

Renforcer les ressources humaines pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement : théorie du changement



Notre vision

La vision de People that Deliver est celle d'un monde dans lequel le personnel de la chaîne d'approvisionnement de la santé possède les outils et les capacités nécessaires pour optimiser l'accès aux produits de santé de la manière la plus rentable possible, en vue d'améliorer les résultats en matière de santé.

Notre défi

Comme pour toute autre chaîne, l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement trouve ses limites dans son maillon le plus faible. Plusieurs centaines de millions de dollars de marchandises transitent d'un bout à l'autre du système de chaîne d'approvisionnement de la santé. Pourtant, on reconnaît rarement sa fonction stratégique clé au sein des systèmes de santé. Le personnel qui compose la chaîne manque souvent des compétences techniques et managériales adéquates pour permettre des performances optimales, ainsi que des leviers nécessaires pour influencer les décisions et les politiques en matière d'approvisionnement. Le manque de personnel compétent cause parfois de graves défaillances dans les systèmes de chaîne d'approvisionnement, et peut affecter leurs performances.

Le personnel de la chaîne d'approvisionnement est composé de diverses personnes exécutant des activités logistiques aux niveaux national, du district et des établissements de santé. Il comprend pharmaciens, logisticiens, gestionnaires de la chaîne d'approvisionnement, gestionnaires des données, ainsi que du personnel affecté aux entrepôts et au transport. Certains membres clés du personnel consacrent seulement une partie de leur temps aux fonctions de la chaîne d'approvisionnement, notamment les membres des équipes cliniques et administratives comme les médecins et les infirmiers. Tous travaillent au sein d'un système coordonné afin de fournir des médicaments et produits appropriés et abordables.

Une théorie du changement décrit le processus selon lequel un changement souhaité est censé de dérouler. Elle constitue un point de départ intéressant pour la planification stratégique, un socle sur lequel élaborer des stratégies, par exemple en matière d'effectif, de nature et de capacité des ressources humaines requises pour le bon fonctionnement des chaînes

d'approvisionnement de la santé. Elle peut également servir de charpente au processus de suivi et d'évaluation, et préciser les modalités d'examen des activités entreprises en vue d'opérer le changement. Enfin, elle permet aux utilisateurs de visualiser la complexité de manière claire et précise et de comprendre l'articulation entre les activités, ainsi que la contribution de chacune aux objectifs du programme.

Les quatre voies du succès

La théorie du changement des ressources humaines pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement analyse les conditions qui doivent être réunies pour qu'à chaque niveau, les performances du personnel soient optimales et que chaque fonction essentielle soit remplie pour le fonctionnement efficace de la chaîne d'approvisionnement. Afin de renforcer les ressources humaines pour une gestion efficace de la chaîne d'approvisionnement, quatre voies doivent être mises en place : les effectifs, les compétences, les conditions de travail et la motivation.

Notre objectif à long terme

Des effectifs compétents, en nombre suffisant, dotés des qualités nécessaires pour faire fonctionner efficacement les chaînes d'approvisionnement, constituent l'un des principaux inducteurs de performance dans ces chaînes. Les quatre voies détaillées ci-dessus sont décisives pour construire les principales composantes requises pour atteindre l'objectif à long terme : l'optimisation des performances au travail. Les programmes doivent par conséquent prendre en compte chacune de ces quatre voies, dans une approche transversale.

Notre principe fondamental

Si nous voulons que les chaînes d'approvisionnement dans les systèmes de santé nationaux soient bien gérées, qu'elles acheminent correctement les produits essentiels et participent à la fourniture des services de santé, alors il est nécessaire de reconnaître l'importance et la complexité de leur gestion. Cette reconnaissance viendra renforcer la théorie du changement des ressources humaines pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement dans son ensemble.

Effectifs

Chaque poste essentiel au sein de la chaîne d'approvisionnement est pourvu, ou chaque compétence essentielle est remplie

Compétences

À chaque niveau de la chaîne d'approvisionnement, le personnel possède les compétences adéquates et les applique

Conditions de travail

Les conditions de travail favorisent les performances

Motivation

Le personnel de la chaîne d'approvisionnement est motivé au travail

