



PLAN STRATÉGIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DE SANTÉ 2020-2030

Investir dans les compétences et la création d'emploi pour la santé

Le plan stratégique de développement des ressources humaines pour la santé de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) pour la période 2020-2030 présente les priorités majeures, les mesures concrètes à prendre, l'approche retenue pour la mise en œuvre de ce plan et son cadre de suivi. L'objectif du plan stratégique est de faire en sorte que les États Membres de la SADC puissent atteindre plus rapidement leurs objectifs à long terme en matière de santé moyennant des politiques fondées sur des bases factuelles et des choix d'investissement leur permettant d'acquérir les capacités et les moyens d'action nécessaires à cet effet. L'objectif global est de promouvoir les investissements en faveur des personnels de santé et le travail décent en tant que catalyseurs de la couverture sanitaire universelle et de la croissance économique, et de renforcer la préparation de la santé publique.

QUELS SONT LES DÉFIS À RELEVER ?

Le plan stratégique est conçu et élaboré dans un contexte de progrès réguliers dans les États Membres de la SADC concernant les principaux indicateurs de santé et l'accès à la santé au cours de la dernière décennie. Cependant, les pénuries persistantes et la pénurie d'agents de santé dans la région continuent de poser un problème majeur. Il s'agit là en effet des conséquences directes du sous-investissement chronique dans les systèmes de santé et des budgets restreints, particulièrement pour combler les besoins en matière de ressources humaines. Compte tenu de la tendance actuelle au sous-investissement, aux budgets restreints et au contrôle des coûts en matière de santé dans la sous-région, force est de constater que près de 33 % seulement des besoins pourront être financés d'ici à 2030. Les besoins sensiblement accrus d'investissements intérieurs et d'investissements des donateurs dans les personnels de santé ont été exacerbés par l'impact de la COVID-19 sur la disponibilité et la prestation de services de santé publique, par les risques élevés d'exposition des agents de santé et par l'impact psychosocial de la COVID-19 sur les personnels en première ligne. Une riposte régionale et une stratégie globale s'avèrent nécessaires pour relever les principaux défis en matière de ressources humaines dans la région de la SADC.

QUELLES SONT LES OPPORTUNITÉS ?

Par des mesures immédiates et des investissements stratégiques dans la région de la SADC, les États Membres seraient potentiellement en mesure d'éviter les pénuries de personnel dans le secteur de la santé. Ces mesures permettraient de réunir les conditions nécessaires au niveau des systèmes de santé afin d'atteindre les objectifs de développement durable (ODD) liés à la santé et de créer les emplois nécessaires pour lutter contre le chômage des jeunes et renforcer la participation des femmes au marché du travail. La Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique a démontré dans son rapport que le rendement de l'investissement dans les personnels de santé est de 9 pour 1. Il est également ressorti de ce rapport que la moitié de la croissance économique mondiale des dix dernières années résulte d'améliorations dans le secteur de la santé, d'autant plus que le taux de croissance économique augmente à hauteur de 4 % pour chaque année d'espérance de vie supplémentaire.



QU'EST-CE QU'UNE THÉORIE DU CHANGEMENT ?

L'atteinte des objectifs des plans stratégiques sera rendue possible par des interventions fondées sur une théorie du changement ancrée sur les trois principaux catalyseurs stratégiques décrits ci-après.

La responsabilisation et les données. Par l'entremise de la Commission technique de la SADC sur les ressources humaines pour la santé, il s'agit de créer et d'adopter un mécanisme à l'appui de politiques et décisions d'investissement reposant sur des bases factuelles et d'une gestion efficace des personnels de santé. La responsabilisation serait assurée sur la base de données robustes, de recherches et de l'analyse des marchés du travail dans le secteur de la santé, en ayant recours à des paramètres et à des méthodologies harmonisées à même d'étayer les éléments factuels, la responsabilisation et l'action.

Le partenariat et le dialogue. Il est question ici de la collaboration et du dialogue avec différents secteurs et parties prenantes aux niveaux national, régional et international afin de soutenir les investissements dans les personnels de santé. Par exemple, les États Membres devraient créer un mécanisme grâce auquel on peut renforcer la coopération entre les ministères de la santé et du travail et encourager ainsi les investissements dans les compétences, la formation et l'emploi des agents de santé. En outre, parmi d'autres interventions figure une coopération renforcée entre les facultés de sciences de la santé dans la région, et notamment la désignation de centres de formation régionaux d'excellence dans lesquels des places dédiées à la formation spécialisée seraient réservées aux États Membres ne disposant pas de telles capacités de formation. Une telle coopération permettrait de créer des cadres de compétences harmonisés et des mécanismes de réglementation professionnelles dans la région.

L'apprentissage et la prise de décision. Ceci implique la création d'une plateforme de dialogue social et d'élaboration de politiques, sous l'égide de la Commission technique de la SADC sur les ressources humaines pour la santé. Aux fins de cette plateforme, les gestionnaires des personnels de santé et les partenaires sociaux pourraient définir les programmes, prendre des décisions collectives et relever les principaux défis par la mise en œuvre d'actions et d'interventions prioritaires liées aux personnels de santé. Cette plateforme consultative et d'apprentissage réunissant de nombreuses parties prenantes servira également de réseau de soutien par les pairs et constituera un mécanisme de responsabilisation clé dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie.



QUELS SONT LES CINQ PRINCIPAUX DOMAINES STRATÉGIQUES ET LES RÉSULTATS ATTENDUS ?

1

Investir dans l'emploi d'agents de santé et dans le travail décent afin d'assurer durablement les investissements dans les ressources humaines pour la santé, l'expansion budgétaire et les dotations budgétaires consacrées par les ministères des finances aux secteurs de la santé, de l'éducation, du travail et autres secteurs sociaux en s'appuyant sur des bases factuelles. Les principales interventions visant à favoriser l'investissement dans les emplois et le travail décent portent sur des stratégies en matière de demande, d'offre, d'utilisation et de fidélisation des personnels ; et sur des mesures de santé et de sécurité au travail grâce auxquelles les agents de santé en première ligne peuvent être protégés.

Les actions et résultats attendus des États Membres se présentent comme suit :

- au moins 40 % de l'expansion de l'espace budgétaire dédiée aux investissements dans l'éducation, dans les compétences et dans les emplois d'ici à 2023 ;
- des stratégies intégrant le principe de l'égalité entre les sexes d'ici à 2025 ; et
- l'augmentation de la densité des agents de santé à 4,45 pour 1000 d'ici à 2030.



2

Harmoniser l'éducation, la formation et le développement afin de faciliter la transition de l'enseignement et de la formation vers le monde du travail. Cela implique le renforcement des compétences de base à travers des programmes d'éducation, de formation et de valorisation des compétences de qualité et reconnus ; l'égalité des chances pour les femmes et les jeunes en matière d'éducation ; l'amélioration de la coopération entre les facultés et les institutions de sciences médicales ; la création de centres d'excellence pour la formation spécialisée ; la création d'un programme de développement des personnels de santé dans la région de la SADC.

Les actions et résultats attendus des États Membres sont :

- a) la mise en œuvre d'un programme de développement des personnels de santé d'ici à 2025 ;
- b) la désignation de centres de formation régionaux d'excellence d'ici à 2025 ; et
- c) la mise en œuvre de politiques d'accès et d'égalité des chances en matière d'éducation d'ici à 2027.

3

Promouvoir de bonnes pratiques dans le domaine de l'encadrement et de la gestion des ressources humaines pour la santé afin de créer et de former une masse critique de spécialistes des ressources humaines, de directeurs, décideurs et autres spécialistes non seulement de la planification et de l'analyse de politiques reposant sur des bases factuelles, mais aussi de la planification et des investissements. Cette démarche implique la prise en compte d'outils et de procédures efficaces visant à améliorer l'encadrement, la planification, la gestion et l'analyse du marché du travail dans le secteur de la santé à tous les niveaux, y compris : les programmes de développement de la formation et des capacités dans le domaine de l'encadrement des personnels de santé ; la tenue de forums réguliers et la création de systèmes de soutien collégial réunissant gestionnaires et partenaires ; et une coopération élargie, couplée à une meilleure coordination et à un dialogue social tripartite pour promouvoir le travail décent dans le secteur dans la santé et des soins.

Les actions et les résultats attendus des États Membres sont :

- a) un système de responsabilisation et de soutien par les pairs d'ici à 2024 ;
- b) des capacités en matière d'analyse, de planification, de développement et de gestion du marché du travail dans le secteur de la santé d'ici à 2026 ; et
- c) l'établissement et l'institutionnalisation de mécanismes de dialogue social d'ici à 2027.

4

Renforcer la gouvernance et la réglementation des personnels de santé afin d'assurer le respect de la déontologie professionnelle, des bonnes pratiques et des mesures de sauvegarde. Cela suppose le renforcement de l'environnement réglementaire par la reconnaissance réciproque et l'harmonisation de la formation et des diplômes émis pour les métiers de la santé ; de même que l'adoption de structures de gouvernance et d'orientations dans le respect des bonnes pratiques et une coopération multisectorielle renforcée permettant de créer des synergies entre le secteur public et le secteur privé.

Les actions et résultats attendus des États Membres sont :

- a) les sauvegardes pour le respect des normes professionnelles et la sûreté publique d'ici à 2021 ;
- b) un cadre de reconnaissance mutuelle de la formation et des qualifications des professionnels de santé d'ici à 2027 ; et
- c) l'établissement de partenariats multisectoriels dans le domaine des ressources humaines pour la santé d'ici à 2027.

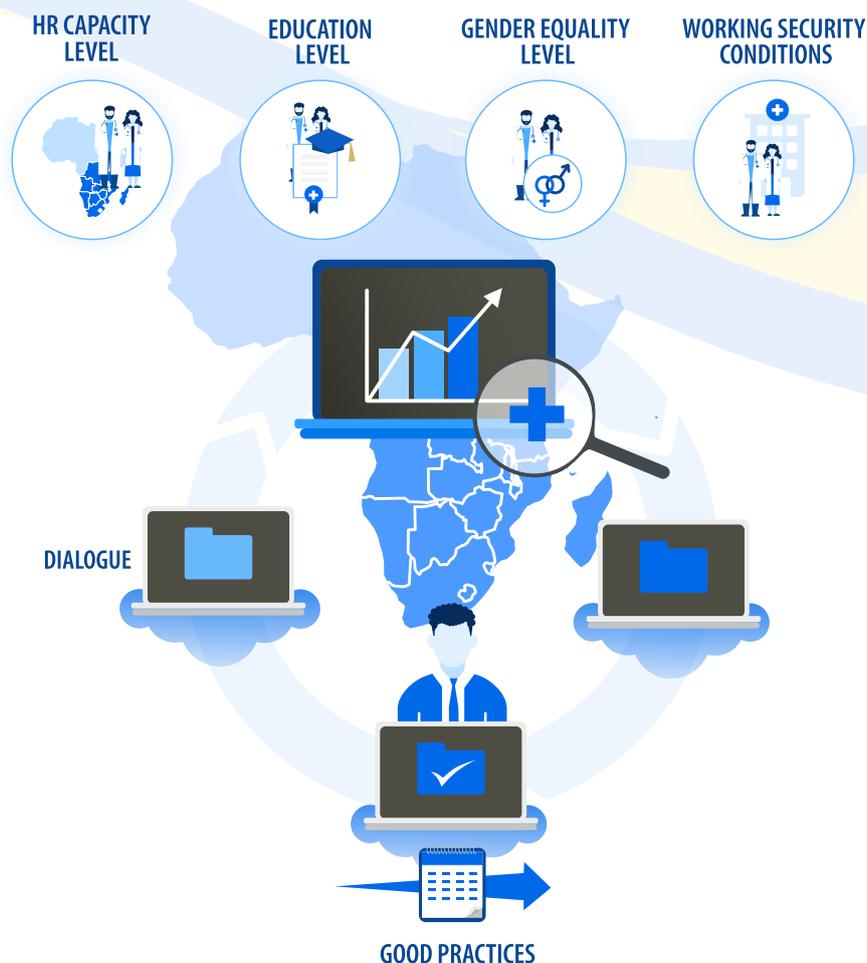
5

Des systèmes de données, de suivi et d'évaluation fiables sur lesquels reposeront l'élaboration de politiques fondées sur des bases factuelles, la planification, les investissements et l'analyse de l'impact. Cela implique de créer des systèmes robustes, des outils et des orientations permettant de mesurer, de suivre et d'élaborer des rapports sur les principaux indicateurs et instruments de mesure du marché du travail. Les interventions en vue du renforcement des capacités d'utilisation et de collecte de données comprennent : l'établissement de systèmes d'information intégrés et interopérables sur les ressources humaines ; l'institutionnalisation de l'établissement de rapports sur les comptes nationaux des personnels de santé à l'appui de l'élaboration de politiques et de la prise de décision ; la création de registres et d'observatoires fonctionnels en matière de ressources humaines pour la santé ; et le suivi régulier d'instruments de mesure et d'indicateurs clés par le biais de cartes de score et autres outils.

Les actions et les résultats attendus des États Membres sont :

- a) l'établissement de rapports annuels sur les comptes nationaux relatifs aux personnels de santé d'ici à 2022 ;
- b) la tenue d'un registre sur les personnels de santé permettant d'assurer le suivi des effectifs, de la distribution et des flux d'ici à 2023 ; et
- c) la mise à disposition d'indicateurs intégrés relatifs à la sécurité des agents de santé d'ici à 2026.





COMMENT LE PLAN STRATÉGIQUE SERA-T-IL MISE EN ŒUVRE ET ÉVALUÉ ?

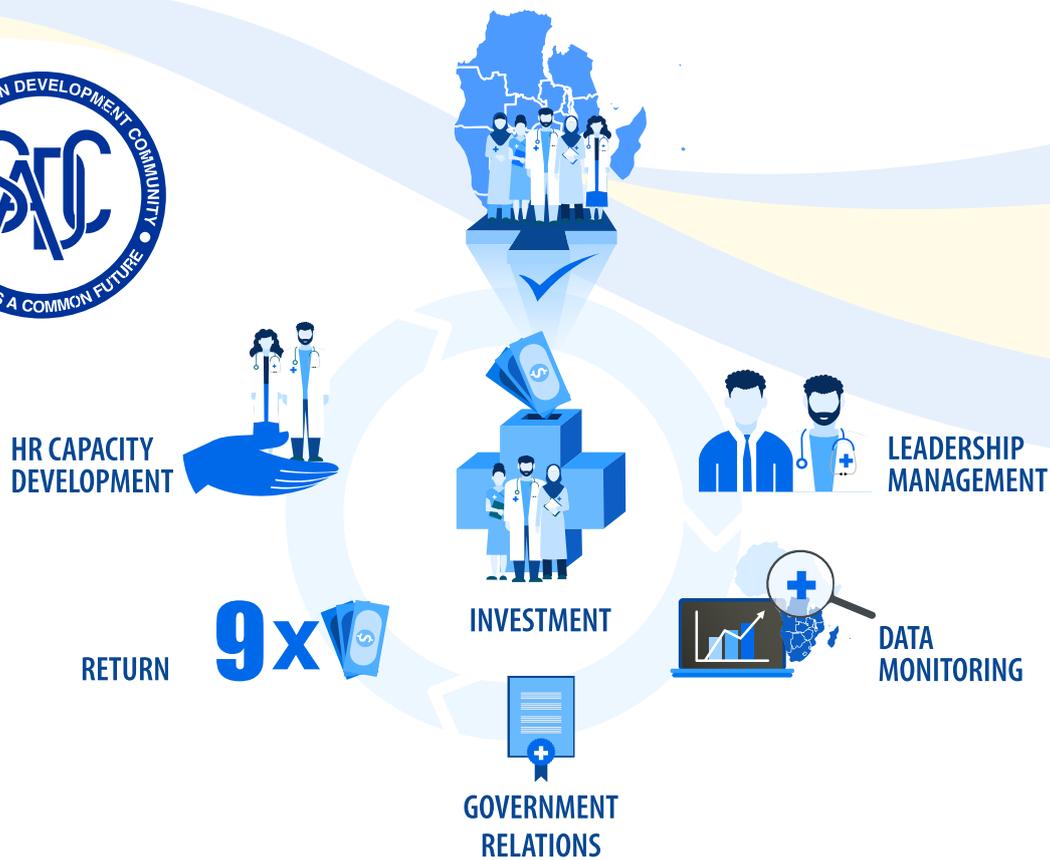
Les États Membres doivent combiner leurs efforts pour adapter ce Plan stratégique de développement des ressources humaines en santé de la SADC et le transposer dans leurs stratégies respectives en matière de ressources humaines et de santé, mais aussi dans leurs stratégies nationales de développement au sens large. Le processus de mise en œuvre du plan stratégique doit reposer sur une approche consultative et multisectorielle, impliquant différentes parties prenantes étatiques et non étatiques.

Les ministères ou départements de la santé dans les États Membres assureront la coordination avec les principaux secteurs concernés, notamment le travail, l'emploi, l'éducation et les autres secteurs sociaux, en vue de la mise en œuvre du présent plan stratégique, en tenant notamment compte de la mobilisation de ressources publiques et de ressources provenant de donateurs, ainsi que des investissements permettant sa mise en œuvre.

Le coût estimé de la mise en œuvre des cinq éléments fondamentaux du plan stratégique présenté ci-dessus (sur dix ans) s'élève à environ 15,7 millions de dollars É.-U. ; une proportion de 35 % de ce budget est allouée au secrétariat de la SADC et au Comité technique chargé des ressources humaines pour la santé au sein de la SADC afin de disposer d'un cadre de responsabilisation et d'un système de coordination, de suivi et d'établissement de rapports sur la mise en œuvre de la stratégie et des stratégies de chaque pays, et sur la concrétisation des politiques.

Un cadre de mise en œuvre de base permettant aux pays de s'aligner sur le Plan stratégique de développement des ressources humaines pour la santé, décliné en cinq orientations stratégiques, est décrit dans le plan stratégique. Il est admis qu'un État Membre peut avoir défini des objectifs stratégiques supplémentaires au-delà de ceux qui figurent dans le présent Plan stratégique de la SADC.





QUEL EST LE CONTEXTE ?

Différentes initiatives globales et régionales dans le cadre de la SADC ont abouti à des projets de politiques et d'investissements reposant sur des bases factuelles dans le domaine des ressources humaines pour la santé. On peut citer :

- la Déclaration d'Astana sur les soins de santé primaires, dans laquelle les États Membres sont appelés à intensifier leurs efforts sur la voie de la couverture sanitaire universelle et des ODD en prêtant une attention renouvelée aux soins de santé primaires ;
- l'Assemblée mondiale de la Santé de 2016, qui a adopté la Stratégie mondiale sur les ressources humaines pour la santé à l'horizon 2030. Dans le cadre de cette stratégie mondiale, les pays et les instances régionales telles que la SADC sont vivement encouragés à s'assurer que leurs plans sont mis à jour régulièrement afin de relever les défis liés aux ressources humaines pour la santé et de répondre à la demande croissante de personnel de santé qualifié en nombre suffisant ;
- la Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique et ses dix recommandations, qui apportent de nombreux éléments probants quant aux investissements à faire dans les ressources humaines pour la santé afin de résorber une pénurie de 6,1 millions d'agents de santé dans la Région africaine, selon une projection fondée sur les besoins ;
- ['une feuille de route pour augmenter les effectifs sanitaires en vue d'assurer une meilleure prestation de services de soins de santé dans la Région africaine 2012-2025](#) ; et
- ['le Cadre régional de mise en œuvre de la Stratégie mondiale sur les ressources humaines pour la santé à l'horizon 2030](#).

QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES ?

Les États Membres ont approuvé la création d'un Forum d'investissement dans les ressources humaines pour la santé, animé par le secrétariat à la santé de la SADC. Par le canal de ce forum, les États Membres seront encouragés à adopter la stratégie proposée en l'adaptant à leur contexte national. Par ailleurs, la pandémie de COVID-19 n'étant pas encore derrière nous, les États Membres devront revoir et mettre à jour leurs besoins en matière de ressources humaines pour la santé afin de refléter pleinement l'impact de la COVID-19.





www.sadc.int



United Nations
MPTF Office



International
Labour
Organization



OECD

BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES



World Health
Organization

