

Cadre des compétences standard pour le personnel de vaccination

Initiative des compétences du programme de vaccination

En soutien de l'objectif du Programme élargi de vaccination

ÉBAUCHE

20 décembre 2018

Version 2,1

Dédié aux agents de santé partout dans le monde, dont la persévérance protège les enfants contre les maladies évitables par la vaccination

https://www.who.int/immunization/programmes_systems/workforce/standard_competencies_framework/en/

DRAFT

Version 2,1

Rev 20 decembre 2018

https://www.who.int/immunization/programmes_systems/workforce/standard_competencies_framework/en/

DRAFT

Le 20 avril, 2018

Version 2.0

Rev 20 decembre 2018

https://www.who.int/immunization/programmes_systems/workforce/standard_competencies_framework/en/

Contenu

Introduction.....	1
<u>Processus de développement</u>	1
Concernant le présent document.....	2
<u>Hypothèses</u>	3
<u>Glossaire des termes</u>	4
<u>Abréviations</u>	5
Comment se servir de ce document.....	6
<u>Remarques importantes</u>	7
Attributs d'un programme de vaccination réussi par domaines et niveaux organisationnels.....	8
Objectif du PEV	9
Services du PEV.....	9
Description des compétences nécessaires pour un programme de vaccination réussi.....	10
Le travail et les compétences selon le niveau	11
Niveau national	11
<u>Plaidoyer et communications</u>	11
<u>Surveillance, investigation et riposte aux maladies</u>	12
<u>Ressources humaines et gestion des performances</u>	13
<u>Suivi, évaluation et utilisation des données</u>	14
<u>Politique, planification et finances</u>	15
<u>Sécurité des vaccins et vaccination</u>	16
<u>Vaccins, fournitures et logistique</u>	17
<u>Administration des services de vaccination</u>	18
<u>Compétence fondamentale: Gestion et leadership</u>	18
<u>Compétence fondamentale: Maladies évitables par la vaccination et programme</u>	19
Niveau de province.....	20
<u>Plaidoyer et communications</u>	20
<u>Surveillance, investigation et riposte aux maladies</u>	21
<u>Ressources humaines et gestion des performances</u>	21
<u>Suivi, évaluation et utilisation des données</u>	22
<u>Politique, planification et finances</u>	23

Rev 20 decembre 2018

https://www.who.int/immunization/programmes_systems/workforce/standard_competencies_framework/en/

<u>Sécurité des vaccins et vaccination</u>	24
<u>Administration des services</u>	24
<u>Vaccins, fournitures et logistique</u>	25
<u>Compétence fondamentale: Gestion et leadership</u>	26
<u>Compétence fondamentale: Maladies évitables par la vaccination et programme</u>	26
Niveau de district/sous-district	27
<u>Plaidoyer et communications</u>	27
<u>Surveillance, investigation et riposte aux maladies</u>	28
<u>Ressources humaines et gestion des performances</u>	28
<u>Suivi, évaluation et utilisation des données</u>	29
<u>Politique, planification et finances</u>	30
<u>Sécurité des vaccins et vaccination</u>	31
<u>Administration des services de vaccination</u>	31
<u>Vaccin, fournitures et logistique</u>	32
<u>Compétence fondamentale: Gestion et leadership</u>	33
<u>Compétence fondamentale: Maladies évitables par la vaccination et programme</u>	33
Niveau communautaire.....	34
<u>Plaidoyer et communications</u>	34
<u>Surveillance, investigation et riposte aux maladies</u>	35
<u>Ressources humaines et gestion des performances</u>	35
<u>Suivi, évaluation et utilisation des données</u>	36
<u>Politique, planification et finances</u>	37
<u>Sécurité des vaccins et vaccination</u>	37
<u>Administration des services de vaccination</u>	38
<u>Vaccins, fournitures et logistique</u>	39
<u>Compétence fondamentale: gestion et leadership</u>	40
<u>Compétence fondamentale: Maladies évitables par la vaccination et programme</u>	40
Remerciements.....	41
Références.....	41
Contributeurs	43

Introduction

En mai 2012, 194 états membres de l'Assemblée nationale de la santé ont approuvé le Plan d'action mondial pour les vaccins (PAMV), un cadre qui permettrait de prévenir des millions de morts d'ici à 2020, grâce à un plus grand accès équitable aux vaccins existants pour les personnes de toutes les communautés. GVAP qualifie le renforcement des capacités des gestionnaires et des agents de santé de première ligne comme une mesure recommandée pour soutenir des systèmes solides. C'est à cause de cette recommandation, que les programmes de vaccination des ministères de la santé partout dans le monde ont intégré des initiatives de développement du personnel, parmi leurs activités du GVAP. Toutefois, les pays ne disposent pas de lignes directrices pour aborder la planification, la gestion et l'évaluation du personnel.

Les intervenants ont convenu de la nécessité de décrire toutes les compétences requises pour le succès d'un programme de vaccination à tous les niveaux: national, provincial, du district et communautaire. L'utilisation des compétences aide les pays à mieux distribuer les ressources conformément aux fonctions requises, et à mieux définir les rôles et les responsabilités du personnel sanitaire.

Processus de développement

Les Centres pour le contrôle et la prévention des maladies des Etats-Unis (CDC) ont présidé un groupe de travail de partenaires clés (voir *Remerciements*) pour définir les compétences standard. Le groupe de travail a employé quatre méthodes de collecte de données en suivant une démarche progressive pour définir les compétences.

1. **Les objectifs organisationnels** d'un programme de vaccination ont été définis au moyen d'une analyse de documents existants de référence, stratégie et lignes directrices
2. En utilisant les objectifs organisationnels comme guide, un comité de développement du plan de travail a réalisé une analyse documentaire. Le comité de développement a aussi demandé aux experts de définir les **attributs** d'un système de vaccination « réussi », c'est à dire un système qui atteint ses objectifs. Le groupe de travail plus large a examiné et approuvé les attributs.
3. En utilisant les attributs comme guide, le comité de développement a de nouveau réalisé une analyse documentaire et a demandé aux experts des sujets en question, de développer une ébauche des **fonctions professionnelles** nécessaires à chacun des quatre niveaux. L'ébauche a été examinée et révisée par le plus large groupe de travail.
4. Afin de développer les **compétences**, en plus des trois méthodes de collecte de données décrites pour les trois premières étapes, des entrevues des informateurs clés ont été menées, en grande partie aux niveaux national et de district.

Après l'achèvement de la première ébauche fin 2016, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a proposé de publier les compétences standard comme orientation normative pour les programmes de vaccination des pays. Ce travail a été présenté lors de la rencontre du Groupe consultatif stratégique d'experts de l'OMS (SAGE) en avril 2017. SAGE a été d'accord avec la proposition de l'OMS et a souligné l'importance d'examiner les fonctions et les compétences dans l'optique d'un système de santé. SAGE a aussi recommandé le pilotage dans des contextes de pays variés.

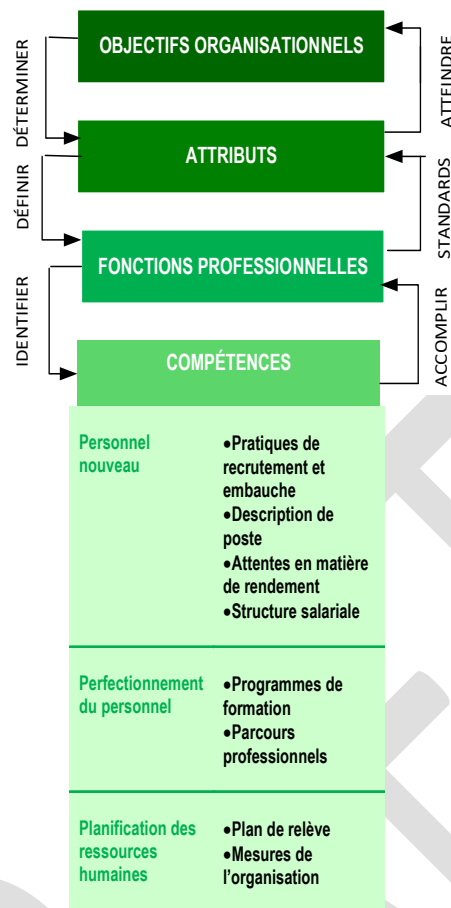
En octobre 2017, l'OMS a réuni un groupe d'experts en vaccination pour examiner et faire des recommandations sur la première ébauche des domaines, fonctions professionnelles et compétences standard au niveau national du programme de vaccination. Ces recommandations sont comprises dans l'ébauche du document.

Concernant le présent document

Le but de ce document est de servir comme soutien pour l'évaluation, la conception et le développement de la gestion et du perfectionnement du personnel. Il est fondé sur un cadre qui relie les compétences du personnel aux objectifs d'une organisation, pour la planification et le suivi.

Les organisations définissent les **objectifs** en base sur leur mission. Elles déterminent les **attributs** qui indiquent si les organisations atteignent leurs objectifs à un niveau de qualité convenu. En base sur ces attributs, elles peuvent identifier les **fonctions professionnelles** nécessaires pour produire des résultats de qualité, de même que les **compétences** nécessaires pour réaliser le travail. Les compétences fournissent l'information sur les aspects clés de la fonction des ressources humaines dans une organisation. Les compétences peuvent servir pour déterminer si les fonctions professionnelles répondent aux critères de qualité prévus, et peuvent démontrer si l'organisation atteint ses objectifs.

DRAFT



Hypothèses

- Le PEV fonctionne dans le cadre du système vaste de santé d'un pays
- La gouvernance, la stabilité et l'infrastructure nationale sous-jacentes sont indispensables pour les systèmes de vaccination
L'interaction, la communication et la rétroaction sont essentielles dans tous les niveaux et domaines
- La décentralisation peut faire déplacer quelques fonctions entre les niveaux national, provincial et de district
- Le travail réalisé à chaque niveau n'est pas nécessairement fait par un seul individu
- Les compétences supplémentaires qui ne sont pas spécifiques à la vaccination, telles que la technologie informatique, les systèmes de laboratoire, la comptabilité et la gestion des ressources humaines, sont indispensables pour le succès du PEV.

Remarques:

- La supervision pour tous les domaines est comprise dans les domaines de ressources humaines et de gestion de la performance
- Le suivi de programmes est décrit dans le domaine de suivi, évaluation et utilisation de données

Glossaire des termes

Attributs

Les traits observables d'un programme de vaccination qui atteint ses objectifs

Compétence

Connaissances, compétences et attitudes nécessaires pour la performance réussie du travail. Rédigées sous forme d'énoncés généraux, elles peuvent servir pour développer des objectifs d'apprentissage détaillés pour la formation.

Fonctions professionnelles

Les tâches exigées pour qu'une organisation puisse atteindre ses objectifs

Abréviations

MAPI	Manifestations adverses post immunisation
cMYP	Plan pluriannuel de pays
PEV	Programme élargi de vaccination
UE	Union européenne
HMIS	Système d'information de gestion de la santé
HSS	Renforcement des systèmes de santé
SIMR	Surveillance intégrée de la maladie et riposte
LMIS	Système d'information sur la gestion logistique
MOH	Ministère de la santé
NRA	Autorité réglementaire nationale
POS	Procédure d'opération standard
UMC	Centre de suivi de Uppsala
MEV	Maladie évitable par la vaccination
WASH	Eau, assainissement et hygiène
OMS	Organisation mondiale de la Santé

Comment se servir de ce document

Ce document peut aider les programmes de vaccination à réviser ou à développer des politiques concernant leur personnel, y compris l'embauche, le perfectionnement et la planification des ressources humaines. Il y a trois éléments principaux.

Éléments	A utiliser pour	Exemple
Attributs	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des indicateurs de rendement du programme pour les domaines et niveaux du système • Vérifier les indicateurs de rendement du programme pour assurer que tous les aspects du PEV sont suivis. • Relier la performance du travailleur aux résultats 	Dans le cadre de sa planification stratégique au niveau national, un programme de vaccination examine les attributs et confirme que tous les éléments sont en place pour administrer le vaccin, mais il reconnaît qu'il manque une stratégie pour communiquer et plaider avec les partenaires.
Fonctions	<ul style="list-style-type: none"> • Développer/réviser des termes de référence ou des descriptions de postes • Examiner des processus du système à des fins d'efficacité et d'efficience • Restructurer les processus de travail • Identifier les fonctions appropriées à des niveaux différents du système • Réorganiser les responsabilités, telles que dans la décentralisation ou la centralisation 	Un pays passe d'une structure centralisée à une structure décentralisée. Il examine toutes les fonctions décrites pour le niveau national et choisit de passer des fonctions particulières au niveau provincial. La gestion pourrait se servir des sections sur les compétences pour identifier celles qui seront requises au niveau provincial et concevoir un plan de développement de compétences.
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Relier les fonctions professionnelles aux compétences exigées • Développer/réviser des termes de référence ou des descriptions de postes • Mener des évaluations des besoins en formation et créer des plans de formation • Déterminer des critères pour l'avancement de carrière • Développer des exigences de rendement du personnel 	Un programme de vaccination adopte une structure de salaires fondés sur le mérite. Il modifie les compétences standard pour créer des descriptions de postes comprenant des niveaux de maîtrise désignés 'junior', 'qualifié' et 'supérieur'. Il se sert des nouvelles compétences pour créer des programmes de formation axés sur la compétence, qui permettront aux membres du personnel d'avancer leur carrière.

Remarques importantes

1. Ce document n'est destiné à être ni un document réglementaire ni un programme de formation. Il est prévu que les pays ou les agences l'adaptent selon leurs besoins.
2. Les attributs, les fonctions et les compétences décrivent une organisation et des travailleurs qui répondent aux attentes dans un environnement 'typique'. Les programmes de vaccination pourraient souhaiter accroître les descriptions pour définir des niveaux supplémentaires de maîtrise tels que 'junior' ou 'supérieur'.
3. Le domaine de **ressources humaines et gestion de performances** comprend des fonctions professionnelles et des compétences qui peuvent être exigées chez tout gestionnaire dans le programme de vaccination, pas seulement ceux dans le département de ressources humaines du PEV. Ainsi, quelques compétences des Ressources humaines peuvent être considérées fondamentales.
4. Presque tous les postes dans le cadre de la vaccination demandent un niveau de maîtrise des compétences fondamentales en **gestion et leadership** et **maladies évitables par la vaccination et programme**. Considérez ceci chaque fois que vous réalisez toute tâche ou analyse de performance.
5. Les énoncés de compétence sont par définition généraux. Ils ne sont pas suffisamment détaillés pour développer des programmes précis de formation. Lorsque vous effectuerez des évaluations des besoins en formation ou des conceptions de la formation, divisez les énoncés de compétence en niveaux plus détaillés pour obtenir les objectifs d'apprentissage particuliers dont vous avez besoin.

Attributs d'un programme de vaccination réussi par domaines et niveaux organisationnels

Attributs d'un PEV réussi

	Plaidoyer & communications	Surveillance, investigation & riposte aux maladies	Ressources humaines & gestion des performances	Suivi, évaluation & utilisation des données	Politiques, planification et finances	Sécurité des vaccins et de la vaccination	Vaccins, fournitures et logistique
NATIONAL	Plaidoyer et communications au niveau national et avec partenaires Stratégies de communication	Gestion de surveillance, investigation et riposte des maladies Collaboration avec laboratoires	Travailleur qualifié et motivé. Dotation, formation et supervision de personnel. Ressources humaines nationales, systèmes de soutien pour formation et performance.	Gestion des données de qualité. Indicateurs établis de suivi et évaluation, standards nationaux et outils. Prise de décisions et rétroaction fondées sur les preuves Évaluation de programme et politique.	Établissement des priorités et des politiques Planification annuelle et pluriannuelle. Mécanismes de financement et gestion	Procédures nationales pour la manutention de qualité afin d'assurer les vaccins sûrs et efficaces Surveillance, notification et riposte aux MAPI.	Processus d'approvisionnement de vaccins, fournitures et équipement. Prévision, planification et gestion.
PROVINCE	Plaidoyer Collaboration. Stratégies de communication	Coordination de surveillance, investigation et riposte des maladies	Travailleur qualifié et motivé. Dotation, formation et supervision de personnel.	Gestion de données de qualité pour la prise de décisions. Suivi et rétroaction	Politiques fondées sur les preuves. Planification et microplanification Gestion des ressources.	Mise en œuvre et suivi des mesures de sécurité. Surveillance, notification et riposte aux MAPI.	Prévision, planification et gestion du stock. Stockage et distribution.
DISTRICT/ SUB-DISTRICT	Création de la demande Communauté et partenaires locaux engagés	Surveillance, investigation et riposte des maladies.	Travailleur qualifié et motivé. Dotation, formation et supervision de personnel.	Collecte, gestion et utilisation de données de qualité. Suivi et rétroaction.	Services intégrés de microplanification Mise en œuvre de politiques et de procédure d'opération standard Gestion des ressources	Supervision des mesures de sécurité. Surveillance, notification et riposte aux MAPI.	Planification et suivi de chaîne du froid, fournitures et équipement. Stockage et distribution.
COMMUNAUTÉ	Communauté mobilisée	Surveillance des maladies Dossiers et rapports exacts. Riposte efficace.	Travailleur qualifié et motivé. Dotation, formation et supervision de personnel.	Dossiers et rapports exacts. Utilisation de données pour amélioration continue de la qualité	Microplans de qualité	Pratiques de vaccination en toute sûreté	Fournitures disponibles et en bon état

Services efficaces et efficaces



Résultats fructueux du PEV

Objectif du PEV

Selon l'Organisation mondiale de la Santé, le but du Programme élargi de vaccination est « l'accès universel à tous les vaccins pertinents pour tous ceux qui sont à risque. »¹

Pour atteindre ce but, les pays fournissent et gèrent les produits et les services aux niveaux national et infranational suivant les lignes directrices internationales, ainsi que les procédures pour répondre aux besoins particuliers des pays.

Les pays déterminent des objectifs particuliers pour atteindre le but général de la vaccination pour tous.

Services du PEV

Le programme de vaccination est un système complexe qui comprend des domaines de spécialité interconnectés. Pour qu'un programme soit fructueux, c'est à dire pour atteindre les buts, le travail doit se faire dans les domaines suivants:

1. Plaidoyer et communications
2. Surveillance, investigation et riposte aux maladies
3. Ressources humaines et gestion des performances
4. Suivi, évaluation et utilisation des données
5. Politiques, planification et finances
6. Sécurité des vaccins et de la vaccination
7. Vaccin, fournitures et logistiques
8. Administration des services de vaccination: Vaccination de routine et activités de vaccination supplémentaires

¹ Organisation mondiale de la Santé, 1 Décembre 2013

http://www.who.int/immunization/programmes_systems/supply_chain/benefits_of_immunization/en/
Rev 20 décembre 2018

https://www.who.int/immunization/programmes_systems/workforce/standard_competencies_framework/en/

Description des compétences nécessaires pour un programme de vaccination réussi

Ce document définit les compétences pour huit domaines techniques, de même que deux domaines fondamentaux.

Compétences fondamentales	
Gestion et leadership	Définir une vision et orienter les personnes et les ressources vers le soutien de l'accès universel à tous les vaccins pertinents pour tous ceux à risque.
Maladies évitables par la vaccination et programme	Expliquer comment fonctionnent les vaccins et appliquer les connaissances sur les agents immunisants suivant les lignes directrices nationales
Compétences techniques	
Plaidoyer et communications	Communiquer verbalement ou à l'écrit avec efficacité et d'une manière appropriée pour le public cible en ce qui concerne les questions liées au PEV
Surveillance, investigation et riposte aux maladies	Faire fonctionner les systèmes pour suivre la couverture vaccinale, l'incidence et la prévalence des MEV, et répondre aux flambées de MEV
Ressources humaines et gestion des performances	Planifier et gérer la dotation en personnel, la gestion des performances et le développement du personnel de vaccination et des volontaires communautaires, soit dans le cadre du département de ressources humaines ou de la gestion technique
Sécurité des vaccins et vaccination	Développer & maintenir les procédés pour assurer le stockage, le transport, l'administration et l'élimination de vaccin sécuritaires
Suivi, évaluation et utilisation des données	Développer et utiliser les systèmes de suivi et évaluation pour suivre l'efficacité des activités du PEV à tous les niveaux du système
Politique, planification et finances	Développer et mettre en œuvre des politiques et des plans pour aborder la mise en œuvre, la qualité et les objectifs de couverture
Administration des services de vaccination Niveaux de district et communauté seulement	Administrer en toute sûreté les vaccins appropriés à la population cible d'une manière qui optimise la couverture
Vaccins, fournitures et logistique	Planifier et gérer les systèmes et les fournitures pour assurer une chaîne d'approvisionnement régulière et le transport et stockage de vaccin sécuritaires

Le travail et les compétences selon le niveau

Niveau national

Plaidoyer et communications

Fonctions professionnelles

1. Plaider aux intervenants clés pour encourager le soutien politique en faveur de la vaccination comme priorité nationale, susciter et conserver le ressourcement adéquat
2. Entretenir des partenariats aux niveaux national et international
3. Forger et entretenir des relations et partager l'information pertinente avec les autorités clés, OSC et ONG, organismes professionnels, le secteur privé et les médias.
4. Traiter avec les médias pour informer et communiquer les messages clés et les événements
5. Assurer le développement, la mise en œuvre et la mise à jour régulière d'un plan national pour le plaidoyer, la communication et l'engagement des intervenants
6. Développer un plan national de communications des risques and stratégies selon le type et la source de l'événement
7. Aider à conserver un groupe de travail national pour assurer la coordination régulière de la planification sur tous les aspects du plaidoyer, des communications et la promotion de la demande
8. Soutenir le développement et la diffusion des outils et ressources clés (systèmes de messagerie, matériaux de formation)
9. Effectuer des recherches pour guider le développement, la mise en œuvre et la mesure des stratégies de communication

Compétences

1. Négocier avec les hauts fonctionnaires et les décideurs
2. Bâtir des liens de confiance avec des partenaires internes et externes
3. Se servir des connaissances en communication sanitaire, communications des risques, et principes du marketing social pour développer un plan de communications pour la vaccination
4. Sélectionner le moyen le plus adéquat pour communiquer avec un public cible
5. Préparer et diffuser un contenu technique complexe pour des publics divers
6. Préparer un dossier de presse
7. Concevoir et effectuer une étude de communications (ex. Analyse d'environnement de communication, analyse du public, analyse du comportement, analyse du canal de communication)
8. Développer et mettre en œuvre un plan de communications en situation d'urgence
9. Développer et mettre en œuvre un plan de suivi de la stratégie de communications (ex. générer la demande)
10. Recueillir, analyser et interpréter des données de suivi et autres données de communications
11. Prendre des décisions en matière de programmes fondées sur des données concrètes

Surveillance, investigation et riposte aux maladies**Fonctions professionnelles**

1. Développer, communiquer et mettre en œuvre les lignes directrices pour la surveillance, l'investigation et la riposte des MEV
2. Développer et gérer les processus et outils du système de surveillance des MEV (ex. Procédures d'opération standard, fiches d'investigation de cas)
3. Suivre la mise en œuvre des lignes directrices du système de surveillance (ex. Contrôler la qualité du système de surveillance par rapport aux indicateurs, supervision)
4. Réaliser des activités d'amélioration du système de surveillance
5. Effectuer des analyses épidémiologiques et résumer les données dans un délai convenable (ex. personne, heure, lieu)
6. Communiquer l'information aux niveaux et groupes appropriés (ex. Rapport international & infranational)
7. Contrôler la qualité des laboratoires de santé publique qui effectuent les tests de spécimens pour les MEV
8. Coopérer entre les systèmes de surveillance du terrain et du laboratoire
9. Coordonner la surveillance de MEV avec les systèmes de surveillance (intégrée ou autre) de maladies (ex. SIMR)
10. Coordonner ou réaliser des activités d'investigation et riposte de flambées à travers différents secteurs sanitaires (ex. PEV, WASH, d'autres programmes)
11. Effectuer ou coordonner des études épidémiologiques selon le besoin pour répondre aux questions pertinentes sur les MEV (ex. Efficacité vaccinale)
12. Coordonner et partager l'information avec les systèmes nationaux d'information sanitaire (ex. DHIS2, HMIS)

Compétences

1. Décrire les objectifs de la surveillance des MEV par maladie et la façon dont les différents systèmes répondent à ces objectifs
2. Concevoir et mettre en œuvre un système de surveillance de MEV
3. Concevoir et mettre en œuvre un plan de suivi du système de surveillance
4. Trianguler les données de différentes sources pour identifier des problèmes potentiels, de même que synthétiser l'information pour la prise de mesures. Utiliser la technologie pour gérer, analyser et interpréter les données de surveillance ou autres données épidémiologiques
5. Recueillir, analyser et interpréter les données de suivi du système de surveillance
6. Formuler des recommandations applicables basées sur les données de surveillance ou autres données épidémiologiques
7. Ecrire des rapports techniques
8. Concevoir et effectuer une évaluation du système de surveillance de MEV
9. Diriger des initiatives/projets d'amélioration de la qualité de la surveillance
10. Identifier et communiquer les contraintes d'un système de surveillance
11. En base sur l'analyse des données de surveillance, déterminer quand une étude scientifique est nécessaire
12. Ecrire un protocole d'étude
13. Réaliser une étude de terrain, y compris dans des conditions d'urgence (ex. Investigation de flambée)

Ressources humaines et gestion des performances**Fonctions professionnelles**

1. Offrir des recommandations et plaider en faveur de politiques nationales de ressources humaines pour soutenir les besoins des programmes de vaccination
2. Evaluer les besoins en personnel à tous les niveaux du programme de vaccination
3. Développer un plan et définir des stratégies pour des besoins en personnel permanent ou temporaire à tous les niveaux
4. Offrir des lignes directrices et des indicateurs pour la gestion des performances (ex. Supervision de soutien/ transfert des tâches/délégation des tâches/sanction disciplinaire)
5. Suivre les indicateurs de performance du personnel et offrir des recommandations aux employés
6. Développer et maintenir des descriptions de poste en coordination avec les autorités chargées des ressources humaines au niveau national
7. Créer des stratégies pour le développement du personnel en base sur des évaluations des besoins en formation
8. Coordonner le développement de lignes directrices et mise en œuvre de formation et soutien en milieu de travail, coaching et encadrement
9. Contribuer à la création d'un environnement qui soutient l'avancement professionnel et la fidélisation du personnel
10. Développer des lignes directrices et un système pour mener la supervision de soutien
11. Aider à renforcer les capacités du personnel qui travaille à tous les niveaux pour atteindre les objectifs du programme de vaccination

Compétences

1. Mettre en pratique les connaissances des méthodes clés et meilleures pratiques de ressources humaines (ex. Analyse du flux de travail, roulement du personnel, plan de relève, formation axée sur la compétence) pour la prise de décision concernant le personnel
2. Mener, interpréter et utiliser une évaluation des besoins en personnel
3. Développer des solutions pour les problèmes complexes en ressources humaines
4. Prévoir et planifier pour les besoins en ressources humaines
5. Écrire une description de poste
6. Gérer le recrutement de personnel y compris des entretiens d'embauche et évaluation de l'aptitude des candidats
7. Gérer, analyser et interpréter des données de ressources humaines
8. Offrir des recommandations réalisables basées sur des données concrètes
9. Gérer le système national d'examen du rendement
10. Mener une évaluation du rendement du personnel et offrir la rétroaction constructive
11. Établir des indicateurs pour le rendement des ressources humaines (ex. Taux de roulement du personnel)
12. Concevoir, développer et mettre en œuvre une intervention du développement de personnel des MEV, formation comprise
13. Former le personnel pour réaliser les tâches du programme de vaccination de manière efficace et effective
14. Concevoir et mener les évaluations de la formation

Suivi, évaluation et utilisation des données**Fonctions professionnelles**

1. Identifier les besoins en données et développer des plans et des outils de suivi et d'évaluation
2. Définir des standards pour le suivi et l'évaluation et l'utilisation des données pour les niveaux infranationaux (ex. Définitions des indicateurs, format, périodicité)
3. Collaborer avec les groupes/départements au niveau national pour établir les standards (ex. dénominateurs, partage des données)
4. Créer des matériels d'orientation concernant la protection et la sécurité des données.
5. Concevoir et gérer les éléments de la vaccination au sein du système national d'information de la gestion de la santé
6. Gérer et interpréter les données, et utiliser les données pour la prise de décisions
7. Suivre la mise en œuvre de politiques, plans et budget, et indicateurs de performance
8. Calculer et communiquer les rapports des indicateurs au MOH national, international et/ou aux entités régionales (ex. Formulaire de rapport conjoint)
9. Offrir la rétroaction au niveau infranational concernant les données déclarées, la qualité, les indicateurs de performance et l'interprétation
10. Maîtriser un système de gestion de connaissances pour organiser, entretenir et partager un dépôt d'études, publications, évaluations et autres documents du système de vaccination
11. Budgétiser et gérer l'approvisionnement et distribution des instruments de gestion de données
12. Développer et mettre en œuvre les mécanismes et outils d'assurance de la qualité
13. Concevoir et mener des évaluations régulières du programme et réaliser des études spéciales

Compétences

1. Concevoir un plan de suivi, évaluation et utilisation des données du programme de vaccination
2. Recourir à la technologie pour gérer, analyser et interpréter les données du programme de vaccination
3. Trianguler les données de différentes sources pour identifier des problèmes potentiels, de même que synthétiser l'information pour la prise de mesures
4. Identifier et utiliser des instruments épidémiologiques appropriés et d'autres outils pour analyser correctement les données afin de renseigner les gestionnaires du programme
5. Identifier les problèmes de qualité et les limitations des données
6. Offrir des recommandations réalisables fondées sur des données concrètes
7. Ecrire des rapports techniques
8. Déterminer le besoin d'une étude spéciale (ex. Recherche opérationnelle, économique)
9. Concevoir une étude spéciale en base sur des exigences du programme
10. Maîtriser un système de gestion de connaissances
11. Concevoir et mener des évaluations du programme
12. Plaider en faveur de la prise de décision fondée sur les données concrètes lors des obstacles politiques ou logistiques

Politique, planification et finances**Fonctions professionnelles**

1. Énoncer une vision nationale et des buts pour la vaccination
2. Définir et réviser la politique et le calendrier vaccinal national en base sur les données scientifiques, les priorités épidémiologiques, les données du programme et l'équité en santé
3. Adapter et assurer que les politiques nationales se conforment aux lignes directrices et aux réglementations internationales et contribuent aux cibles sanitaires mondiales et au Plan d'action mondial pour les vaccins (PAMV)
4. Développer un plan stratégique pluriannuel pour la vaccination (ex. cMYP), qui comprend les priorités, les cibles, les stratégies et le budget pour atteindre les objectifs de vaccination nationaux
5. Collaborer adéquatement avec les groupes consultatifs nationaux tels que le Groupe consultatif technique national pour la vaccination « National Immunization Technical Advisory Group » (NITAG), et le Comité coordonnateur interagences « Interagency Coordinating Committee » (ICC)
6. Intégrer convenablement la planification de la vaccination dans des plans plus vastes, ex. HSS
7. Développer des plans opérationnels annuels pour la vaccination
8. Offrir des directives pour le développement et aider avec la mise en œuvre de micro-plans aux niveaux infranational et communautaire
9. Mobiliser les ressources des sources internes et externes (ex. GAVI, le Fonds mondial, des programmes de subvention de l'UE et d'autres demandes de subvention)
10. Budgétiser et contrôler les ressources, suivre les dépenses et assurer l'apport de fonds ponctuel à travers le système
11. Préparer des rapports réguliers
12. Assurer la conformité avec les réglementations publiques de finances, les exigences des audits et de reddition de comptes

Compétences

1. Prendre des décisions programmatiques fondées sur des données concrètes, des politiques et des réglementations
2. Utiliser les connaissances de l'administration publique et des réglementations publiques de la gestion financière pour la planification et la formulation des politiques
3. Écrire des documents techniques, politiques et de planification
4. Déterminer des buts stratégiques et des priorités pour atteindre les cibles nationales de vaccination
5. Développer des stratégies et des plans opérationnels à long-terme et à court terme
6. Planifier et gérer les projets au niveau national (ex. introduction de nouveaux vaccins, enquêtes de couverture et journées nationales de vaccination)
7. Mettre en œuvre des plans, des programmes et des politiques (ex. Calendrier national vaccinal)
8. Prioriser les activités et les risques
9. Utiliser les nouvelles technologies pour analyser et interpréter les données économiques et de programme
10. Développer et gérer les budgets
11. Développer un module de prévision pour les exigences des ressources du programme de vaccination
12. Favoriser une culture de responsabilisation pour l'utilisation efficace des ressources
13. Développer des propositions de financement

Sécurité des vaccins et vaccination**Fonctions professionnelles**

1. Etablir et gérer un système de surveillance des MAPI pour assurer la détection, l'investigation et la réponse ponctuelles aux problèmes avec les vaccins, les erreurs de vaccination et les réactions liées aux erreurs, détection des signaux et lien de causalité
2. Se concerter avec l'Autorité réglementaire nationale (NRA) pour l'obtention de vaccins dont la qualité, l'efficacité et la sécurité sont assurées
3. Etablir et assurer la fonctionnalité du comité expert national sur la sécurité des vaccins et de la vaccination
4. Développer et actualiser les POS avec des rôles et responsabilités clairement identifiés pour chaque catégorie de personnel impliqué dans la surveillance et les directives des MAPI
5. Coordonner ou mener des investigations aux niveaux national ou infranational
6. Faciliter le lien de causalité et conseiller d'approfondir l'investigation selon le besoin
7. Offrir l'orientation et la rétroaction aux niveaux infranationaux et au public
8. Partager les données de MAPI avec les agences internationales (OMS, UNICEF, UMC) et les fabricants
9. Participer/concerter avec les plans de communication pour aborder les enjeux actuels (sensibilisation publique et des médias) et les plans de communication de crise lors des urgences
10. Développer l'orientation et les politiques sur la sécurité des pratiques de vaccination y compris l'élimination sécuritaire des déchets

Compétences

1. Développer et mettre en œuvre un plan de contrôle de la sécurité des vaccins et de la vaccination
2. Concevoir et mettre en œuvre un système de surveillance, investigation et riposte des manifestations adverses post-immunisation (MAPI)
3. Utiliser les nouvelles technologies pour recueillir, analyser et interpréter les données de sécurité des vaccins
4. Prendre des décisions programmatiques fondées sur des données concrètes, la législation nationale pertinente, et les standards et règlements internationaux et bases de données relatives à la sécurité
5. Ecrire des procédures d'opération standard et des rapports techniques au sujet de la sécurité des vaccins et de la vaccination
6. Effectuer des évaluations de la qualité du système de surveillance des MAPI et offrir des recommandations pour son amélioration

Vaccins, fournitures et logistique**Fonctions professionnelles**

1. Développer des plans stratégiques pluriannuels et des plans de travail annuels pour la chaîne d'approvisionnement de la vaccination
2. Développer, actualiser et diffuser les procédures d'opération standard et les lignes directrices pour la gestion efficace de la chaîne d'approvisionnement
3. Prévoir et se procurer les vaccins et les fournitures vaccinales adéquats
4. Définir et mettre en œuvre les procédures d'arrivée des vaccins (y compris les procédures de dédouanement)
5. Mettre en œuvre et exiger la manipulation, le stockage et les procédures de distribution appropriés
6. Contrôler la température du début à la fin
7. Tenir à jour le stock de la chaîne du froid, évaluer et planifier concernant l'équipement et pièces de rechange pour la chaîne de froid
8. Etablir et mettre en œuvre un système d'entretien de l'équipement de la chaîne de froid
9. Etablir, maintenir et tenir à jour le contrôle du stock/Système d'information sur la gestion logistique (LMIS)
10. Assurer la disponibilité du transport pour distribution de vaccins, fournitures et supervision
11. Développer les protocoles et assurer l'élimination sécuritaire des déchets
12. Adopter et maintenir des indicateurs de performance pour le suivi et l'évaluation de la chaîne d'approvisionnement des vaccins et synergies du système logistique et partenariats pour optimiser l'approvisionnement

Compétences

1. Analyser les besoins d'externalisation, gestion des contrats
2. Gérer et maintenir l'infrastructure (transport, chaîne du froid)
3. Évaluer les besoins et choisir et mettre en œuvre la solution adéquate pour le produit (vaccin, chaîne du froid, fournitures de vaccination, etc.)
4. Prévoir les besoins en vaccin, chaîne du froid, fournitures et logistique
5. Coordonner avec d'autres au sujet de l'approvisionnement
6. Développer les procédures d'arrivée, stockage, transport, gestion de vaccin et élimination des déchets
7. Développer et mettre en œuvre le contrôle efficace de la température du début à la fin
8. Définir les politiques et les processus pour la réparation et l'entretien de l'équipement de la chaîne du froid, dispositifs de contrôle de la température
9. Concevoir et mettre en œuvre un LMIS
10. Développer et mettre en œuvre un plan de suivi de la chaîne d'approvisionnement
11. Utiliser un LMIS pour recueillir, gérer, analyser et interpréter les données d'approvisionnement
12. Recueillir, analyser et interpréter les données de suivi de la chaîne d'approvisionnement
13. Prendre des décisions programmatiques fondées sur des données concrètes
14. Écrire des rapports techniques au sujet de la chaîne d'approvisionnement
15. Écrire une procédure d'opération standard pour la chaîne d'approvisionnement
16. Mettre en pratique les connaissances des cadres réglementaires et de fabrication et des contraintes pour se procurer le vaccin

Administration des services de vaccination**Fonctions professionnelles**

Il est supposé que le personnel au niveau national ne travaille pas directement avec la prestation de services. Plutôt, le travail décrit dans les domaines technique et fondamental soutient la prestation de services de haute qualité aux niveaux inférieurs.

Compétence fondamentale: Gestion et leadership**Compétences**

1. Définir et communiquer la vision, la mission et les stratégies de l'organisation
2. Prendre des décisions efficaces, éthiques et opportunes qui correspondent aux ressources disponibles
3. Intégrer des valeurs fondamentales, intégrité, équité et responsabilité tout au long des pratiques de l'organisation
4. Encourager une culture de prise de décision fondée sur les données concrètes, l'utilisation du savoir scientifique et l'amélioration continue
5. Communiquer oralement et par écrit de manière crédible et efficace aux publics cibles variés
6. Utiliser les compétences en matière de communication interpersonnelle pour motiver, collaborer et nouer les alliances
7. Utiliser la technologie telle que l'internet, les smartphones et les applications informatiques pour effectuer les tâches de vaccination
8. Effectuer des analyses de situation (ex. intervenants, contexte)
9. Résoudre les difficultés et affronter efficacement les incertitudes et complexités
10. Gérer le temps en priorisant et déléguant le travail
11. Créer un environnement de travail ouvert et basé sur la confiance
12. Planifier et gérer des projets
13. Tenir des réunions
14. Superviser le rendement du personnel

Compétence fondamentale: Maladies évitables par la vaccination et programme**Compétences**

1. Mettre en pratique les connaissances des caractéristiques épidémiologiques et cliniques essentielles de chaque maladie évitable par la vaccination afin de prendre des décisions
2. Accéder et utiliser l'information concernant les vaccins, les tendances et politiques de la vaccination (ex. calendriers, présentations, manipulation, dosage, technologies d'administration, etc.)
3. Mettre en pratique les sciences de la santé publique (épidémiologie, bio-statistique, sciences sociales, informatique) pour la prise de décision et la planification
4. Intégrer les connaissances au sujet des étapes principales du développement et évaluation pour la prise de décision
5. Décrire les maladies, l'immunologie de base, l'immunité collective et les vaccins, à un public dont les niveaux de connaissances scientifiques varient
6. Consulter des documents de synthèse actuels de l'OMS, recommandations, stratégies et initiatives nationales, mondiales et régionales, comités nationaux/groupes consultatifs et autres ressources
7. Décrire des réglementations sanitaires nationales et internationales pertinentes et des cadres législatifs, y compris l'autorité réglementaire nationale
8. Fournir preuve du besoin d'un nouveau vaccin, d'une nouvelle indication ou présentation d'un vaccin actuel
9. Communiquer la preuve de besoin de vaccins et le rôle des vaccins dans la prévention de maladies
10. Utiliser des connaissances détaillées du programme de vaccination du pays et des réglementations internationales et lignes directrices pour mettre en œuvre les politiques de vaccination

DRAFT

Niveau de province

Plaidoyer et communications**Fonctions professionnelles**

1. Prôner les priorités du PEV au niveau national et avec les partenaires
2. Collaborer avec les partenaires pour planifier et mener des activités de financement
3. Prioriser les services de sensibilisation
4. Examiner et améliorer les stratégies communautaires de sensibilisation
5. Coordonner les communications avec les dirigeants intersectoriels et des provinces
6. Développer des stratégies en matière de risque et d'autres stratégies de communication, des messages et des matériels qui abordent des questions et des préoccupations au niveau local et de l'état
7. Répondre aux intervenants et aux médias en cas d'événements graves
8. Suivre les connaissances, attitudes et pratiques de la population
9. Partager les leçons apprises avec les niveaux inférieurs

Compétences

1. Développer un plan de communication pour un programme ou projet
2. Développer un plan de communication de risques
3. Coopérer avec les médias, y compris en tenant une conférence de presse
4. Utiliser la technologie de façon appropriée pour communiquer avec les intervenants
5. Réaliser une analyse des intervenants
6. Négocier avec les intervenants
7. Développer et faire un exposé technique officiel pour un preneur de décisions

Surveillance, investigation et riposte aux maladies**Fonctions professionnelles**

1. Effectuer les sommaires et analyses réguliers de la surveillance des MEV
2. Suivre et améliorer la qualité des données de surveillance
3. Diriger les investigations et ripostes aux flambées selon le besoin
4. Superviser et assurer la qualité de la surveillance, investigation et riposte aux maladies
5. Mener des études épidémiologiques

Compétences

1. Exploiter un système d'information sanitaire et de surveillance de MEV
2. Préparer un rapport de synthèse de surveillance
3. Mener une investigation de flambée
4. Mener des études épidémiologiques

Ressources humaines et gestion des performances**Fonctions professionnelles**

1. Adapter des standards nationaux de performance selon le besoin
2. Doter des postes aux niveaux de district et de province de concert avec les autorités nationales et provinciales en ressources humaines
3. Planifier et offrir la supervision de soutien pour les employés de la province, le district et les structures sanitaires
4. Former/encadrer le personnel du district et les superviseurs de la formation sanitaire
5. Planifier la dotation de postes
6. Réaliser des examens de rendement du personnel et offrir la rétroaction constructive
7. Gérer le changement

Compétences

1. Effectuer la planification des ressources humaines
2. Offrir la supervision de soutien pour les employés au niveau de district
3. Superviser la performance et le développement du personnel de district
4. Encadrer le personnel de district et les superviseurs de la structure sanitaire
5. Ecrire une description de poste
6. Mener un entretien d'embauche
7. Développer un plan de performance du personnel

Suivi, évaluation et utilisation des données**Fonctions professionnelles**

1. Recueillir et / ou examiner les données administratives déclarées de niveaux inférieurs
2. Gérer les données et évaluer la qualité au moyen de paramètres
3. Coordonner avec les « gardiens » du système d'information national et / ou de province
4. Effectuer des évaluations de la qualité des données (DQA)
5. Mettre en œuvre des enquêtes de couverture vaccinale
6. Développer et mettre en œuvre des outils d'assurance de qualité (ex. listes de contrôle)
7. Suivre les processus du programme pour une amélioration continue
8. Suivre les indicateurs de performance et l'incidence de maladies
9. Évaluer les volets, stratégies et interventions du programme
10. Communiquer l'information clé aux niveaux supérieurs et aux intervenants principaux
11. Offrir la rétroaction sur les données déclarées, la qualité, les indicateurs de performance et l'interprétation
12. Mener des examens réguliers; ex. rencontres au niveaux de district et local
13. Prendre des décisions concernant les programmes en base sur des données de haute qualité & et communiquer avec le niveau supérieur

Compétences

1. Analyser & interpréter des données quantitatives & qualitatives provenant d'une enquête, surveillance ou autre source
2. Utiliser des méthodes quantitatives pour suivre un programme du PEV
3. Développer un plan de suivi
4. Effectuer des évaluations de la qualité des données (DQA)
5. Diriger un projet d'amélioration de qualité
6. Développer des politiques pour l'archivage de données
7. Faire un examen de performance du PEV
8. Utiliser l'analyse de données pour établir des priorités et prendre des mesures
9. Préparer des rapports de performance
10. Diffuser les résultats aux intervenants

Politique, planification et finances**Fonctions professionnelles**

1. Etablir des politiques et standards au niveau de province
2. Compiler et examiner les micro-plans du district
3. Planifier ou adapter et mettre en œuvre des programmes et des projets avec les intervenants principaux, ex.
 - Macro-plan (annuel et années multiples)
 - AVS
 - Introduction aux vaccins
4. Aider avec la mobilisation de ressources
5. Préparer des propositions
6. Gérer le budget et autres ressources
7. Développer le plan de travail trimestriel provincial
8. Mettre en œuvre des politiques

Compétences

1. Etablir et planifier les priorités en base sur des données concrètes
2. Développer des plans de programme pluriannuels ou annuels
3. Préparer une proposition
4. Diriger un projet au niveau de province, tel que l'introduction d'un nouveau vaccin ou d'une enquête de couverture
5. Gérer des fonds et d'autres ressources
6. Mettre en œuvre des plans, des programmes et des politiques

Sécurité des vaccins et vaccination**Fonctions professionnelles**

1. Adapter les lignes directrices et les plans nationaux de gestion de déchets
2. Adapter les plans nationaux et les lignes directrices de suivi de MAPI et communication de risques
3. Mettre en œuvre et contrôler les mesures et les politiques de sécurité
4. Superviser et assurer la surveillance, investigation et riposte aux MAPI
5. Notifier les MAPI et les résultats des investigations au niveau national

Compétences

1. Mettre en œuvre et contrôler les mesures et politiques de sécurité
2. Gérer la surveillance & notification des MAPI
3. Recueillir, analyser et interpréter les données de sécurité des vaccins
4. Ecrire des rapports techniques au sujet de la sécurité des vaccins et de la vaccination
5. Mener une investigation de MAPI

Administration des services**Fonctions professionnelles**

Il est supposé que le personnel au niveau provincial ne travaille pas directement avec la prestation de services. Plutôt, le travail décrit dans les domaines technique et fondamental soutient la prestation de services de haute qualité aux niveaux inférieurs

Vaccins, fournitures et logistique**Fonctions professionnelles**

1. Prévoir les besoins en vaccin, fournitures, & équipement
2. Gérer les stocks de vaccin, fournitures & équipement y compris le stockage en lieu sûr avec régulation efficace de la température
3. Faire la demande, recevoir et distribuer les vaccins, fournitures & équipement
4. Contrôler les pastilles de contrôle des vaccins et la température de la chaîne du froid
5. Développer des plans d'entretien de l'équipement
6. Contrôler et entretenir l'équipement
7. Gérer le transport
8. Se procurer les vaccins et les fournitures qui ne sont pas fournis au moyen du programme national

Compétences

1. Prévoir les besoins en vaccin
2. Se procurer les vaccins & fournitures
3. Développer un plan de gestion de vaccin
 - Distribution de vaccin
 - Entretien de l'équipement
 - Contrôle de l'équipement
 - Contrôle de la chaîne d'approvisionnement
 - Contrôle de la chaîne du froid

Compétence fondamentale: Gestion et leadership**Compétences**

1. Établir des objectifs organisationnels et de performance à court terme
2. Prendre des décisions efficaces, éthiques et opportunes qui correspondent aux ressources disponibles
3. Offrir la rétroaction constructive et corrective avec respect
4. Gérer le temps en établissant des priorités et en déléguant des tâches
5. Créer un environnement sûr et basé sur la confiance
6. Mener un projet d'amélioration de qualité
7. Gérer un projet au niveau de province
8. Développer un budget
9. Tenir des réunions
10. Superviser le rendement du personnel

Compétence fondamentale: Maladies évitables par la vaccination et programme**Compétences**

1. Mettre en pratique les connaissances des caractéristiques épidémiologiques et cliniques principales de chaque maladie évitable par la vaccination d'intérêt national, pour la prise de décisions
2. Accéder et utiliser l'information au sujet des vaccins futurs, des tendances de la vaccination et des politiques
3. Décrire des maladies et des vaccins à un public qui compte avec peu ou pas de connaissance scientifique (dirigeants politiques, médias), à d'autres professionnels de la santé et aux organisations professionnelles

Niveau de district/sous-district

Plaidoyer et communications**Fonctions professionnelles**

1. Evaluer les connaissances, attitudes et pratiques de la communauté et partager les résultats
2. Nouer des partenariats et plaider avec les dirigeants communautaires, les secteurs du gouvernement et d'autres intervenants
3. Mettre en œuvre des stratégies de communication pour atteindre les groupes à risque élevé (ex. groupes nomades)
4. Fournir des stratégies de communication pour micro-plans
5. Planifier et mener des activités de collecte de fonds
6. Planifier et mettre en œuvre la sensibilisation communautaire (pour créer la demande, éduquer...)
7. Etablir des réseaux communautaires
8. Coordonner avec les médias locaux pour les messages
9. Répondre à la communauté et aux médias en cas d'événements graves
10. Partager les leçons apprises avec les structures sanitaires

Compétences

1. Développer des plans de communications pour la vaccination de routine et pour les activités de vaccination supplémentaires
2. Développer un plan de plaidoyer
3. Préparer des rapports techniques
4. Utiliser la technologie de façon appropriée pour communiquer avec la population cible
5. Développer un plan de communication des risques
6. Développer et présenter un exposé technique à des publics techniques et non techniques
7. Mener la surveillance du comportement

Surveillance, investigation et riposte aux maladies**Fonctions professionnelles**

1. Mener des recherches actives de cas et gérer le système de « aucune déclaration »
2. Compiler, synthétiser, analyser la surveillance des maladies et préparer les notifications
3. Détecter, investiguer et déclarer les flambées
4. Mettre en œuvre des activités de riposte aux flambées y compris les mesures de contrôle
5. Produire des cartes et visualisation des données précises
6. Superviser et suivre la surveillance de la maladie en respectant les indicateurs clés

Compétences

1. Utiliser les connaissances des maladies déclarables pour enregistrer, notifier et répondre aux cas de MEV
2. Investiguer une flambée de MEV
3. Mettre en œuvre des mesures de contrôle de flambée
4. Superviser et suivre la surveillance de la maladie en respectant les indicateurs clés

Ressources humaines et gestion des performances**Fonctions professionnelles**

1. Doter des postes de district et de structure sanitaire de concert avec les autorités des ressources humaines au niveau de district et/ou province
2. Former, planifier et offrir la supervision de soutien aux employés de district et de structures sanitaires
3. Fournir ou faciliter le paiement de salaires et mesures d'intéressement pour le personnel de vaccination
4. Effectuer la planification de dotation en personnel
5. Gérer le changement
6. Réaliser des évaluations du rendement du personnel et offrir la rétroaction constructive

Compétences

1. Développer un plan de dotation de personnel au niveau de district et/ou communauté
2. Développer un plan de supervision de soutien
3. Superviser et encadrer performance et développement du personnel
4. Effectuer une évaluation de performance
5. Mener un entretien d'embauche
6. Ecrire un document de termes de référence

Suivi, évaluation et utilisation des données**Fonctions professionnelles**

1. Recueillir, saisir et/ou analyser les données administratives déclarées provenant des prestataires de services de vaccination publics, privés et autres
2. Gérer les données et évaluer la qualité au moyen de paramètres
3. Vérifier l'amélioration continue de la qualité dans les processus du programme
4. Contrôler les indicateurs de performance et l'apparition de maladies
5. Contrôler la couverture pour les aires de santé dans le district et la structure sanitaire
6. Communiquer l'information essentielle aux niveaux supérieurs et aux intervenants clés
7. Évaluer les éléments et les interventions du programme
8. Prendre des décisions concernant les programmes en base sur des données de haute qualité & et communiquer avec le niveau supérieur
9. Effectuer des révisions; ex. Rencontres avec les responsables et/ ou le personnel de la structure sanitaire

Compétences

1. Analyser, & interpréter des données quantitatives provenant d'une enquête, surveillance ou autre source
2. Utiliser des méthodes quantitatives pour suivre un programme du PEV
3. Utiliser l'information et effectuer des évaluations de la qualité des données (DQA)
4. Contrôler la mise en œuvre du programme y compris les séances de vaccination et les dossiers
5. Remplir des listes qualitatives de vérification et préparer des rapports
6. Effectuer une évaluation de performance du PEV
7. Utiliser l'analyse de données pour prendre des décisions
8. Diriger un projet d'amélioration de la qualité
9. Archiver les données de vaccination
10. Préparer des rapports de performance
11. Diffuser les résultats aux intervenants

Politique, planification et finances**Fonctions professionnelles**

1. Définir les priorités/buts locaux
2. Au moyen de micro-plans sur la population, les données de programme et les micro-plans compilés de la structure sanitaire, créer un micro-plan du district qui atteint toutes les populations:
 - Cartes
 - Logistique
 - Plans pour zones à haut risque (HRA en anglais)
 - Communications
 - Dotation de personnel
 - Etablissement de calendrier d'activités
 - Budget
3. Aider les structures sanitaires avec la planification des activités de vaccination supplémentaires (AVS)
4. Développer un plan trimestriel de travail au niveau de district
5. Mettre en œuvre des programmes, des projets et des plans, ex. AVS
6. Mettre en œuvre des procédures d'opération standard (POS) y compris celles qui intègrent la vaccination dans d'autres services de santé
7. Gérer le budget et d'autres ressources

Compétences

1. Etablir et planifier les priorités en base sur les données concrètes
2. Planifier et suivre les types appropriés de séances (fixes, de sensibilisation, mobiles) pour une population ou une aire de santé
3. Développer un macro-plan de district
4. Développer un plan de travail de district
5. Gérer des projets tels que des AVS
6. Utiliser les données de la structure sanitaire pour estimer les besoins en ressources
7. Mettre en œuvre des plans et des POS

Sécurité des vaccins et vaccination**Fonctions professionnelles**

1. Adapter des plans et des POS de gestion de déchets
2. Mettre en œuvre des politiques de sécurité et d'élimination de déchets
3. Superviser les mesures de sécurité
4. Utiliser des lignes directrices nationales de surveillance des MAPI et de communication de risques pour développer des plans
5. Investiguer et déclarer les MAPI avec les résultats des investigations au niveau de province

Compétences

1. Recueillir, analyser et interpréter les données de sécurité des vaccins
2. Mettre en œuvre des procédures de sécurité et d'élimination de déchets
3. Superviser les mesures de sécurité (vaccin, injection, déchets)
4. Investiguer et déclarer les MAPI

Administration des services de vaccination**Fonctions professionnelles**

1. Superviser l'administration des services de vaccination
2. Améliorer la qualité et la portée des services de manière continue en utilisant l'information disponible

Les compétences nécessaires pour réaliser ces fonctions professionnelles sont décrites dans la section de compétences techniques et fondamentales au niveau district/sous-district.

Vaccin, fournitures et logistique**Fonctions professionnelles**

1. Prévoir les besoins en vaccin, fournitures, & équipement
2. Gérer les stocks de vaccin, fournitures & équipement y compris le stockage en lieu sûr avec régulation efficace de la température
3. Faire la demande, recevoir et distribuer les vaccins, fournitures & équipement pour les structures sanitaires
4. Contrôler la chaîne du froid au niveau de district y compris les pastilles de contrôle des vaccins et l'équipement de température
5. Développer des plans d'entretien de l'équipement
6. Contrôler et entretenir l'équipement
7. Se procurer des fournitures (vaccins exclus) qui ne sont pas fournies par les niveaux supérieurs
8. Tenir à jour des registres et envoyer des rapports au sujet du stock et des ruptures de stock
9. Gérer le transport

Compétences

1. Prévoir les besoins en vaccin
2. Développer un plan de gestion de vaccin
3. Contrôler la chaîne d'approvisionnement
4. Développer des plans d'entretien de l'équipement
5. Gérer la chaîne d'approvisionnement

Compétence fondamentale: Gestion et leadership**Compétences**

1. Etablir des objectifs organisationnels et de performance à court terme
2. Prendre des décisions efficaces, éthiques et opportunes qui correspondent aux ressources disponibles
3. Encadrer le personnel de manière constructive et avec respect
4. Prendre des mesures en base sur des données concrètes et les priorités des intervenants
5. Gérer le temps en établissant des priorités
6. Créer un environnement sûr et basé sur la confiance
7. Gérer un projet au niveau de district
8. Développer un budget
9. Tenir des réunions
10. Superviser le rendement du personnel

Compétence fondamentale: Maladies évitables par la vaccination et programme**Compétences**

1. Mettre en pratique les connaissances des caractéristiques épidémiologiques et cliniques principales de chaque maladie évitable par la vaccination d'intérêt national pour la prise de décisions
2. Décrire l'objet, l'action et les préoccupations potentielles des éléments clés présents dans un produit de vaccination
3. Décrire des maladies et des vaccins à un public qui compte avec peu ou pas de connaissance scientifique (dirigeants politiques, médias), à d'autres professionnels de la santé et aux organisations professionnelles

Niveau communautaire

Plaidoyer et communications**Fonctions professionnelles**

1. Déterminer le niveau d'alphabétisation du public et les méthodes/les matériels les plus appropriés pour la communication
2. Fournir une information claire et précise à la communauté/les patients/les responsables des enfants
3. Planifier et réaliser des activités de sensibilisation et mobilisation communautaires, y compris chez des populations spéciales ou à risque élevé
4. Fournir de l'éducation, des actualisations du programme et la rétroaction aux membres de la communauté
5. Aborder l'hésitation au vaccin et les fausses perceptions
6. Nouer des partenariats avec des dirigeants communautaires, les secteurs du gouvernement & d'autres intervenants au cours de la planification, l'établissement des priorités, la sensibilisation et l'évaluation
7. Etablir des réseaux communautaires
8. Coordonner avec les médias locaux pour les messages
9. Répondre à la communauté et aux médias en cas d'événements graves
10. Examiner les plans de sensibilisation communautaire, les activités et les résultats
11. Plaider pour les programmes de vaccination aux intervenants et partenaires influents

Compétences

1. Concevoir des plans de communications pour le public
2. Développer des messages de communication appropriés pour créer la demande, fondés sur la compréhension des besoins des populations et communautés particulières
3. Réaliser des activités de sensibilisation et mobilisation communautaires pour MEV, y compris chez des populations spéciales et à risque élevé
4. Offrir des programmes d'éducation en soins de santé au sujet des MEV et la façon dont les vaccins peuvent les empêcher
5. Communiquer de façon respectueuse oralement ou à l'écrit avec des publics techniques et non techniques
6. Collaborer avec les partenaires communautaires et autres secteurs et ONG
7. Utiliser la technologie de façon appropriée pour communiquer avec la population cible

Surveillance, investigation et riposte aux maladies**Fonctions professionnelles**

1. Suivre les procédures d'opération standard / définitions de cas pour identifier et déclarer les cas de MEV
2. Mettre en œuvre la surveillance communautaire des maladies
3. Mener l'investigation et la déclaration de cas
4. Suivre les indicateurs de surveillance pour l'aire de santé
5. Recueillir & transporter les spécimens
6. Mettre en pratique le contrôle des infections pour limiter la transmission de MEV au sein des structures sanitaires
7. Prendre des mesures suivant les résultats des investigations de cas concernant l'aire de santé

Compétences

1. Mettre en œuvre la surveillance communautaire des maladies
2. Mener l'investigation et la déclaration de cas
3. Recueillir & transporter les spécimens
4. Utiliser la technologie pour la collecte, gestion et analyse des données

Ressources humaines et gestion des performances**Fonctions professionnelles**

1. Déterminer et communiquer la dotation de personnel, les responsabilités et la couverture de la séance
2. Superviser la performance et le développement du personnel
3. Mettre en œuvre la formation et le soutien en cours d'emploi pour les agents de santé et les volontaires
4. Recruter et gérer les volontaires et le personnel d'appoint pour soutenir les services de vaccination
5. Mener l'intégration /orientation pour le nouveau personnel

Compétences

1. Développer un calendrier d'embauches
2. Superviser la performance et le développement du personnel
3. Exécuter un plan de supervision de soutien pour le personnel
4. Recruter et gérer les mobilisateurs et les volontaires communautaires
5. Former les agents de santé et les volontaires communautaires

Suivi, évaluation et utilisation des données**Fonctions professionnelles**

1. Identifier les populations cible et les aires de santé
2. Enregistrer les vaccins administrés et les vaccins prévus; registre de vaccination, aide-mémoire/rappel, suivi des enfants perdus de vue
3. Saisir et compiler les données, et créer et présenter des rapports (sur papier /ou en ligne)
4. Vérifier l'exactitude et la qualité de l'information déclarée
5. Vérifier l'amélioration continue de la qualité des processus du programme
6. Contrôler la couverture pour l'aire de santé
7. Mener des processus et réunions d'examen périodiques au sein de la structure sanitaire
8. Prendre des décisions concernant les programmes en base sur des preuves de qualité (ex. Populations à risque élevé, surveillance)
9. Discuter et offrir la rétroaction sur les données déclarées, la qualité les indicateurs de performance et l'interprétation

Compétences

1. Remplir les dossiers de vaccination des patients, y compris les registres et les systèmes de rappel
2. Contrôler les séances et les registres de vaccination
3. Synthétiser, analyser et interpréter l'information sur la vaccination des patients et de l'aire de santé
4. Evaluer la qualité des données
5. Préparer et présenter des rapports précis et opportuns
6. Utiliser l'analyse des données pour prendre des décisions
7. Archiver les données de vaccination
8. Diffuser les résultats aux intervenants

Politique, planification et finances**Fonctions professionnelles**

1. Utiliser les données sur la population et le programme pour développer des micro-plans afin d'atteindre toutes les populations dans l'aire de santé:
 - Fixation de cible
 - Cartes
 - Logistique
 - Plans pour population et pour zone à haut risque (HRA)
 - Communications
 - Dotation de personnel
 - Programmation
 - Budget
2. Développer et mettre en œuvre des plans trimestriels de travail en base sur l'accès, la couverture et autre information (ex. Hésitation aux vaccins)

Compétences

1. Se servir de données concrètes pour planifier et établir des priorités
2. Préparer un plan pour mener les séances à la structure sanitaire, fondé sur les lignes directrices infranationales
3. Développer un micro-plan
4. Développer un plan de travail
5. Mettre en œuvre des plans
6. Calculer la composition d'une population cible
7. Planifier les services de vaccination en utilisant l'information connue sur la population cible

Sécurité des vaccins et vaccination**Fonctions professionnelles**

1. Suivre les pratiques de sécurité en matière de vaccination au cours de la manipulation des vaccins & injections
2. Mettre en œuvre les lignes directrices de la gestion de déchets au niveau de district et POS
3. Suivre et déclarer les manifestations adverses post immunisation (MAPI) selon les lignes directrices /POS
4. Participer avec les niveaux supérieurs aux investigations de MAPI

Compétences

1. Manipuler les vaccins & matériels d'injection de façon sécuritaire
2. Gérer les déchets de manière appropriée
3. Suivre et déclarer les manifestations adverses post immunisation (MAPI)
4. Prendre des mesures de prévention des infections

Administration des services de vaccination**Fonctions professionnelles**

1. Organiser et mener des séances de vaccination dans un établissement fixe, un lieu de sensibilisation ou via mobile ou dans les activités de vaccination supplémentaires
2. Déterminer si l'individu est éligible pour des vaccins spécifiques
3. Préparer et administrer les vaccins en toute sûreté
4. Mettre en œuvre avec d'autres services de soins de santé et/ou interventions
5. Contrôler les séances de vaccination pour améliorer la qualité et la portée des services
6. Conseiller et traiter les réactions qui arrivent après la vaccination
7. Tenir à jour les registres de vaccination des patients

Compétences

1. Administrer le vaccin de manière éthique, ponctuelle, correcte et en toute sûreté
2. Expliquer clairement au responsable de l'enfant le fonctionnement du vaccin, le calendrier vaccinal, l'importance des dates de retour, tout en suivant les lignes directrices nationales et autres directives
3. Préparer et manipuler le vaccin correctement
4. Communiquer avec les bénéficiaires avant, pendant ou après une séance de vaccination
5. Éliminer les déchets en toute sûreté
6. Reconnaître un cas de PFA, rougeole ou autre MEV en base sur la définition de cas
7. Reconnaître, communiquer le risque et répondre aux MAPI
8. Organiser et mener des séances de vaccination:
 - Dans un établissement fixe
 - Avec des communautés dans un site de sensibilisation
 - Au moyen d'activités de vaccination supplémentaires ou mobiles

Vaccins, fournitures et logistique**Fonctions professionnelles**

1. Planifier les vaccins, fournitures et équipement selon la population cible et la stratégie d'administration
2. Commander, entreposer et surveiller les vaccins et fournitures de manière efficace et en toute sûreté
3. Contrôler et entretenir l'équipement, y compris les températures
4. Tenir à jour des registres de la chaîne d'approvisionnement
5. Suivre et communiquer les fournitures, en particulier les vaccins et les déchets

Compétences

1. Faire la planification de vaccin en base sur la population cible
2. Développer un plan de gestion de vaccin
3. Contrôler les fournitures de vaccination et les déchets
4. Gérer, contrôler et entretenir l'équipement et les fournitures
5. Gérer la chaîne du froid, en tenant compte de la puissance du vaccin, des températures, et de la tenue des registres
6. Stocker les vaccins et les fournitures de manière efficace
7. Organiser le transport des fournitures et du personnel aux autres sites d'administration de services et de sensibilisation
8. Tenir à jour des dossiers des vaccins, fournitures et logistique

Compétence fondamentale: gestion et leadership**Compétences**

1. Gérer le temps en établissant des priorités
2. Prendre des décisions efficaces, éthiques et opportunes qui correspondent aux ressources disponibles
3. Déléguer des tâches
4. Travailler en équipe pour atteindre les objectifs organisationnels
5. Achever les tâches malgré les pressions exercées
6. Utiliser les compétences en matière de communication interpersonnelle pour collaborer et motiver les autres
7. Diriger une réunion
8. Créer un environnement de travail sûr et fondé sur la confiance

Compétence fondamentale: Maladies évitables par la vaccination et programme**Compétences**

1. Expliquer les bénéfices de la vaccination à un responsable d'un enfant
2. Utiliser l'information actuelle sur les MEV, formulations de vaccins, calendrier, utilisations, recommandations et manipulation au cours de l'administration des services de vaccination
3. Mettre en pratique les connaissances des éléments et propriétés des vaccins pour la pratique efficace et en toute sûreté
4. Expliquer l'immunité collective et l'importance de la couverture de la population pour le contrôle de maladies
5. Expliquer l'effet de l'état de couverture et du fardeau de maladie dans l'aire de santé sur les stratégies d'administration de la vaccination

Remerciements

Références

Bailey, E. (2007). *Improving Organizational Performance*. LavaCon.

Barbara Arrington, J. K., Mikki Brewster, Judy Bentley, Mary Kane, Catherine Van Brunschot, Melissa Burns, Kathleen Quinlan, and Ross C. Brownson (2008,). "Building a Local Agenda for Dissemination of Research Into Practice." *Journal of Public Health Management Practice* 14(2): 185-192.

Bartram, D. (2005). "The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation." *Journal of Applied Psychology* 90(6): 1185-1203.

Centers for Disease Control and Prevention, Office for State, Tribal, Local and Territorial Support (2014). *The 10 Essential Public Health Services: An Overview*.

Chiauzzi, E., et al. (2011). "Identifying primary care skills and competencies in opioid risk management." *J Contin Educ Health Prof* 31(4): 231-240.

Daniel J. Kealey, D. R. P., Doug MacDonald, and Thomas Vulpe (2003). "Instituting a Competency-Based Training Design and Evaluation System." *Performance Improvement* 42(5).

Fleishman, E. A. (1975). "Toward a Taxonomy of Human Performance." *American Psychologist*: 1127.

Gayeski, D. M., et al. (2007). "Bringing competency analysis into the 21st century." *Performance Improvement* 46(7): 9-16.

Joke Haafkens, Y. B., Malin Eriksson, Heiko Becher, Heribert Ramroth and John Kinsman (2014). "Training needs for research in health inequities among health and demographic researchers from eight African and Asian countries." *BMC Public Health* 14: 1254.

Kendall, P. C. S. a. L. M. (1963). "Retranslation of Expectations: An Approach to the Construction of Unambiguous Anchors for Rating Scales." *Journal of Applied Psychology* 47(2): 149-155.

Lievens, F., et al. (2004). "Easing the Inferential Leap in Competency Modelling: The Effects of Task-related Information and Subject Matter Expertise*." *Personnel Psychology* 57(4): 881-904.

Management Sciences for Health. *Leading & Managing Framework*, USAID.

Maxine Whittaker, R. E. M., and Anna Rodney (2013). *Mapping health information system competencies for health workers in low- and middle-income countries*. Working Paper Series. H. I. S. K. Hub, School of Population Health University of Queensland

McClelland, D. C. (1998). "Identifying Competencies with Behavioral-Event Interviews." *American Psychological Society* 9(5).

- Michael A. Campion, A. A. F., Brian J. Rugeberg, Linda Carr, Geneva M. Phillips, and Ronald B. Odman (2011). "Doing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling." *Personnel Psychology* 64: 225-262.
- Place, J. (2014). *Competency Assessment for Tier 1 Public Health Professionals*, Public Health Foundation.
- Public Health Agency of Canada (2008) *Immunization Competencies for Health Professionals*. ISBN 978-1-100-10282-5
- Salisbury, D. M., et al. (2002). "Vaccine programmes and policies." *Br Med Bull* 62: 201-211.
- Slonim A, W. F., Quinlan KM, Smith SM (2010). "Designing Competencies for Chronic Disease Practice." *Preventing Chronic Disease Public Health Research, Practice and Policy* 7(2).
- The Council on Linkages between Academia and Public Health Practice. (2014). *Core Competencies for Public Health Professionals*.
- Trochim, W. M., et al. (2006). "Practical challenges of systems thinking and modeling in public health." *Am J Public Health* 96(3): 538-546.
- United Kingdom Department of Health, Social Services and Public Safety, Royal College of Nursing. (2005) *National Minimum Standards for Immunisation Training*. ISBN 0-901144-73-8
- Whiteside, D. L. a. K. (2004). "Bringing Sense to Competency Definition and Attainment." 43(7).
- Winiacki, D. J. (2015). "Comparing a Few Behavior Engineering Models." *Performance Improvement* 54(8): 6-14.
- Assemblée mondiale de la Santé (2012). *Global Vaccine Action Plan Annex 6: The Monitoring and Evaluation/Accountability Framework*: 124.
- Organisation mondiale de la Santé, (2016). *Global Routine Immunization Strategies and Practice (GRISP)*
- Organisation mondiale de la Santé, (2014). "The immunization programme that saved millions of lives." *Bulletin* 92:314–315.
doi: <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.14.020514>
- Organisation mondiale de la Santé, (2008). *Training for Mid-level Managers (MLM)*.
- Organisation mondiale de la Santé, (2014). *Principles and considerations for adding a vaccine to a national immunization programme*.

Contributeurs

Affiliation	Nom
African Field Epidemiology Network	William Mbabazi
Bill & Melinda Gates Foundation	Molly Abbruzzese Tove Ryman
Burnet Institute	Chris Morgan
Centers for Disease Control and Prevention Global Immunization Division	Amalia Benke King Lora Davis Dan Ehlman Lee Hampton Margaret Hercules Carla Lee Susana Panero Alice Pope Hardeep Sandhu Steve Stewart Stephanie Tavitian Denise Traicoff
Centers for Disease Control and Prevention National Center for Immunization and Respiratory Diseases, Immunization Services Division	Jennifer Hamborsky
GAVI, the Vaccine Alliance	Johannes Ahrendts Ranjana Kumar
International Children's Center	Arzu Koseli
John Snow, Inc.	Rebecca Fields Lora Shimp
Network for Education and Support in Immunization	Carine Dochez
Kingdom of Bhutan MOH	Sangay Phuntsho
Pan American Health Organization	Alba Maria Roperio
PATH	Robert Kindoli
Public Health Foundation of India	Dharmesh Lal
UNICEF	Musonda Kasonde Lorraine Shamalla

Affiliation	Nom
Organisation mondiale de la Santé	Jhilmil Bahl Diana Chang Blanc Carolina Danovaro Jan Grevendonk Hayatee Hasan Karen Hennessey Xiao-Xian Huang Gill Mayers Lisa Menning Anthony Onimisi Claudio Politi Minal Patel Stephanie Shendale
Consultants	Aleksandra Caric Philippe Jaillard John Lloyd Anne McArthur Nathan Pienkowski

Nous tenons à remercier tout particulièrement le personnel de soins de santé au Bangladesh, en Inde, au Kenya et au Yémen dont la vision, acquise lors des entrevues, a éclairé le travail et les compétences qui sont requises pour offrir des services de vaccination de qualité. Nous sommes également reconnaissants à plusieurs des régions de la Méditerranée orientale, de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique occidental de l'OMS pour avoir fait part de leurs connaissances.