UNE PREMIÈRE

Employeurs et universités réunis pour mieux planifier la main-d'œuvre en santé publique au Québec

Marion Viau, Irène Langis
Vice-présidence aux partenariats scientifiques et médicaux, Institut national de santé publique du Québec

1 Le contexte : un besoin consensuel

Les employeurs institutionnels et les universités partagent la même préoccupation. Plus que jamais, la santé publique nécessite une main-d'œuvre compétente, polyvalente et suffisante au bénéfice de la santé de la population.

Des défis importants pour la population du Québec

- La progression des disparités sociales et économiques;
- Le vieillissement de la population;
- L'immigration et la diversification démographique;
- Les changements climatiques;
- L'augmentation de la fréquence et de l'ampleur des menaces et urgences sanitaires;
- Les changements sociaux associés à la transformation numérique;
- L'évolution du monde du travail.

2 Une réflexion stratégique

Une rencontre inédite réunit les milieux académiques et de pratique pour réfléchir et agir face aux défis de main-d'oeuvre en santé publique au Québec. Ces acteurs sont guidés par une inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre d'où un nombre insuffisant de candidats potentiels et qualifiés pour pourvoir les postes ainsi qu'une répartition inégale entreles régions.

L'approche s'inscrit en concordance avec la Feuille de route de l'OMS pour le renforcement de la capacité du personnel de santé publique

« L'OMS exhorte les États membres à réaliser un inventaire détaillé de leurs ressources de santé publique (PHW) et à les planifier de manière stratégique en fonction des besoins de leurs populations, afin d'anticiper les menaces futures et de relever les défis sanitaires auxquels ils sont confrontés. »

3 Les constats issus de la réflexion

L'insuffisance d'expérience pratique en santé publique en cours de formation d'où la nécessité d'un plus vaste éventail de lieux de stage.

Une offre limitée de formation continue, de mentorat et d'accompagnement professionnel pour développer les compétences essentielles et transversales pour exercer en santé publique.

Un cumul d'obstacles pour les régions éloignées et isolées, notamment celui de devoir disposer d'un personnel polyvalent.

Une méconnaissance des parcours de formation et des trajectoires professionnelles

Plus de 90 disciplines peuvent mener à une carrière en santé publique.

Un outil mobilisant les employeurs et les universités autour de quatre axes :

- Améliorer l'attractivité de la santé publique.
- Renforcer la pratique de la santé publique dans la formation initiale.
- Développer la formation continue et l'accompagnement professionnel.
- Réduire les obstacles à l'accessibilité limitée des ressources et des formations en région.

4 La clé : un Plan d'action pour la formation en santé publique au Québec

Objectif : doter rapidement le Québec d'une main-d'oeuvre qualifiée et compétente en santé publique, adaptée aux différentes réalités régionales, afin de répondre aux enjeux actuels et émergents qui se complexifient.

Le Plan d'action renforce l'écosystème de santé publique au Québec puisqu'il est désigné comme une condition de succès au *Programme national de santé publique* et à la pleine réalisation des fonctions essentielles de santé publique. Il se réalise dans un contexte de mise à jour des compétences et de planification de la main-d'œuvre en santé publique au Canada.

Les défis : la nécessité d'une pluralité d'expertises et d'un portrait clair des effectifs en santé publique

« Planifier la main-d'œuvre en santé publique est complexe en raison de la diversité des interventions requises dont les effets ne sont pas immédiatement mesurables et directement attribuables. Elles vont bien au-delà de réduire la mortalité et d'alléger la pression exercée sur le système de soins curatifs. »

Des actions en cours de réalisation par des équipes mixtes

- Mettre sur pied un mécanisme formel de concertation entre universités et employeurs pour optimiser l'offre de formation initiale et les compétences requises sur le terrain.
- Répertorier les postes difficiles à combler ou en réponse aux problématiques et menaces anticipées.
- Rassembler au même endroit l'offre de formation continue développée par les organisations.
- Renforcer la capacité des organisations à développer les compétences de leur personnel.

5 La destination : solidifier la santé publique

La démarche

Une approche fédérative et dynamique pour formuler les objectifs, les actions à entreprendre et les informations, outils et répertoires à fournir.

Les contributeurs au Plan d'action

Les principaux employeurs de santé publique du Québec, les établissements d'enseignement offrant des formations en santé publique et le ministère de la Santé et des Services sociaux.

REMERCIEMENTS AUX PARTENAIRES CONTRIBUTIFS À L'ÉLABORATION ET À LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

Département des sciences de la santé, Université de Sherbrooke

Département médecine sociale et préventive, Université Laval

Directions de santé publique du Québec

École de la santé, Université Concordia

École de santé des populations et de santé mondiale, Université McGill

École de santé publique, Université de Montréal (ESPUM)

École nationale d'administration publique (ÉNAP)

Institut national de la recherche scientifique (INRS)

Institut national de santé publique du Québec

Regroupement intersectoriel de recherche en santé de l'Université du Québec (RISUQ)

Réseau des universités du Québec

Santé Québec

Sous-ministériat à la prévention et à la santé publique, ministère de la Santé et des Services sociaux

Université du Québec à Montréal (UQAM)

RÉFÉRENCES PRINCIPALES

Cambourieu, C. et Snelling, S. (2023). *Supporting Public Health Human Resource Planning: A Survey of Canadian Universities' Public Health Training Programs*. National Collaborating Centre for Healthy Public Policy and National Collaborating Centre for Methods and Tools.

Centres de collaboration nationale en santé publique. (2025). *Compétences essentielles en santé publique au Canada* – Version 2.0. https://ccnsp.ca/projets/competences-essentielles-en-sante-publique-au-canada/

Institut national de santé publique du Québec, *Anticiper les enjeux de demain : Orientations et priorités de développement scientifique*. Programme scientifique 2024-2029, 2024, 60 p.

Institut national de santé publique du Québec, *Plan d'action pour la formation en santé publique au Québec*, 2024.

Institut national de santé publique du Québec, *Référentiels de compétence en santé publique*. (2023). https://www.inspq.qc.ca/developpement-competences/ressources/referentiels

Litvak, E., Dufour, R., Leblanc, É. *et al.* Making sense of what exactly public health does: a typology of public health interventions. *Can J Public Health* 111, 65–71 (2020). https://doi.org/10.17269/s41997-019-00268-3

Ministère de la Santé et des Services sociaux (2025). *Programme national de santé publique 2025-2035. Pour un Québec en santé, équitable et résilient*, Gouvernement du Québec, 100 p.

Susan C. Helm-Murtagh Paul C. Erwin « Building a New Generation of Public Health Leaders Forged in a Public Health Crisis », *American Journal of Public Health* 114, no. 6 (June 1, 2024): pp. 626-632.

The Lancet Commission on lessons for the future from the COVID-19 pandemic Sachs, Jeffrey D *et al. The Lancet*, Volume 400, Issue 10359, 1224 – 1280 https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(22)01585-9/fulltext

WHO, *National workforce capacity to implement the essential public health functions including a focus on emergency preparedness and response: roadmap for aligning WHO and partner contributions*, 2023, 29 p.

WHO, *Defining essential public health functions and services to strengthen national workforce capacity*, 2024, https://www.who.int/publications/i/item/9789240091436

Institut national de santé publique Québec