide.pdf
- Outbreak Case Definitions, CDC https://www.cdc.gov/urdo/downloads/casedefinitions.pdf
- Outbreak Toolkit, National Collaborating Centre for Infectious Diseases https://outbreaktools.ca/
- Regional Acute Infectious Disease Response Plan https://nwhrn.org/wp- content/uploads/2017/08/Regional-Acute-Infectious-Disease-Response-Plan 08 2017 FINAL.pdf
- Shotgun Hypothesis-generating Questionnaires, Oregon Health Authority https://www.oregon.gov/oha/ph/DiseasesConditions/CommunicableDisease/Outbreaks/Gastroenteriti s/Pages/Outbreak-Investigation-Tools.aspx#shotgun
- WHO checklist for influenza pandemic preparedness planning https://www.who.int/csr/resources/publications/influenza/FluCheck6web.pdf
- World Health Organization Outbreak Communication Planning Guide https://www.who.int/ihr/elibrary/WHOOutbreakCommsPlanngGuide.pdf?ua=1