

La gestion des ressources humaines

Comment pouvons-nous renforcer les systèmes dont les prestataires de soins ont besoin pour fonctionner efficacement ?

La gestion des ressources humaines (GRH) se focalise sur les individus, et plus précisément sur la manière dont ils s'intègrent au système de santé, leur mode de recrutement, de formation, de rémunération et de soutien, et la manière d'accroître leur productivité. Toutefois, dans bon nombre de pays faisant face à d'importants défis liés au personnel de santé, les systèmes GRH et leurs faiblesses sont souvent négligés. En outre, la fragmentation des fonctions GRH et des responsabilités parmi les diverses parties prenantes et entités gouvernementales souligne la nécessité de recourir à des approches davantage coordonnées et intégrées afin de renforcer la gestion des ressources humaines. Par ailleurs, les décideurs politiques et les principaux chefs de file ont besoin de données précises en matière de ressources humaines, disponibles au moment voulu, afin d'informer la planification et le processus décisionnel et de jeter les fondements d'une négociation financière et d'autres ressources visant à renforcer la GRH.



Qu'est-ce que cela signifie ?

- La faiblesse des systèmes, des politiques et des pratiques employés en matière de GRH empêche les pays de planifier, de produire, de déployer, de gérer, de former, de soutenir et de fidéliser leurs effectifs sanitaires, et ébranle ainsi les efforts entrepris en vue d'améliorer la santé.
- Des investissements mondiaux visant à accroître le nombre de prestataires formés et la qualité des services de soins seront difficiles à appuyer à long terme sans porter davantage d'attention au renforcement des systèmes et des fonctions GRH.



Comment y remédier ?

- Développer un leadership professionnel en RH pour assurer la planification et la gestion du personnel de santé à tous les niveaux du système sanitaire
- Renforcer les systèmes d'information des ressources humaines pour recueillir, analyser et utiliser les données afin de prendre des décisions en connaissance de cause
- Rationaliser les fonctions de recrutement, de déploiement et de paiement des effectifs
- Mettre en œuvre des stratégies d'amélioration du climat de travail afin d'accroître la satisfaction et la productivité des prestataires de soins, ainsi que la qualité des services qu'ils dispensent
- Fournir aux responsables en RH des outils leur permettant de mieux comprendre les facteurs d'attraction et de rétention du personnel de santé et d'informer les stratégies et les politiques qui amèneront les travailleurs à rester en poste
- Participer à la conception et au développement d'applications adéquates en santé mobile pour soutenir la performance et la productivité du personnel de santé
- Identifier les obstacles à une GRH efficace en matière de discrimination à caractère sexiste.



Considérations élémentaires

- Améliorer la manière dont les effectifs sanitaires sont administrés est essentiel au renforcement des services qu'ils dispensent et constitue par conséquent un élément central de la réforme du secteur de la santé. La GRH n'a pas seulement trait au recrutement, aux données personnelles, à la supervision, ou à la formation du personnel. Ces fonctions doivent être planifiées au sein d'un système GRH élargi.



- Une approche systémique élargie en matière de GRH doit inclure les mesures suivantes :
 - Confier à l'organisation ou au pays le pouvoir de contrôler le nombre et le type d'individus qu'ils emploient
 - Développer une catégorie professionnelle de responsables en RH
 - Autoriser l'organisation ou le pays à fixer la politique salariale ou à l'influencer
 - Créer l'autorité ou les ressources permettant de changer l'environnement de travail et de concevoir des règles internes pour administrer efficacement les effectifs.
- Les initiatives relatives à la GRH doivent engager les parties prenantes essentielles dans le processus d'évaluation et d'analyse pour promouvoir l'appropriation, l'engagement, les résultats, ainsi que les interventions proposées répondant aux besoins locaux.

Ressources de CapacityPlus

- L'outil d'évaluation rapide en GRH aide les décideurs politiques, les responsables et les professionnels des ressources humaines à remédier aux problèmes et aux défis sous-jacents en GRH pouvant avoir un impact sur la rétention du personnel de santé.
- Le cadre d'action des RHS aide les gouvernements et les divers responsables à développer et à mettre en œuvre des stratégies pour disposer d'effectifs sanitaires efficaces à long terme. L'outil d'évaluation rapide en GRH est conçu pour fonctionner avec les champs d'action inclus à travers ce cadre (Systèmes de gestion des RH, Leadership, Partenariat, Finance, Education et Politique).
- Les directives sur le leadership des parties prenantes regroupent un éventail de mesures que les chefs de file en ressources humaines au niveau national peuvent prendre afin de lancer avec succès et de manière durable des groupes d'action des parties prenantes.
- L'outil d'expérimentation rapide par choix discret est utilisé pour évaluer les facteurs d'attraction et de rétention du personnel de santé en milieu rural.
- **La suite logicielle iHRIS** est à source ouverte, ce qui signifie que des développeurs locaux peuvent en modifier le code pour mieux répondre à leurs besoins. Le logiciel peut être téléchargé gratuitement et adapté en fonction du contexte local :
 - **iHRIS Qualify** suit la formation, les certifications et les autorisations d'exercer du personnel de santé.
 - **iHRIS Manage** maintient à jour les informations relatives au déploiement du personnel, à sa performance et à son taux de fidélisation.
 - **iHRIS Plan** présente les besoins à long terme des effectifs sanitaires.
 - **iHRIS Retain** calcule le coût des stratégies de rétention devant être mises en œuvre au niveau local, régional ou national.
- **Le centre de documentation mondial des RHS** présente des travaux de recherches, des pratiques exemplaires et des exemples tirés de l'expérience des pays sur le thème de la GRH afin d'appuyer la prise de décision fondée sur des données probantes.

CapacityPlus IntraHealth International, Inc.

1776 I Street, NW, Suite 650
Washington, DC 20006
T +1.202.407.9425

6340 Quadrangle Drive
Suite 200
Chapel Hill, NC 27517
T +1.919.313.9100

info@capacityplus.org
www.capacityplus.org

Le partenariat CapacityPlus



Partenaires associés

Centre de recherche sur la population et la santé en Afrique (APHRC)
Alliance de l'Asie-Pacifique en faveur des ressources humaines pour la santé (AAAH)

Centre africain d'études supérieures en gestion (CESAG)
Partners in Population and Development (PPD)