

La rétention du personnel

Comment motiver les prestataires de soins pour qu'ils restent dans les zones rurales ?

Selon l'Organisation mondiale de la santé, alors que la moitié de la population mondiale habite dans des zones rurales, elle est desservie par moins d'un quart des médecins et par seulement 38% du personnel infirmier. Les médecins, les infirmiers et d'autres prestataires de soins ne sont la plupart du temps pas motivés à l'idée de travailler ou de demeurer en poste dans des zones rurales ou situées à l'écart des grands axes. Mais peut-on vraiment leur en vouloir ? Les emplois en région urbaine, ou dans les pays plus riches, offrent généralement des salaires plus conséquents, de meilleures conditions de travail et de vie, un plus grand nombre d'avantages sociaux et de meilleures perspectives en matière d'éducation pour les familles.



Qu'est-ce que cela signifie ?

- Les populations rurales ont moins facilement accès aux prestataires de santé et ne peuvent bénéficier de services de soins préventifs et curatifs vitaux. Le problème est particulièrement grave dans les pays où la population est majoritairement rurale.
- Les investissements servant au développement des médecins et des infirmiers sont gaspillés si les pays ne peuvent placer ou conserver ces prestataires dans les zones où ils sont les plus demandés.
- Lorsqu'une grande partie de la population n'a pas accès à des soins de santé de qualité, les pays ne peuvent pas atteindre les objectifs du millénaire en développement.

Comment y remédier ?

- En comprenant et en testant les facteurs et les mesures d'incitation qui influencent les décisions prises par les prestataires de soins quant à leur volonté d'accepter des postes en milieu rural ou d'y demeurer, et en développant des plans de rétention taillés sur mesure.
- En priorisant les projets et les stratégies de rétention en milieu rural dans les plans nationaux relatifs au personnel de santé.
- En impliquant les associations professionnelles de médecins et d'infirmiers dans le plaidoyer en faveur de la rétention.
- En renforçant et en rationalisant les systèmes de gestion des ressources humaines (GRH) affectant la rétention, notamment en matière de déploiement, de rémunération, de supervision formative, de développement professionnel, d'environnement de travail et de sécurité.
- En s'attaquant à la discrimination fondée sur le genre dans la GRH et à la violence à caractère sexiste dans les établissements sanitaires.
- En recrutant des prestataires de soins primaires issus de leur propre communauté et ayant vécu en zone rurale.
- En subventionnant l'éducation des prestataires de soins pour qu'ils dispensent des services dans les zones rurales.



Considérations élémentaires

- Des systèmes solides en GRH doivent être en place pour parvenir à mettre en œuvre différents types de projets de rétention.



- La pénurie et les déséquilibres touchant les effectifs sanitaires ne sont pas toujours imputables aux forts taux de rotation : parmi les autres facteurs figurent notamment l'absentéisme et les problèmes rencontrés par les systèmes de recrutement.
- Les motivations qui animent le personnel de soins sont complexes, et le salaire ne constitue qu'une partie de l'équation. Beaucoup d'autres mesures d'incitation financières et non financières peuvent être d'importants facteurs de rétention. Dans cette optique, l'offre de « paquets » de mesures d'incitation financières durables constitue probablement la meilleure stratégie.

Ressources de CapacityPlus

- L'outil d'expérimentation rapide par choix discret** est utilisé pour solliciter les prestataires de soins (ou les étudiants des instituts de formation aux métiers de la santé) de manière systématique afin d'évaluer l'importance relative des différents facteurs relatifs au choix d'emploi et de déterminer quels sont les paquets de mesures d'incitation les plus efficaces pour attirer le personnel de santé dans les régions rurales et s'assurer qu'il y reste.
- iHRIS Retain**, une composante de la suite logicielle gratuite et libre iHRIS, établit le coût des stratégies de rétention devant être mises en œuvre au niveau local, régional ou national.
- 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 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 rétention afin d'appuyer la prise de décision fondée sur des données probantes.

Ressources supplémentaires

- En 2010, l'Organisation mondiale de la santé a publié des recommandations pour une politique mondiale sous le titre *Accroître l'accès aux personnels de santé dans les zones rurales ou reculées grâce à une meilleure fidélisation*. Le projet CapacityPlus travaille en partenariat avec l'OMS afin d'appliquer ces recommandations dans des contextes spécifiques au niveau des pays.

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)