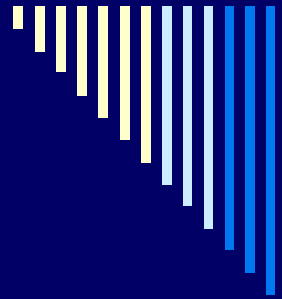


Management des ressources humaines de la santé

Dialogue sur la migration et autres questions des ressources humaines
dans le secteur de la santé

par
Laurence Codjia
Genève



Management des ressources humaines de la santé

Utilisation de stratégies cohérentes et efficaces pour planifier, recruter, former, valoriser, et maintenir le personnel de la santé, afin d'obtenir des services de santé performant.

- management stratégique
- management opérationnel



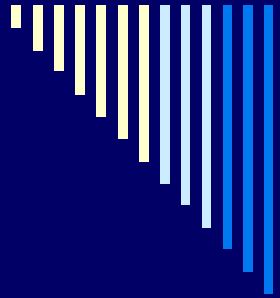
Difficultés d'implantation des stratégies prometteuses de MRH

- ❑ Le pouvoir de décision au sujet de la MRH est partagée entre différentes institutions
 - ❑ La fonction publique qui est le principal employeur dans les pays en développement ne peut pas recruter en fonction des besoins du système de santé
 - ❑ La disponibilité des informations nécessaires pour utiliser certains modèles de projection
-



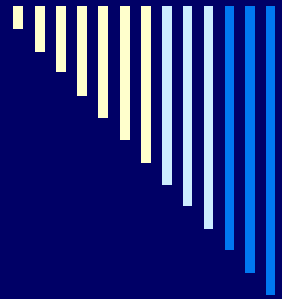
Espoir...

- Prise de conscience mondiale de l'impact de la gestion des ressources humaines sur la performance du système de soins
 - Financement disponible pour soutenir les stratégies de management des ressources humaines.
 - Disponibilité des compétences et outils de gestion des RHS
-



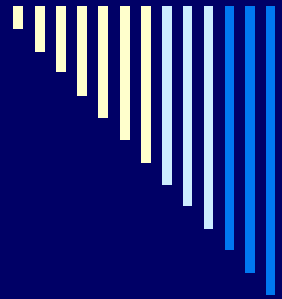
La planification

La planification des ressources humaines pour la santé permet de fournir un nombre adéquat de travailleurs de la santé disposant des compétences nécessaires pour accomplir les tâches requises au moment opportun, afin d'atteindre des objectifs de services prédéterminés.



Difficultés en matière de PRHS (1)

- Absence de plan national de ressources humaines pour la santé;
- mauvaise exécution du plan, voire aucune exécution ;
- Absence d'instance de coordination nationale de la PRHS ;



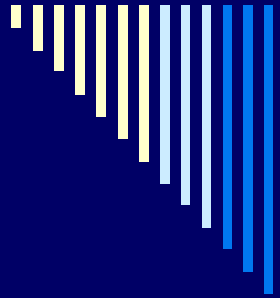
Difficultés en matière de PRHS (2)

- Planification des RHS menée de manière isolée;
- Démarches axées sur des professions spécifiques, par opposition à l'adoption d'approches intégrées de la planification;
- Articulation entre les différents acteurs de la PRDHS



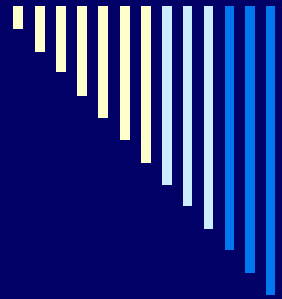
Le leadership

- Vision partagée du développement des ressources humaines entre les dépositaires d'enjeux
 - Influence des organisations professionnelles et des syndicats dans l'organisation de l'environnement de travail et le choix des méthodes utilisées pour gérer le personnel
 - Mobilisation des acteurs autour des stratégies consensuellement retenues
-



La gouvernance

- Transparence dans la prise de décision au sujet du développement, du déploiement et de l'évaluation des ressources humaines
- Le pouvoir de recruter, d'affecter, de former et de sanctionner peut conduire à la corruption et à l'abus



Management RH dans les établissements de soins

- L'organisation du travail
- L'utilisation de nouveaux corps de professionnels
- Le transfert des compétences
- La supervision formative
- Le paiement fondé sur les résultats
- L'évaluation des performances



Points clés

- Assemblage des stratégies se rapportant aux dimensions du MRH doit varier en fonction des contextes propres aux pays
 - Adoption des mécanismes de coordination de la mise en œuvre des plans
 - Nécessité de rechercher et d'évaluer les approches de gestion des ressources humaines qui renforcent la satisfaction et la performance des personnels de la santé
-



Je vous remercie
