



Les cinq talents pour le leadership en santé publique

(Source: Matthew Day, Darren Shickle, Kevin Smith, Ken Zakariasen, Jacob Moskol, Thomas Oliver. Training public health superheroes: five talents for public health leadership, Journal of Public Health | Vol. 36, No. 4, pp. 552 – 561 | doi:10.1093/pubmed/fdu004 | Advance Access Publication 9 February 2014).

par :
Jeff Kabinda
Patrick Mitashi
Faustin Chenge



Il est généralement reproché aux leaders de santé publique de gaspiller beaucoup trop de temps à se fier sur leurs connaissances, formations et de manquer des occasions d'influencer les décisions stratégiques. Il y a donc nécessité pour eux d'être mieux préparés aux défis d'une «ère nouvelle» caractérisée par des défis complexes de santé publique. Day et al. ont ainsi défini 5 talents nécessaires pour les leaders de santé publique de répondre à cette préoccupation. Les approches basées sur les talents sont aussi efficaces pour le développement du leadership dans d'autres secteurs. Ces talents sont spécifiques à la pratique de la santé publique.

Mentorat ou « Mentoring-nurturing »

Les leaders de santé publique se distinguent par leur engagement exceptionnel envers le bien-être professionnel, en particulier sous la forme de collègues «éducateurs» ou « mentors » de personnel subalterne. Grâce au mentorat et à l'éducation, ces responsables créent des environnements où les individus sont fiers de pratiquer la santé publique comme un moyen efficace de créer et de favoriser des réseaux professionnels



Le chef enseignant ses collaborateurs

Façonner l'organisation ou « Shaping-organizing »



En réunion avec son staff

l'organisation du programme au profit de la cause de la santé publique. Ils utilisent comme méthodes l'organisation de leur vision globale claire, l'administration de réunions de manière exceptionnelle (prendre le contrôle des minutes de réunion), la prise de notes d'experts et la capacité d'utiliser des techniques administratives pour influencer les agendas internes et les parties prenantes externes. Ces responsables ont utilisé leurs talents de structuration pour développer d'autres talents, tels que leurs réseaux professionnels.

Les leaders de santé publique font preuve de compétences exceptionnelles dans l'élaboration et

Mise en réseau ou « Networking-connecting »

Le talent de « mise en réseau » est utilisé pour maintenir et développer des liens et des relations, entre des organisations et des individus à tous les niveaux. Cela inclut la création de liens étroits avec un large éventail d'agences et de parties prenantes, en particulier les médias. Le développement de la « culture » de relations à long terme dans tous ces contextes est important pour une pratique de santé publique efficace, en particulier lorsque les conseils de santé publique vont à l'encontre du « statu quo »



Un réseautage professionnel

Connaître-interpréter ou « Knowing-interpreting »



La connaissance et l'interprétation

Les leaders de santé publique font preuve d'aptitudes exceptionnelles à « interpréter l'information en connaissance de cause » pour promouvoir la cause de la santé publique et permettre aux autres d'agir. Ce talent de connaître-interpréter est utilisé pour exercer l'autorité et comme un mécanisme pour développer le pouvoir et l'autorité nécessaires dans un éventail de contextes différents. Les leaders du niveau national démontrent une connaissance approfondie d'un domaine spécifique, tandis que les leaders locaux démontrent leur maîtrise dans un large éventail de domaines de la santé publique.

Défenseur-impactant (fort plaidoyer) ou « Advocating-impacting »

Tous les leaders de santé publique excellent dans une forme ou une méthode de plaidoyer-impactant. Certains excellent en écrivant pour des revues et des articles d'opinion, d'autres en prenant la parole en public ou en accordant des entrevues avec les médias, bien qu'ils ne soient pas des communicateurs confiants ou aguerris. Un thème commun à tous les leaders de santé publique est la crédibilité considérée comme la clé de l'efficacité et qui s'acquiert principalement par le « travail effectué sur le terrain ».



Formation pour un leader de plaidoyer

Implication pour la RDC

En RDC, le système de santé est en pleine réforme. Celle-ci nécessite un investissement conséquent dans plusieurs domaines parmi lesquels les ressources humaines. Un plan de développement de ressources humaines de la santé a été adopté. Les cadres de santé publique à tous les niveaux du ministère de la santé et les partenaires techniques devraient mettre en application les cinq talents de leadership de santé publique pour mieux gérer le système de santé.





Ce document est un résultat du Programme de Renforcement Institutionnel pour des Politiques de Santé basées sur l'Evidence en République Démocratique du Congo (RIPSEC) financé par la Commission Européenne. Cependant, les points de vue qui y sont exprimés n'engagent que les auteurs



Union Européenne

