

La formation du personnel de santé

Comment les pays peuvent-ils étendre l'éducation des prestataires de soins afin de répondre aux besoins sanitaires ?

D'après l'Organisation mondiale de la santé, il existe une pénurie de 4,3 millions d'agents de santé. Cela signifie que plus d'un milliard d'individus n'ont pas accès à des services de soins essentiels. Les instituts de formation aux métiers de la santé occupent un rôle essentiel dans la résolution de la crise des effectifs sanitaires car c'est à travers ces établissements que les agents de santé entrent sur le marché de l'emploi. Cependant, bon nombre de ces instituts sont sous-financés et ne fonctionnent pas aussi efficacement qu'ils le devraient, rendant difficile la production accrue de prestataires qualifiés. De plus, il est peu probable que les diplômés travaillent dans les zones rurales et éloignées où le besoin en prestataires de soins est le plus pressant.



Qu'est-ce que cela signifie ?

- Lorsque les instituts de formation envisagent d'étendre l'éducation et la formation du personnel de santé, ils peuvent être confrontés à des goulets d'étranglement et à des problèmes de gestion entravant leurs progrès.
- La mauvaise qualité des soins est un problème central dans de nombreux pays qui trouve son origine dans les lacunes de l'éducation initiale reçue par les agents de santé.
- Les contraintes liées au financement et à l'infrastructure affectent la capacité des écoles à attirer et à retenir des enseignants, à maintenir un équipement et un espace d'enseignement adéquats, et à veiller à ce que les étudiants bénéficient d'une pratique clinique suffisante.



Comment agir ?

- En identifiant les goulets d'étranglement qui limitent la production d'un personnel de soins qualifié dans les instituts de formation sanitaire et en y remédiant.
- En concevant et en mettant en œuvre un plan de gestion des établissements qui définit l'ensemble des processus financiers et opérationnels.
- En améliorant les structures de leadership et de gouvernance au niveau des établissements à travers la participation des acteurs essentiels, notamment des collectivités locales.
- En identifiant des sources de financement à la fois nouvelles et novatrices pour l'éducation des agents de santé.
- En localisant les écoles situées en milieu rural et dans des zones mal desservies, ainsi qu'en recrutant activement et en retenant les étudiants issus des régions rurales.
- En créant des accords formels entre les écoles et les établissements sanitaires locaux pour veiller à ce que les étudiants acquièrent une expérience pratique en vue de développer des compétences cliniques essentielles.
- En mettant à jour les programmes de formation afin de répondre aux besoins actuels en termes de prestation de services de santé.



- En incluant des programmes d'éducation, de formation, de recrutement et de rétention du corps enseignant à long terme dans le plan national en faveur des ressources humaines pour la santé.
- En créant des réseaux parmi les écoles en vue de faciliter le partage des connaissances et de promouvoir les échanges d'enseignants, d'étudiants et d'équipement médical.



Considérations essentielles

- La réforme des écoles de formation des professionnels de la santé a été principalement axée sur l'amélioration des curricula et le développement des enseignants. Bien que ces approches puissent améliorer la qualité des diplômés, elles résultent rarement en une augmentation de leur nombre.
- Le secteur privé joue un rôle important dans la formation du personnel de santé mais l'étendue de cette contribution et la manière d'encourager une plus grande participation n'ont pas encore été tout à fait déterminées.
- Les établissements confessionnels ont démontré qu'ils étaient parfaitement en mesure de former les prestataires de soins œuvrant en milieu rural. À la différence des écoles du secteur public, ces établissements sont davantage situés en dehors de la capitale, possèdent des sites de formation clinique au sein de communautés mal desservies, et sont capables de recruter des étudiants issus des milieux ruraux et ayant un sens aigu du service social.

Sélection de ressources

- L'outil d'identification des goulets d'étranglement et des approches les plus rentables aide les chefs de file dans le domaine de la santé à identifier les entraves à la production accrue de prestataires de soins et priorise les investissements en vue d'éliminer ces obstacles. *Bientôt disponible*
- La publication [Bridges to Health Worker Employment Overview](http://www.capacityplus.org/files/resources/bridges-to-employment-overview.pdf) suggère aux établissements de formation aux métiers de la santé, aux ministères de la santé, aux conseils patronaux, et à d'autres organes, dix façons de réduire la durée s'écoulant entre la délivrance des diplômes et l'embauche des candidats. www.capacityplus.org/files/resources/bridges-to-employment-overview.pdf
- Le [Consensus mondial pour la responsabilité sociale des écoles de médecine](http://bit.ly/gcsams) contient des recommandations en vue d'améliorer la gouvernance institutionnelle, la rétention et la performance du personnel de santé, ainsi que les résultats en matière de santé communautaire. <http://bit.ly/gcsams>
- Le [Centre de documentation mondial des RHS](http://www.hhrresourcecenter.org) présente des travaux de recherche, des pratiques exemplaires et des exemples suivis par certains pays pour soutenir la prise de décisions relatives au personnel de santé. www.hhrresourcecenter.org
- Le document de référence [Innovative Financing for Preservice Education](http://www.capacityplus.org/files/resources/financing-preservice-overview.pdf) propose des formes de financement novatrices à considérer par les instituts de formation sanitaire. www.capacityplus.org/files/resources/financing-preservice-overview.pdf
- [L'apprentissage axé sur la performance : Un guide et une boîte à outils pour la formation et l'éducation du personnel de santé](http://www.intrahealth.org/lfp) est un processus conceptuel pédagogique accompagné d'instruments permettant de connecter l'apprentissage aux responsabilités et aux compétences professionnelles. www.intrahealth.org/lfp
- [Les outils de formation initiale](http://www.k4health.org/toolkits/pse) décrivent les étapes programmatiques essentielles, mettent en avant les enseignements tirés de diverses expériences et identifient les ressources permettant d'appuyer des interventions en matière de développement. www.k4health.org/toolkits/pse
- Le document sur le [renforcement des instituts de formation initiale et les stratégies pour une production accrue de prestataires de soins](http://www.capacityplus.org/files/resources/strengthening-preservice-overview.pdf) donne un aperçu des approches novatrices visant à augmenter la production d'agents de santé. www.capacityplus.org/files/resources/strengthening-preservice-overview.pdf

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)