

## Les systèmes d'information du personnel de santé

### Comment les pays peuvent-ils recueillir et utiliser des données sur les effectifs sanitaires pour accroître l'accès aux soins ?

De quoi un pays faisant face à une pénurie de prestataires de soins a-t-il besoin ? Une chose est sûre, l'accès aux informations est primordial. Pour utiliser au mieux les ressources actuelles et se préparer à l'avenir, un pays doit savoir de combien de prestataires de soins il dispose, quelles sont leurs qualifications et leurs compétences, où ils sont déployés, et combien de nouveaux agents sont susceptibles de venir grossir leurs rangs.

Bon nombre de pays à faibles ressources font face à des obstacles de taille les empêchant de répondre aux besoins sanitaires de leur population. En l'absence de données actualisées et exactes sur les effectifs sanitaires, les pays ne peuvent garantir que les bons prestataires disposant des compétences adéquates seront déployés au bon endroit.



### Qu'est-ce que cela signifie ?

L'absence d'informations exactes et immédiatement accessibles concernant le personnel de santé constitue une entrave majeure à l'efficacité de la planification et du processus décisionnel. Sans ces informations, les pays :

- Ne peuvent pas savoir si suffisamment de prestataires de soins sont formés pour répondre aux besoins prévisionnels et de quelle manière les changements en termes de politiques pourraient affecter les effectifs.
- Ne peuvent pas déterminer si les étudiants arrêtent leur formation initiale avant de rejoindre les effectifs sanitaires, ou si les prestataires de soins disposent de la formation nécessaire pour accomplir leur travail.
- Ne peuvent pas avoir la garantie que les agents de santé satisfont aux conditions de formation continue requises pour l'obtention de leur autorisation d'exercer.
- Auront du mal à garantir que les prestataires de soins seront déployés de manière optimale à différents endroits pour répondre aux priorités sanitaires nationales, ou à savoir combien de prestataires doivent être recrutés pour occuper les postes vacants.
- Ne sauront pas combien d'agents de santé quittent les effectifs ou à quelles initiatives recourir pour les retenir.

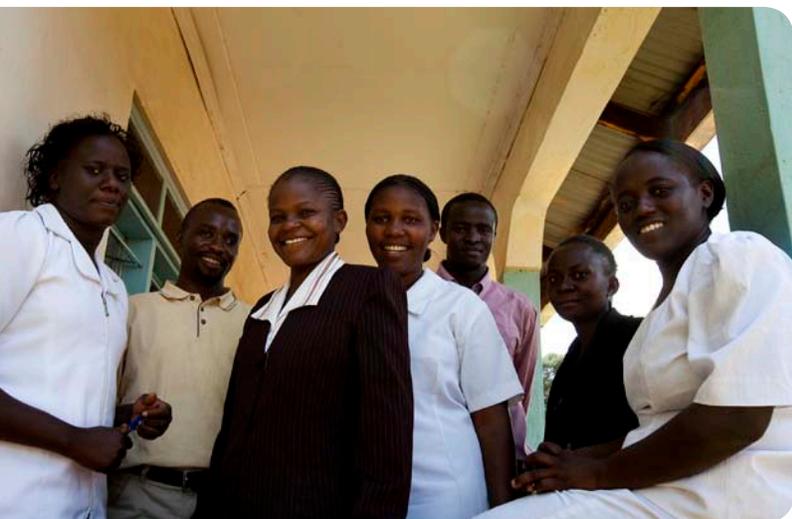


### Comment y remédier ?

- Un système d'information des ressources humaines (SIRH) solide peut aider les responsables du secteur de la santé à répondre rapidement à des questions de politique essentielles affectant la prestation de services de soins. La force d'un SIRH ne dépend pas de la technologie mais de sa capacité à générer des informations exactes, de manière opportune, et pouvant être adaptées pour répondre aux nouveaux problèmes rencontrés par le personnel de santé.



- Lorsque des données de qualité et des rapports efficaces sont disponibles, les chefs de file ont une meilleure compréhension des effectifs actuels et sont en mesure de mieux planifier le recrutement, la formation et la rétention du personnel.
- Les données des SIRH peuvent servir à informer les plans stratégiques et à en établir le coût, à maintenir à jour les registres professionnels, à retirer les travailleurs



n'étant plus en activité des registres des salariés, à s'attaquer aux goulets d'étranglement en matière de recrutement, à soutenir une prestation de services améliorée, et bien plus encore.

## Considérations élémentaires

- Un SIRH doit être conçu de manière à répondre aux besoins spécifiques de chaque pays et être adaptable pour remédier à des besoins émergents une fois que ceux-ci ont été identifiés.
- Pour qu'un SIRH atteigne son objectif de manière durable, son appropriation au niveau du pays, l'utilisation des données et le développement des capacités doivent devenir des priorités.
- Le développement des capacités est souvent nécessaire pour obtenir des systèmes de collecte de données

solides, en utilisant celles-ci à des fins de planification et de gestion, et en apportant un soutien technique au système et à son infrastructure.

- Les données sont fréquemment disponibles dans des bases de données de taille réduite ou dans des fichiers papier n'étant pas nécessairement accessibles par l'ensemble des parties prenantes. Rassembler les parties prenantes en matière de SIRH dans la même pièce garantit que les informations seront partagées et permet de parvenir à un consensus pour utiliser les données existant réellement de la meilleure des manières.
- Les parties prenantes devront se pencher sur les questions ayant trait à l'appropriation des données, à leur partage et aux politiques.
- Un SIRH s'inscrit dans un système d'information sanitaire national élargi et doit être aligné sur d'autres systèmes et, dans l'idéal, être pensé selon un principe d'interopérabilité.

## Ressources de CapacityPlus

- **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.
- **L'outil de renforcement des SIRH** est un ensemble de procédures et d'instruments facilitant l'application du processus de renforcement des SIRH et la mise en œuvre du logiciel iHRIS.
- Le site web dédié au **renforcement des SIRH**.

### 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)