
Politique de planification stratégique des RHS pour faire face aux transitions épidémiologiques

Touria Chaugdani*¹

¹Ministère des Marocains résidant à l'étranger (MCMRE) – RUE MOULYA AGDAL RABAT, Maroc

Résumé

les transitions démographiques, sociologiques et épidémiologiques que connaît le monde imposent à chaque pays d'être doté d'un système de santé solide offrant des prestations de services efficaces.

Les systèmes de santé sont dotés de professionnels de toutes catégories dont la mission est d'offrir en quantité, en qualité et en sécurité les soins répondant aux besoins des populations. En effet, les ressources humaines dans la santé sont un levier pour l'atteinte des OMD. L'OMS et d'autres plateformes encouragent les pays à partager leurs bonnes pratiques en la matière.

L'OMS dans son Rapport sur la santé dans le monde 2006 attire l'attention sur les stratégies de développement des ressources humaines.

Un état des lieux des systèmes nationaux de la santé (SNS) montre :

- Ø Une distribution inégale des agents de santé,
- Ø Des questions de genre qui affectent la participation des personnels,
- Ø Absentéisme,
- Ø Des pertes de personnels soit vers le secteur privé ou vers l'international dues :
 1. à l'insatisfaction entourant les conditions et le leur milieu de travail,
 2. une reconnaissance et une rémunération insuffisantes des agents de santé
 3. absence d'une visibilité dans l'évolution de carrière.

Ces pertes de professionnel en interne, appauvrissent le SNS donc une disparité d'accès aux soins entre le rural et l'urbain, et à l'international, appauvrissement du SNS du pays et enrichissement des SNS des pays développés.

Face à ces constats, quelle stratégie des RHS pour sauver les SNS et faire face aux transitions épidémiologiques

*Intervenant

Mots-Clés: planification –stratégie, Ressources Humaines, Santé