

**Travailler ensemble pour la  
santé: conférence-débat au  
CID, Nouakchott, 28 avril  
2006**

**Dr Gbary A.R., Conseiller  
régional, Ressources humaines  
pour la Santé, OMS, Bureau  
régional de l'Afrique**

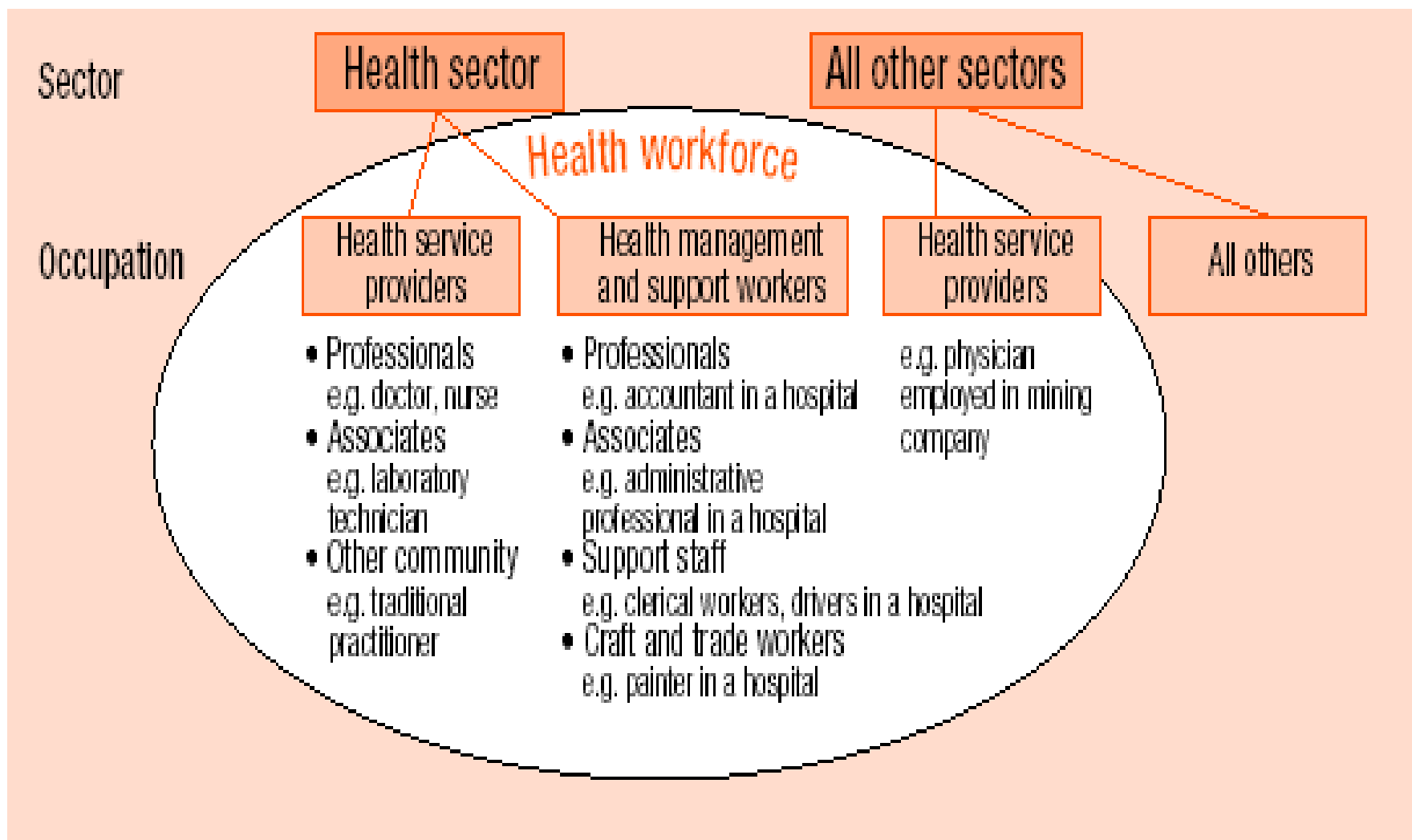
# PLAN DE PRESENTATION

- Introduction: définitions
- Importance des ressources humaines
- Le personnel de santé dans le monde et en Afrique
- Ampleur de la crise des ressources humaines
- Composantes du développement des ressources humaines
  - Planification
  - Production des ressources humaines
  - Management des ressources humaines
- Défis et contraintes
- Cas de la Mauritanie
- Conclusion

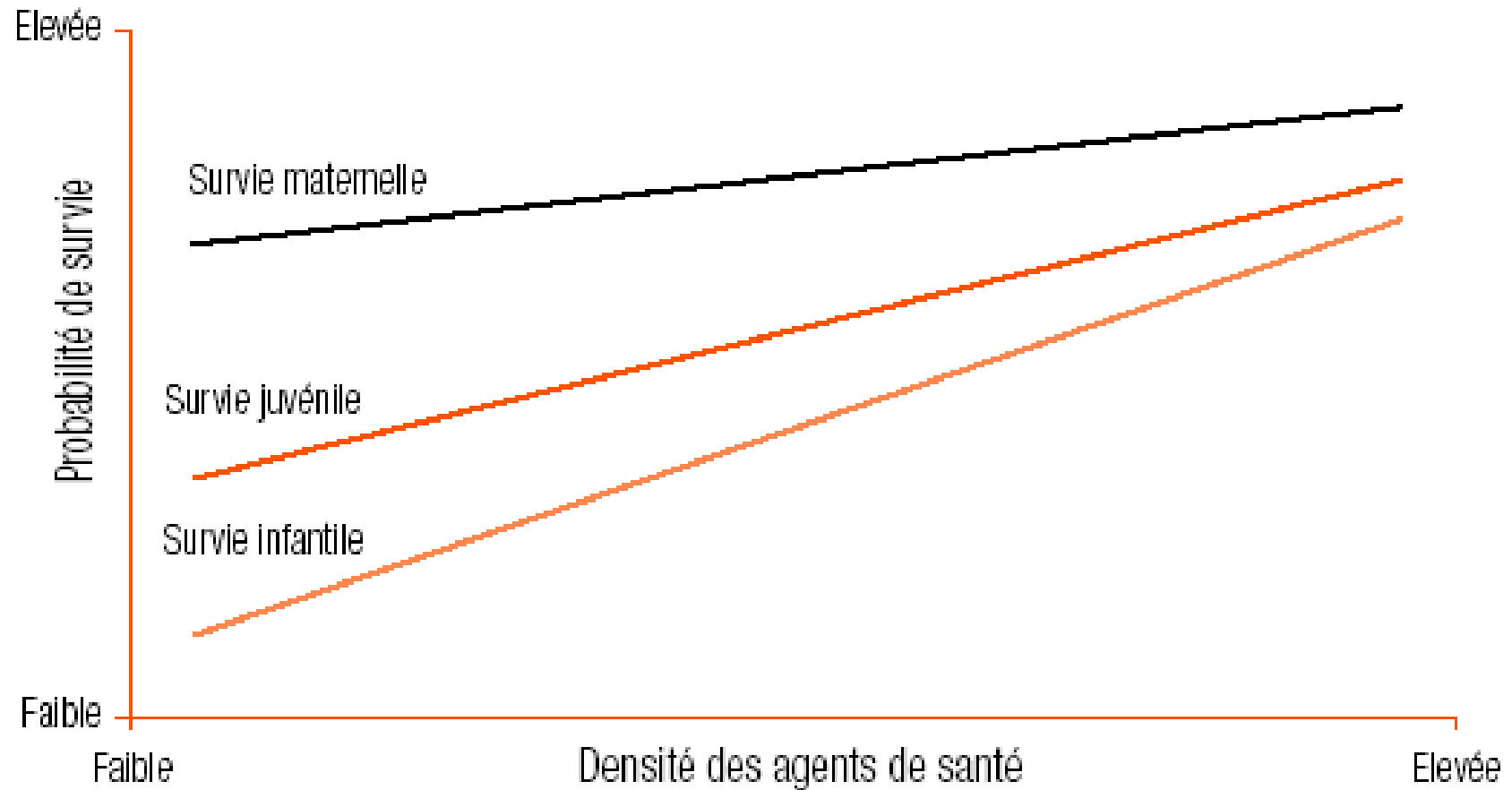
# Définitions

- Ressources humaines pour la santé = agents de santé = travailleurs de la santé = personnel de santé: « Toutes les personnes qui concourent à la promotion, la protection et la restauration de la santé y compris le **personnel clinique et non clinique** ».

# LES SECTEURS DE PROVENANCE DES TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ



# LES AGENTS DE SANTÉ SAUVENT DES VIES



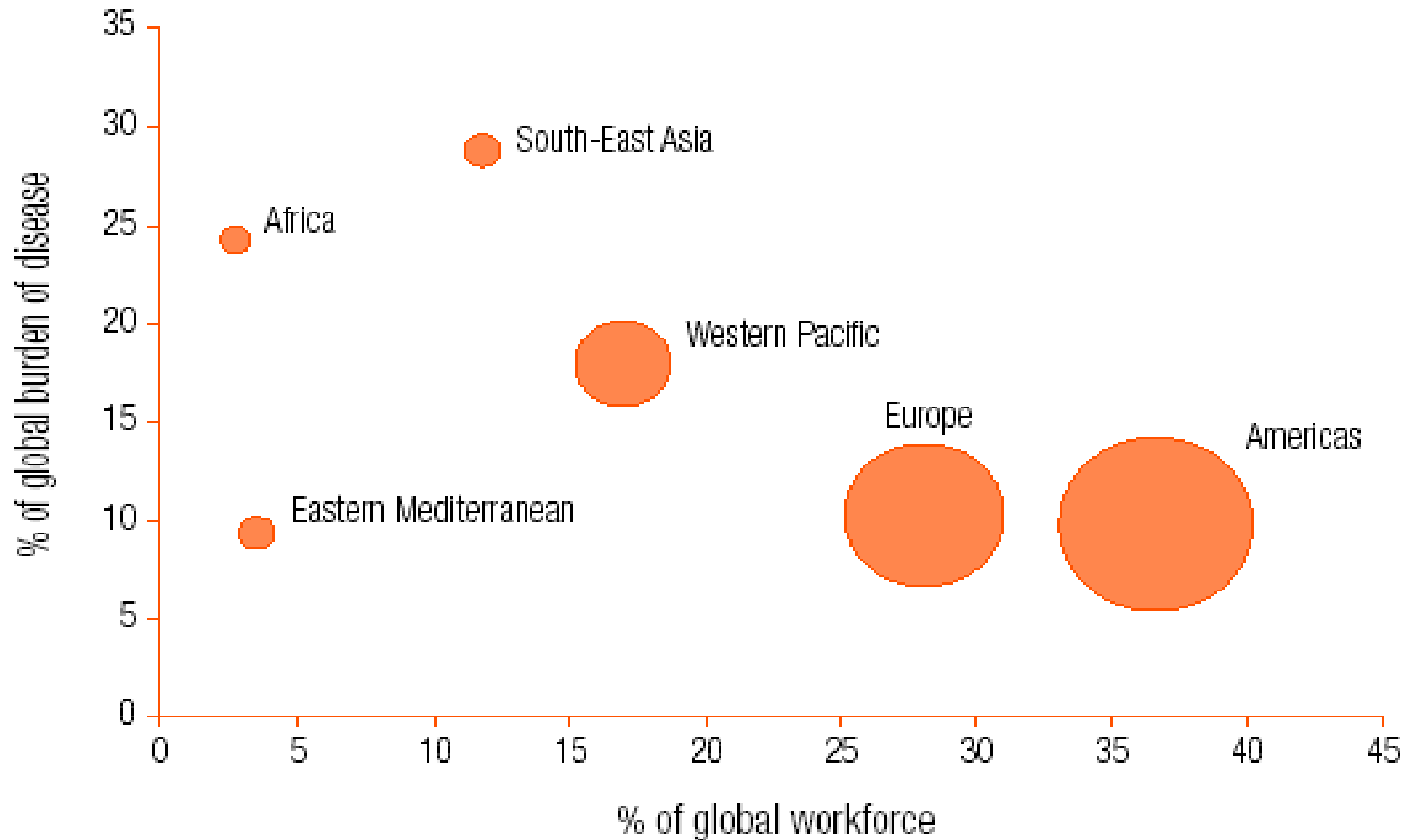
# PROPORTION DU BUDGET DE LA SANTÉ ALLOUÉ AUX SALAIRES

WHO region	Wages, salaries and allowances of employees as percentage of general government health expenditure (GGHE)	Number of countries with available data
Africa	29.5	14
South-East Asia	35.5	2
Europe	42.3	18
Western Pacific	45	7
Americas	49.8	17
Eastern Mediterranean	50.8	5
World	42.2	64

# EFFECTIFS TOTAUX DES PERSONNELS DE SANTÉ, EN FONCTION DE LA DENSITÉ

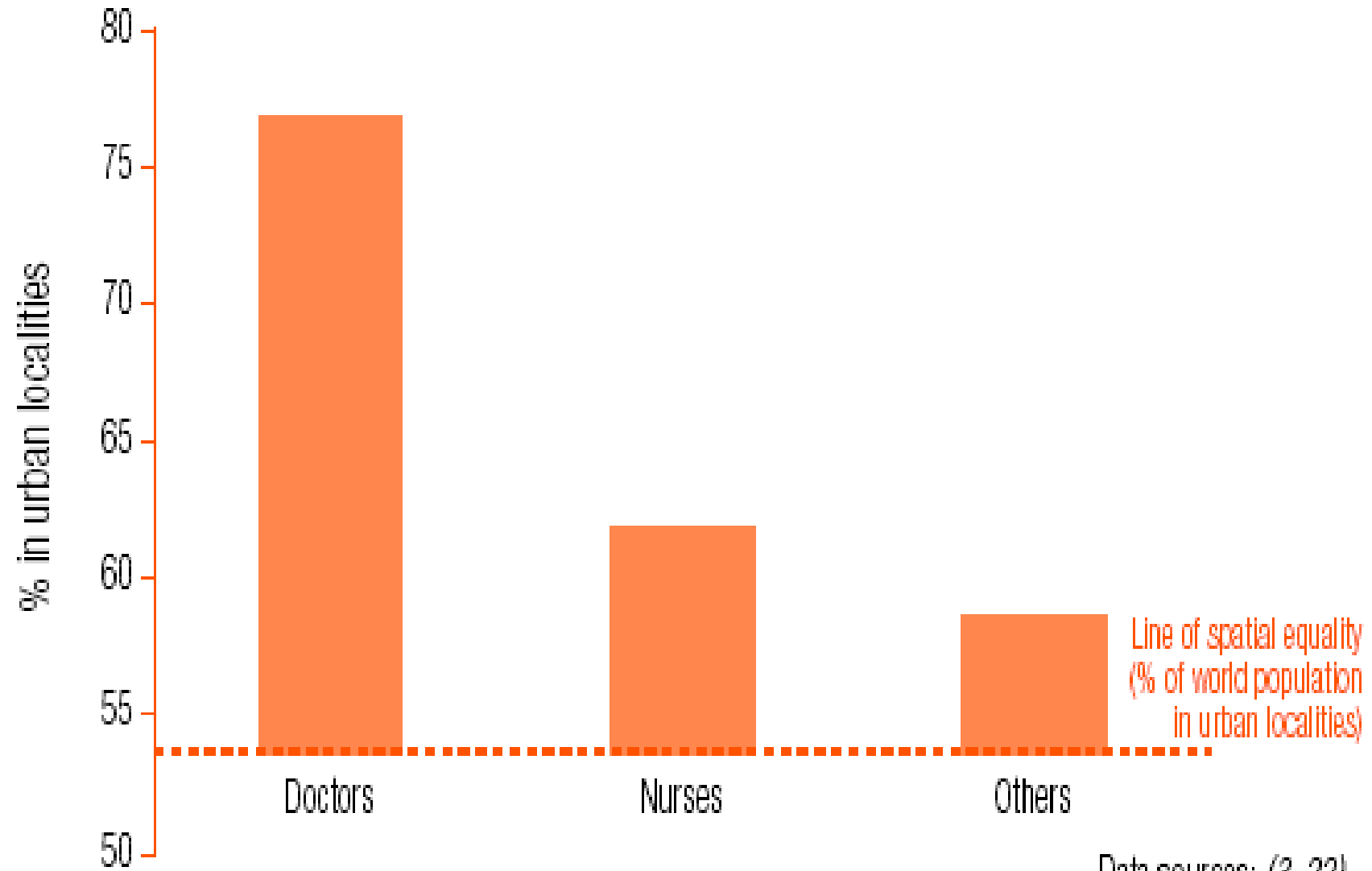
Région OMS	Ensemble du personnel de santé		Prestataires de services sanitaires		Personnel administratif et d'appui	
	Nombre	Densité (pour 1000 habitants)	Nombre	Prestataires de services sanitaires	Nombre	Pourcentage du total
Afrique	1 640 000	2.3	1 360 000	83	280 000	17
Méditerranée orientale	2 100 000	4.0	1 580 000	75	520 000	25
Asie du Sud-Est	7 040 000	4.3	4 730 000	67	2 300 000	33
Pacifique occidental	10 070 000	5.8	7 810 000	78	2 260 000	23
Europe	16 630 000	18.9	11 540 000	69	5 090 000	31
Amériques	21 740 000	24.8	12 460 000	57	9 280 000	43
<b>Ensemble du monde</b>	<b>59 220 000</b>	<b>9.3</b>	<b>39 470 000</b>	<b>67</b>	<b>19 750 000</b>	<b>33</b>

# REPARTITION DES PERSONNELS DE SANTE PAR NIVEAU DE DEPENSE ET CHARGE DE MORBIDITE



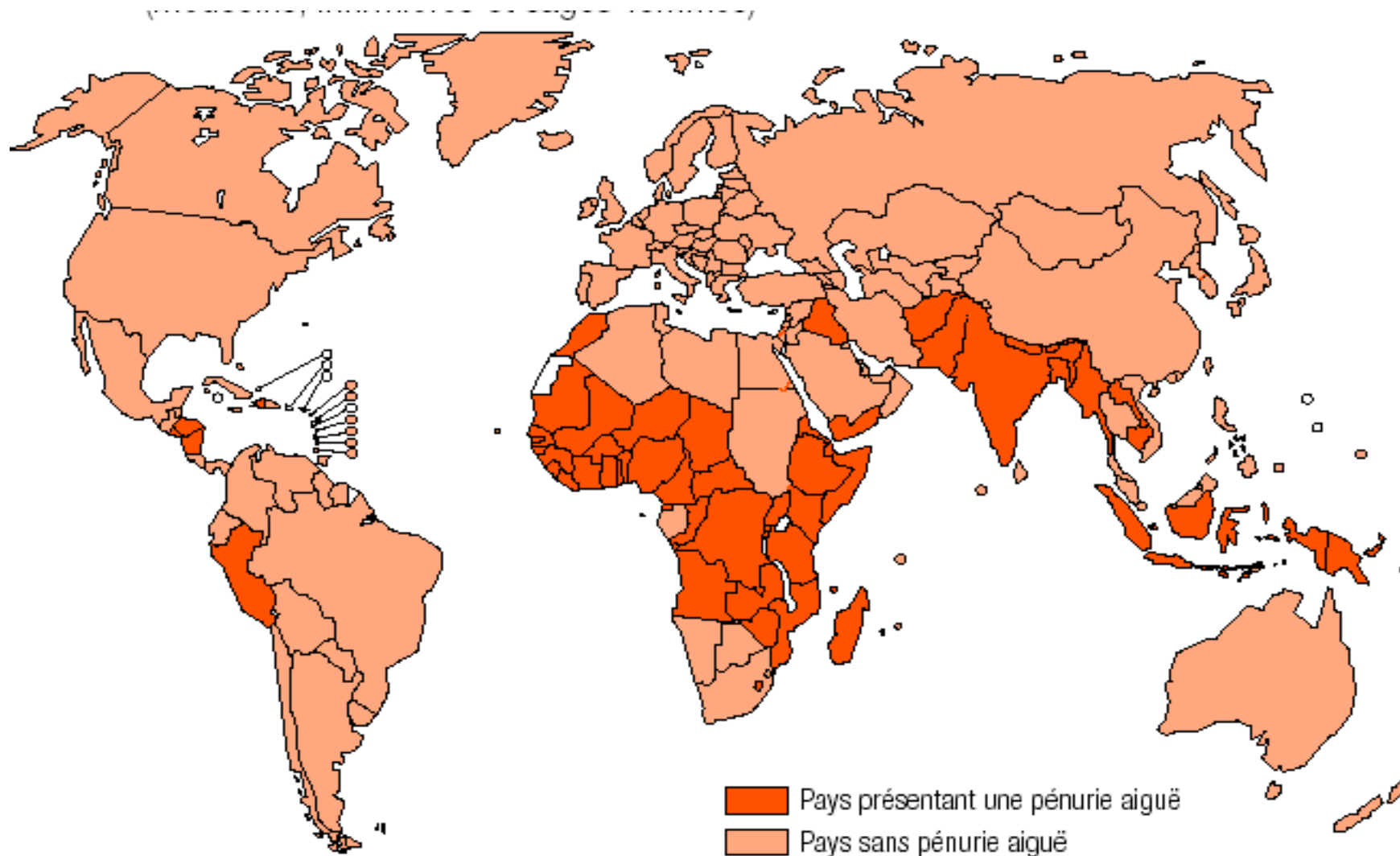
Data sources: (3, 18, 19).

# RÉPARTITION DES PRESTATAIRES EN MILIEU URBAIN



Data sources: (3, 22).

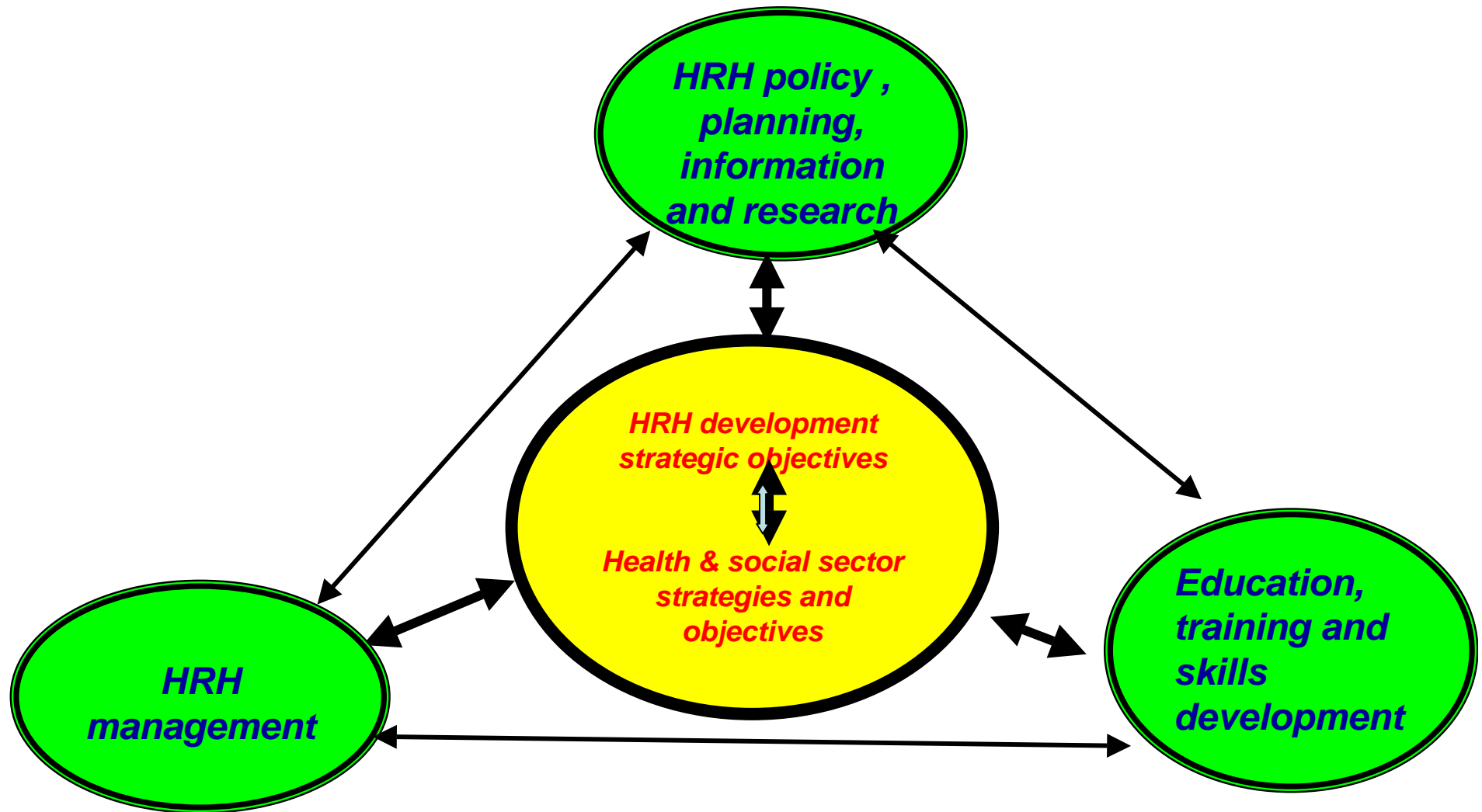
# PAYS QUI CONNAISSENT UNE PENURIE AIGUE DE PRESTATAIRES DE SERVICES (Médecins, Infirmières et sages-femmes)



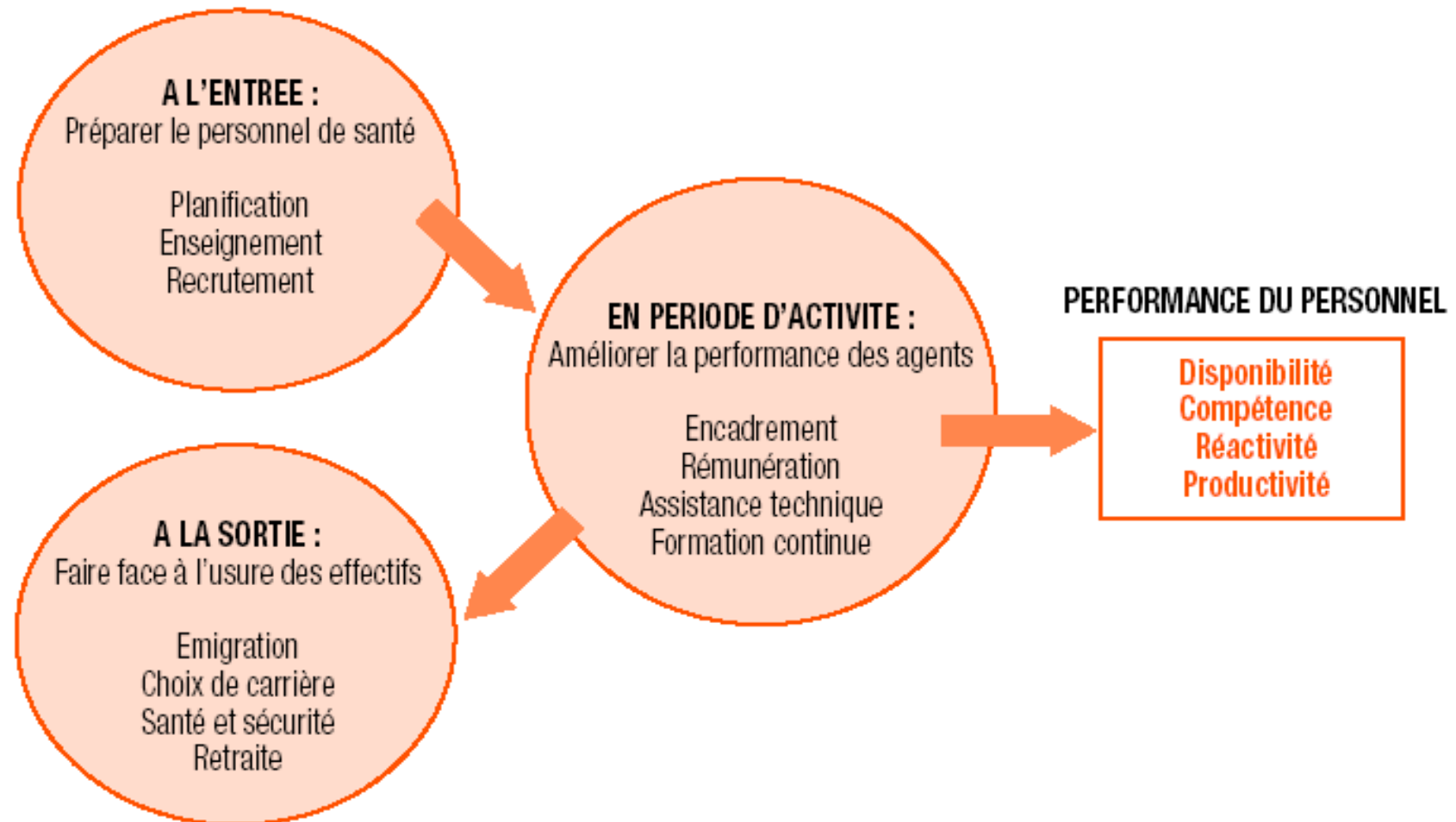
# PÉNURIE DES MÉDECINS, INFIRMIERS ET SAGES-FEMMES PAR RÉGION OMS

WHO region	Number of countries		In countries with shortages		
	Total	With shortages	Total stock	Estimated shortage	Percentage increase required
Africa	46	36	590 198	817 992	139
Americas	35	5	93 603	37 886	40
South-East Asia	11	6	2 332 054	1 164 001	50
Europe	52	0	NA	NA	NA
Eastern Mediterranean	21	7	312 613	306 031	98
Western Pacific	27	3	27 260	32 560	119
<b>World</b>	<b>192</b>	<b>57</b>	<b>3 355 728</b>	<b>2 358 470</b>	<b>70</b>

# Composantes du développement des ressources humaines

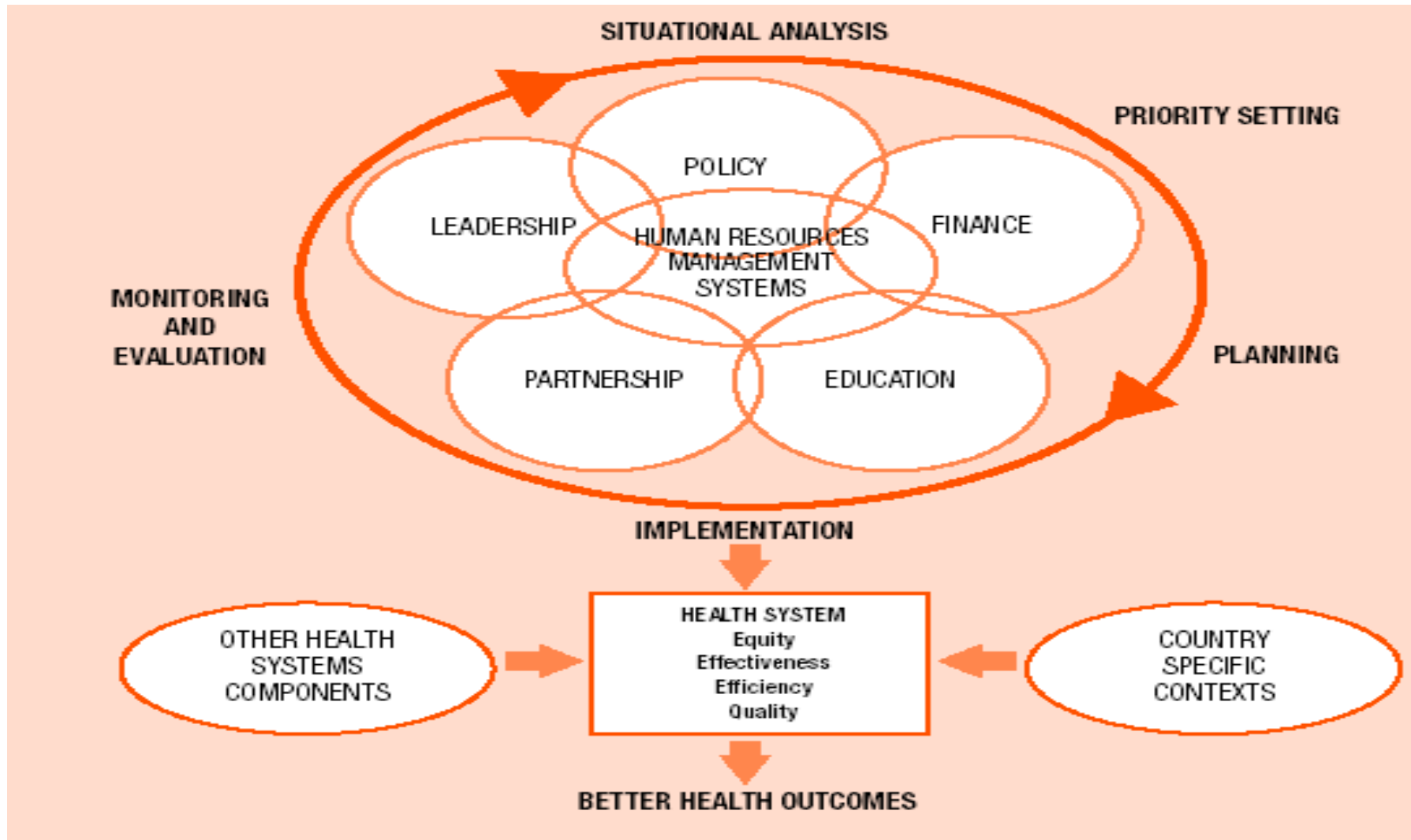


# DES STRATEGIES QUI S'INSCRIVENT DANS LE DEROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE



# CADRE TECHNIQUE DES RH POUR LA SANTÉ EN VUE D'UNE MAIN D'ŒUVRE PÉRENNE

**50:50**



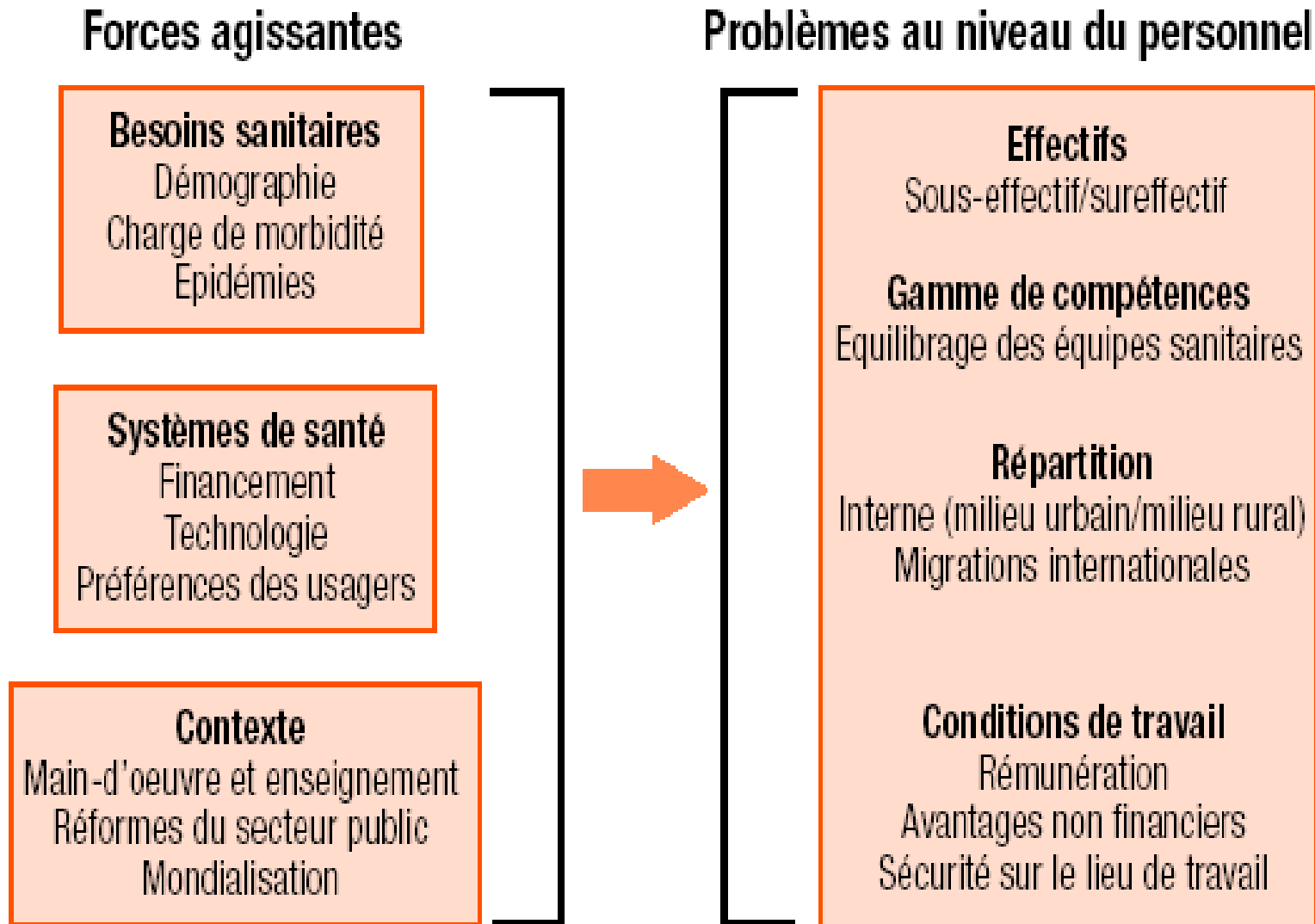
# PLAN D'ACTION DÉCENNAL

		2006 Immédiatement	2010 A mi-parcours	2015 Dans 10 ans
<b>Initiatives nationales</b>	<b>Gestion administrative</b>	Faire la chasse au gaspillage, améliorer les mesures d'incitation	Mettre en oeuvre des méthodes de gestion efficaces	Maintenir un personnel très performant
	<b>Enseignement</b>	Revitaliser les stratégies en matière d'enseignement	Développer les accréditations et les autorisations d'exercer	Préparer le personnel pour l'avenir
	<b>Planification</b>	Elaborer des stratégies nationales en matière de ressources humaines	Faire sauter les obstacles à la mise en oeuvre des politiques	Evaluer les stratégies et les modifier en s'appuyant sur de solides moyens nationaux
<b>Solidarité internationale</b>	<b>Connaissances et apprentissage</b>	Développer des structures techniques communes	Evaluer la performance par des moyens de mesure comparables	Mettre en commun les bonnes pratiques basées sur des faits concrets
		Mettre en commun les compétences	Financer les recherches prioritaires	
	<b>Politiques d'habilitation</b>	Plaider pour des méthodes de recrutement respectueuses de l'éthique et pour les droits des travailleurs migrants	Appliquer des principes de recrutement rationnels	Gérer l'augmentation des flux migratoires dans un esprit d'équité et de justice
		Insister sur le caractère exceptionnel de l'espace fiscal	Elargir l'espace fiscal dans le secteur sanitaire	Pérenniser la politique fiscale
	<b>Réaction aux crises</b>	Financer les plans nationaux dans 25 % des pays en crise	Etendre le financement à la moitié des pays en crise	Assurer le financement des plans nationaux pour la totalité des pays en crise
S'entendre sur les meilleures pratiques en matière de dons destinés aux ressources humaines pour la santé		Adopter comme ligne de conduite le partage à parts égales de l'investissement destiné aux programmes prioritaires		

## INSTITUTIONS DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

WHO region	Medical	Nursing and midwifery	Dental	Public health	Pharmacy
<b>Africa</b>	66	288	34	50	57
<b>Americas</b>	441	947	252	112	272
<b>South-East Asia</b>	295	1145	133	12	118
<b>Europe</b>	412	1338	247	81	219
<b>Eastern Mediterranean</b>	137	225	35	8	46
<b>Western Pacific</b>	340	1549	72	112	202
<b>Total</b>	<b>1691</b>	<b>5492</b>	<b>773</b>	<b>375</b>	<b>914</b>

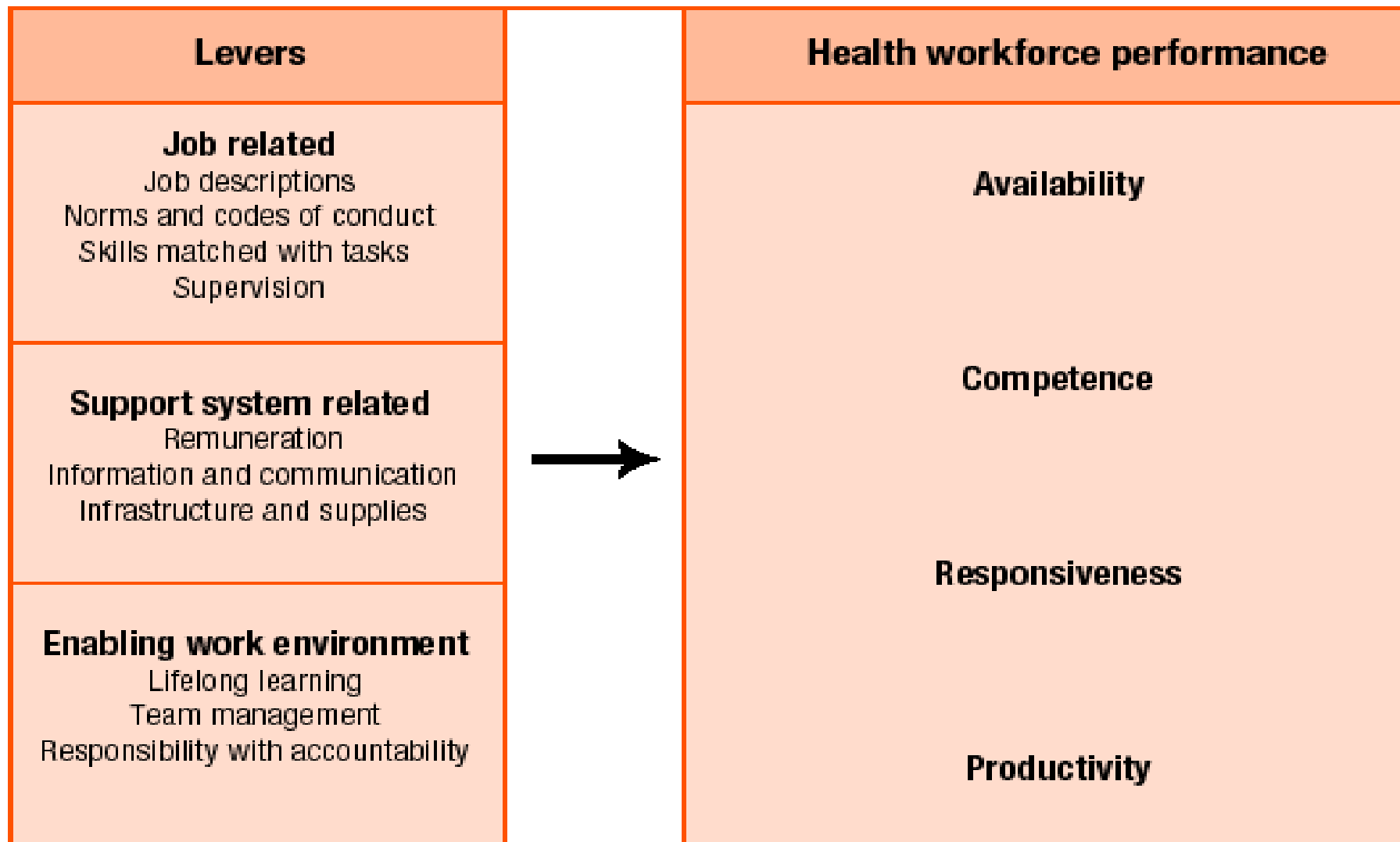
# LES FORCES QUI AGISSENT SUR LE PERSONNEL



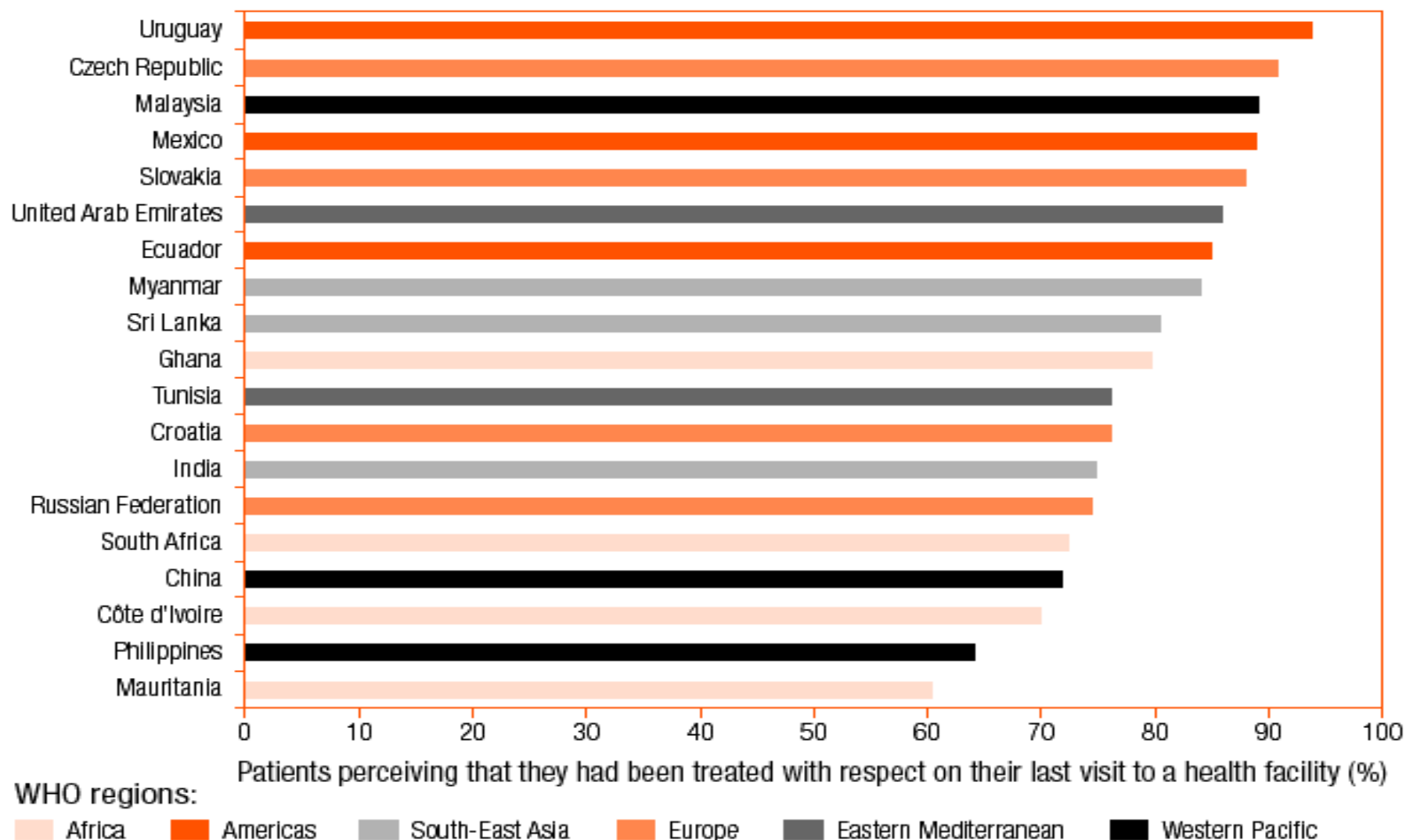
# INDICATEURS DE PERFORMANCE DU PERSONNELS DE SANTÉ

<b>Dimension</b>	<b>Possible indicators</b>
<b>Availability</b>	Staff ratios Absence rates Waiting time
<b>Competence</b>	Individual: prescribing practices Institutional: readmission rates; live births; cross-infections
<b>Responsiveness</b>	Patient satisfaction; assessment of responsiveness
<b>Productivity</b>	Occupied beds; outpatient visits; interventions delivered per worker or facility

# Facteurs agissant sur les 4 dimensions de la performance du personnel de santé

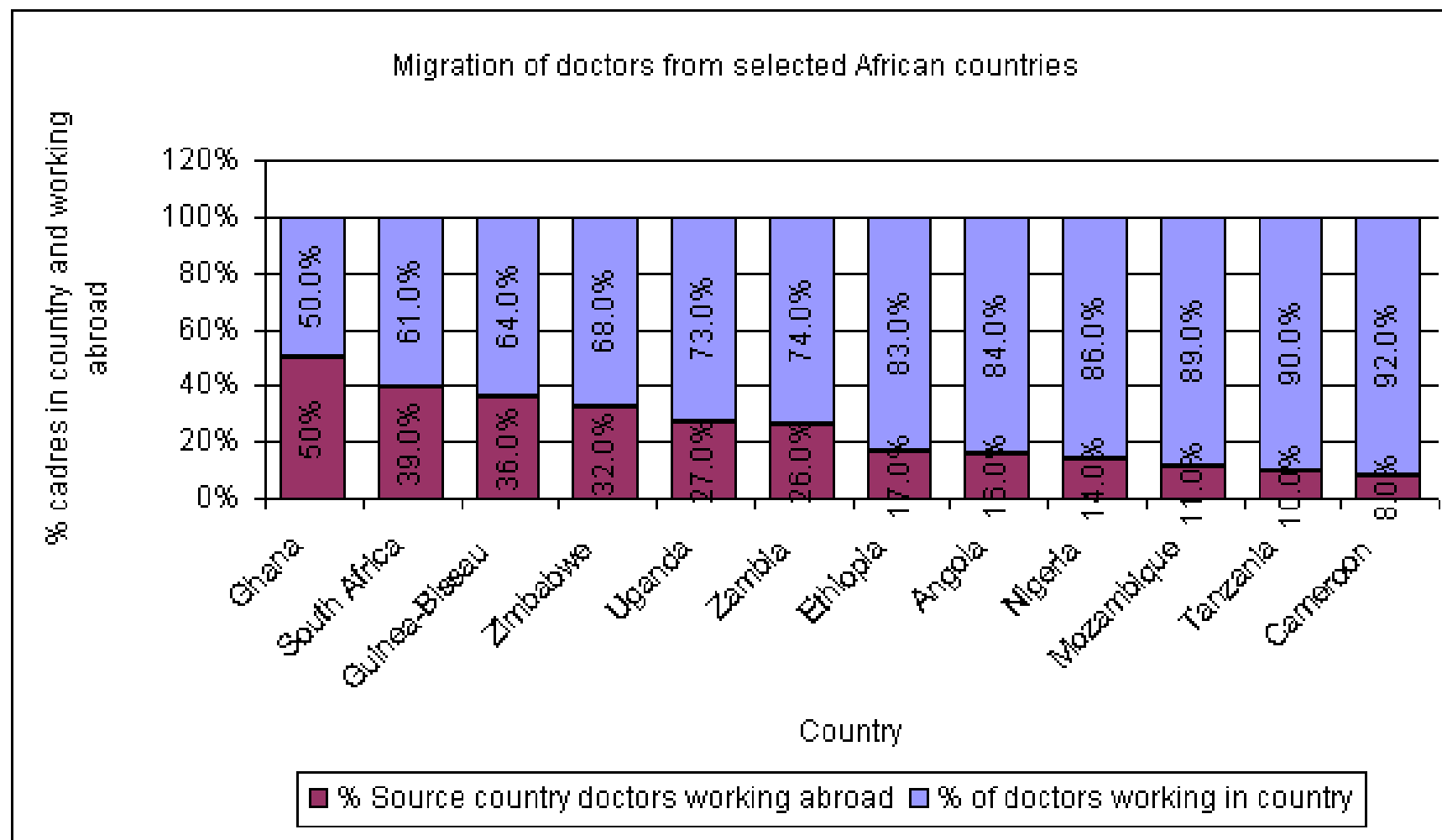


# PERCEPTION DES CLIENTS DU RESPECT DANS LES STRUCTURES DE SANTÉ DE 19 PAYS



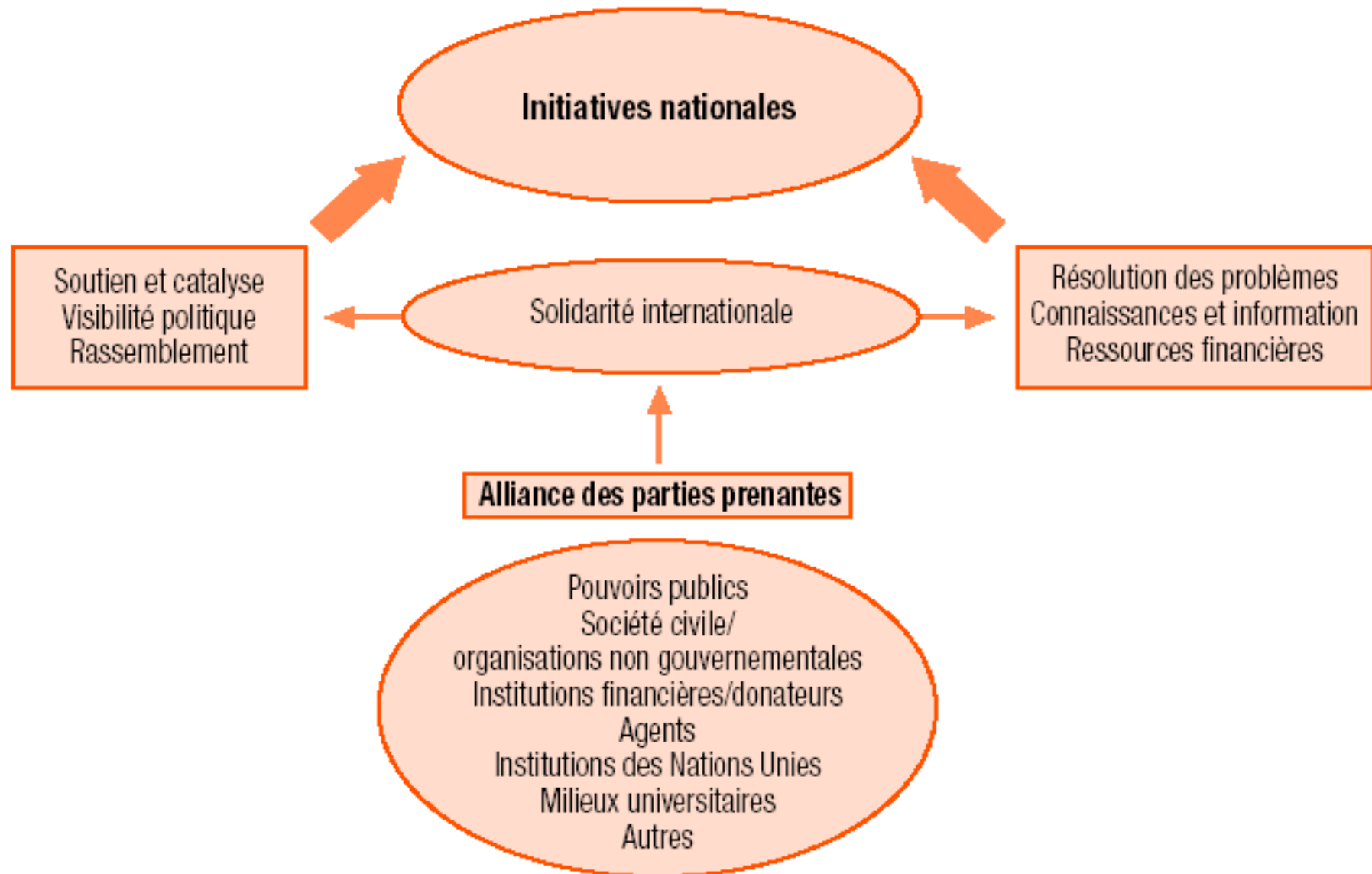
Source: (10).

# Migration du personnel de santé



# ALLIANCE MONDIALE DES PARTIES PRENANTES

## « **Travaillons ensemble pour la santé** »



# Cas de la Mauritanie

- Problèmes de pénuries en personnel
- Distribution géographique inadéquate
- Système de motivation et de rétention embryonnaire
- Régulation insuffisante des pratiques
- Nouvelles avancées:
  - Adoption du PNDS
  - Analyse de la situation du personnel de santé
  - Elaboration d'un plan stratégique de développement des ressources humaines (PSDRH)

# MERCI

