



# Diagnostic des capacités des ressources humaines gérant la chaîne d'approvisionnement sanitaire publique

29 novembre 2012



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



# Quels sont les besoins de chacun pour accomplir sa mission dans la chaîne d'approvisionnement?

- Connaissances & compétences
- Accès à l'information
- Outils
- Motivation
- Capacités



# Objectifs de l'étude

- 1 Documenter l'état des capacités des ressources humaines gérant la chaîne d'approvisionnement et les efforts de professionnalisation des chaînes d'approvisionnement sanitaires publiques.
- 2 Identifier les efforts de professionnalisation conduits par le Ministère de la Santé et d'autres partenaires, ainsi que les domaines où des améliorations peuvent être apportées dans le renforcement des capacités.

# Outil de diagnostic conçu par John Snow et People That Deliver :

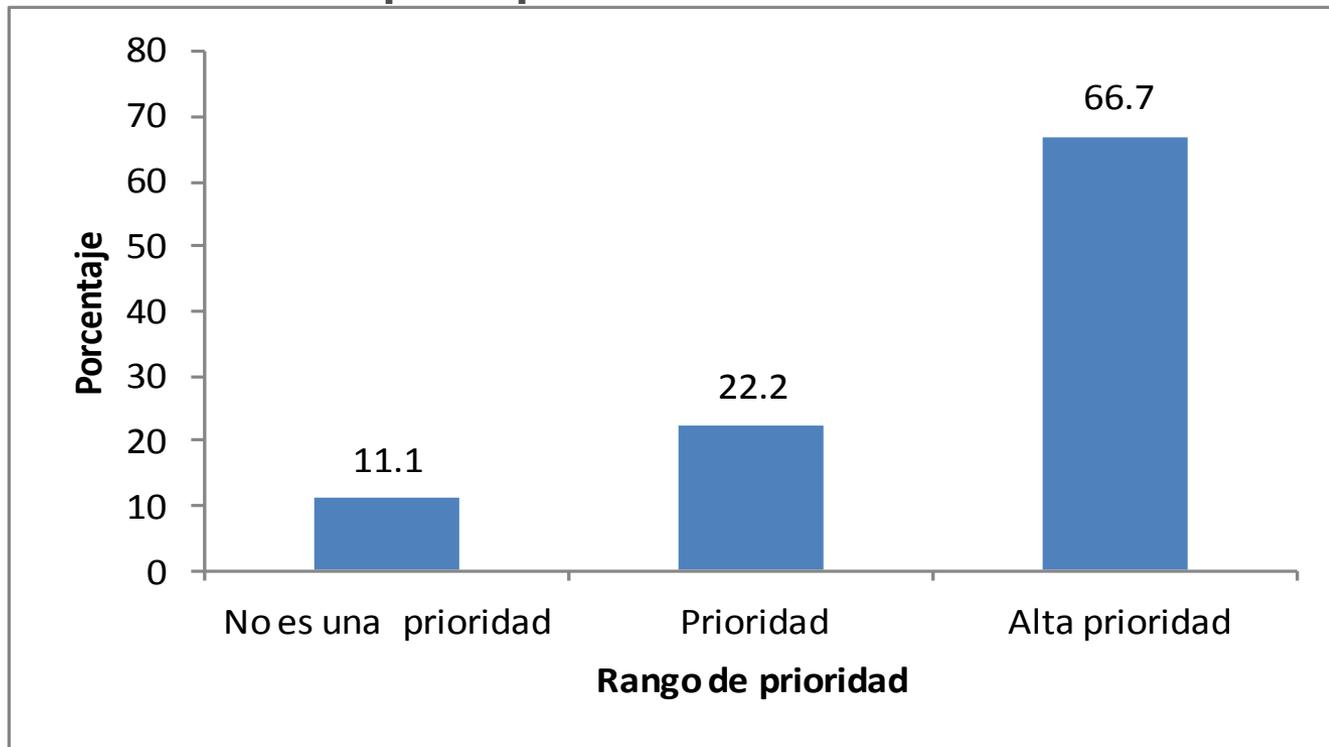
- 1) Profil général du pays/programme
- 2) Organisation et effectifs
- 3) Groupes d'influence
- 4) Politiques et plans
- 5) Développement des ressources humaines
- 6) Efficacité des ressources humaines
- 7) Efforts de professionnalisation de la gestion de la chaîne d'approvisionnement sanitaire publique

# Quels sont les points forts dans la catégorie “Politiques et plans” ?

- Mise en route de SUGEMI.
- Mise en route des processus de visualisation de la chaîne d'approvisionnement.
- “Notre travail est similaire à celui de la FDA en termes d'installations, de personnel, mais notre instance n'a pas encore élaboré les outils nécessaires à évaluer l'adéquation des ressources humaines”.

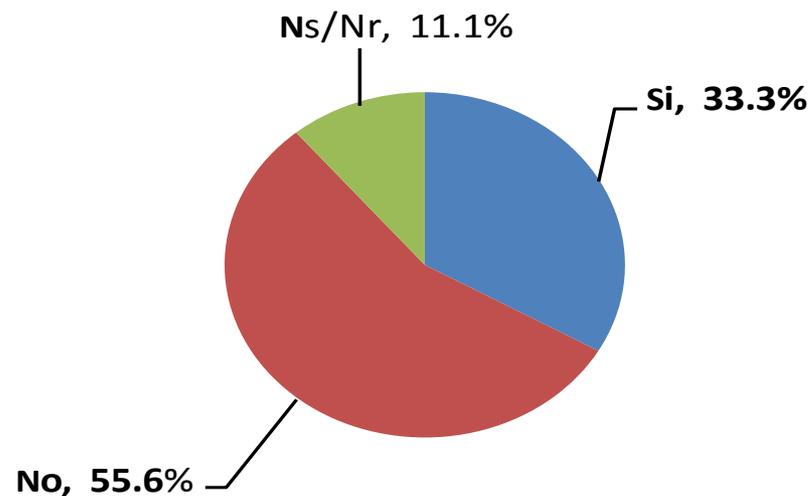
# POLITIQUES ET PLANS

Dans quelle gamme de priorité se situe la gestion de la chaîne d'approvisionnement par rapport à d'autres programmes et priorités du Ministère de la Santé publique ?

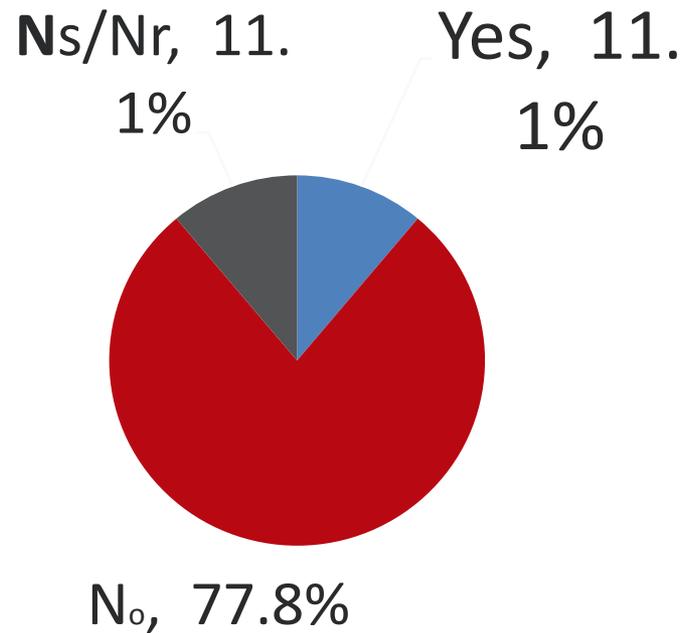


# Existe-t-il un plan stratégique pour le développement des ressources humaines gérant la chaîne d'approvisionnement ?

Existe-t-il un plan stratégique pour le développement des ressources humaines gérant la chaîne d'approvisionnement ?

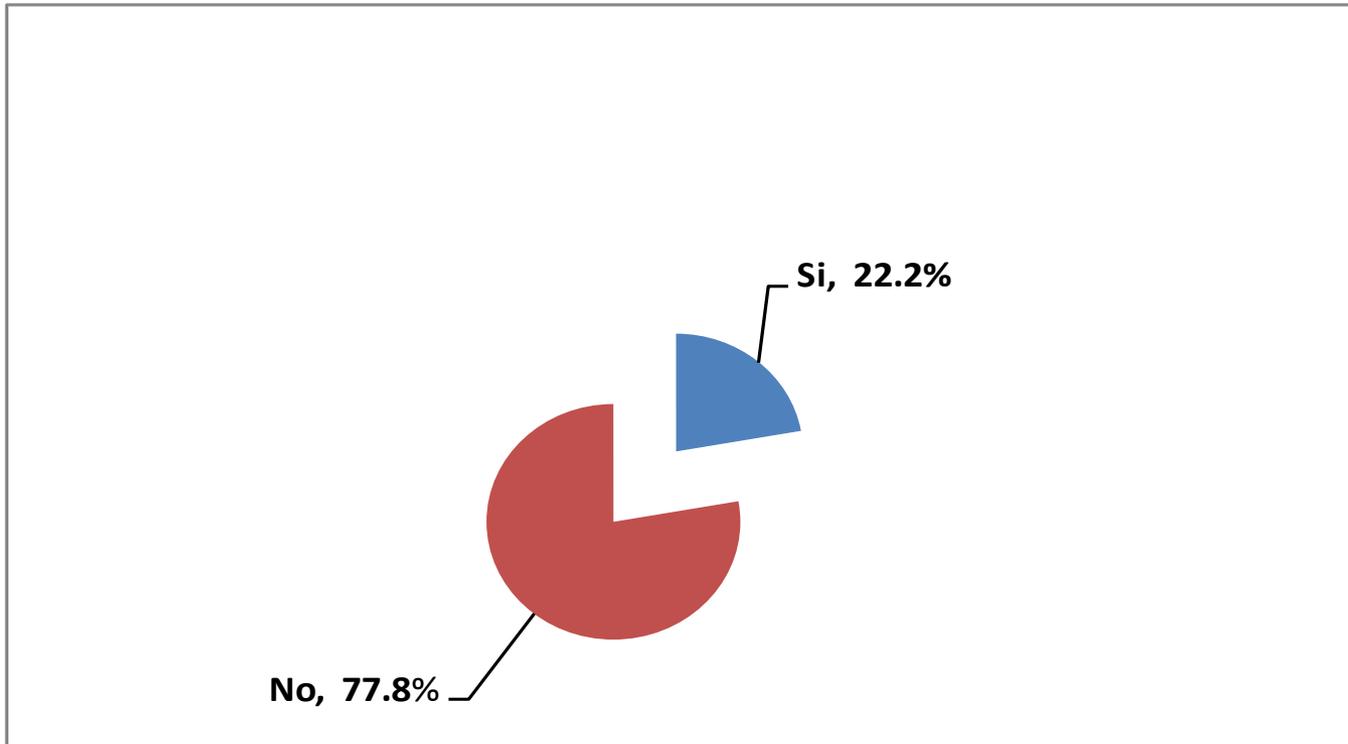


# Existe-t-il un budget national ou régional pour renforcer les ressources humaines gérant la chaîne d'approvisionnement ?



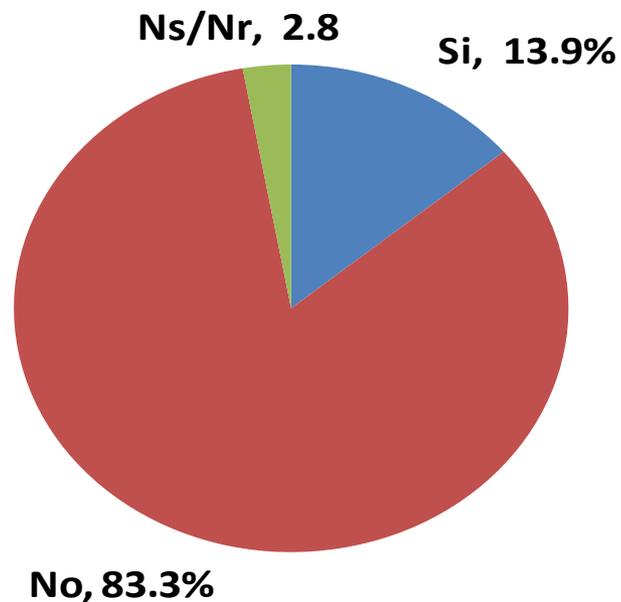
# POLITIQUES ET PLANS

Le personnel responsable de la chaîne d'approvisionnement est-il impliqué dans la prise de décision et dans le processus de définition des politiques relatives à la chaîne d'approvisionnement ?



# Développement des ressources humaines

Existe-t-il un programme initial de renforcement des capacités ?



# Développement des ressources humaines

*“Pour administrer les médicaments, le personnel se fie à la couleur et aux symboles des flacons et nous n'y pouvons rien, parce que ces personnes nous ont été recommandées.”*

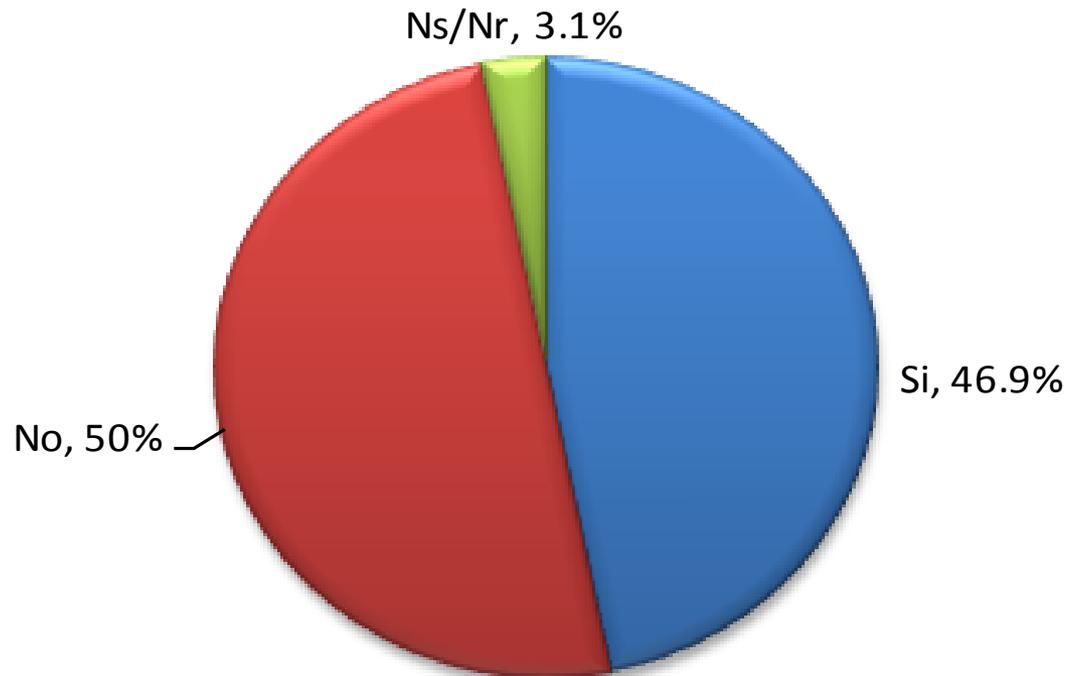
(Déclaration du directeur d'une pharmacie régionale, MSP.)

# Développement des ressources humaines

- 88 % des personnes interrogées ont répondu qu'il n'existait pas de programme de certification pour les ressources humaines chargées de la chaîne d'approvisionnement.
- Seules 30 % de ces personnes avaient bénéficié de plus de 2 formations pendant toute leur vie professionnelle.
- Mode de renforcement des capacités : ateliers dans 100 % des cas.

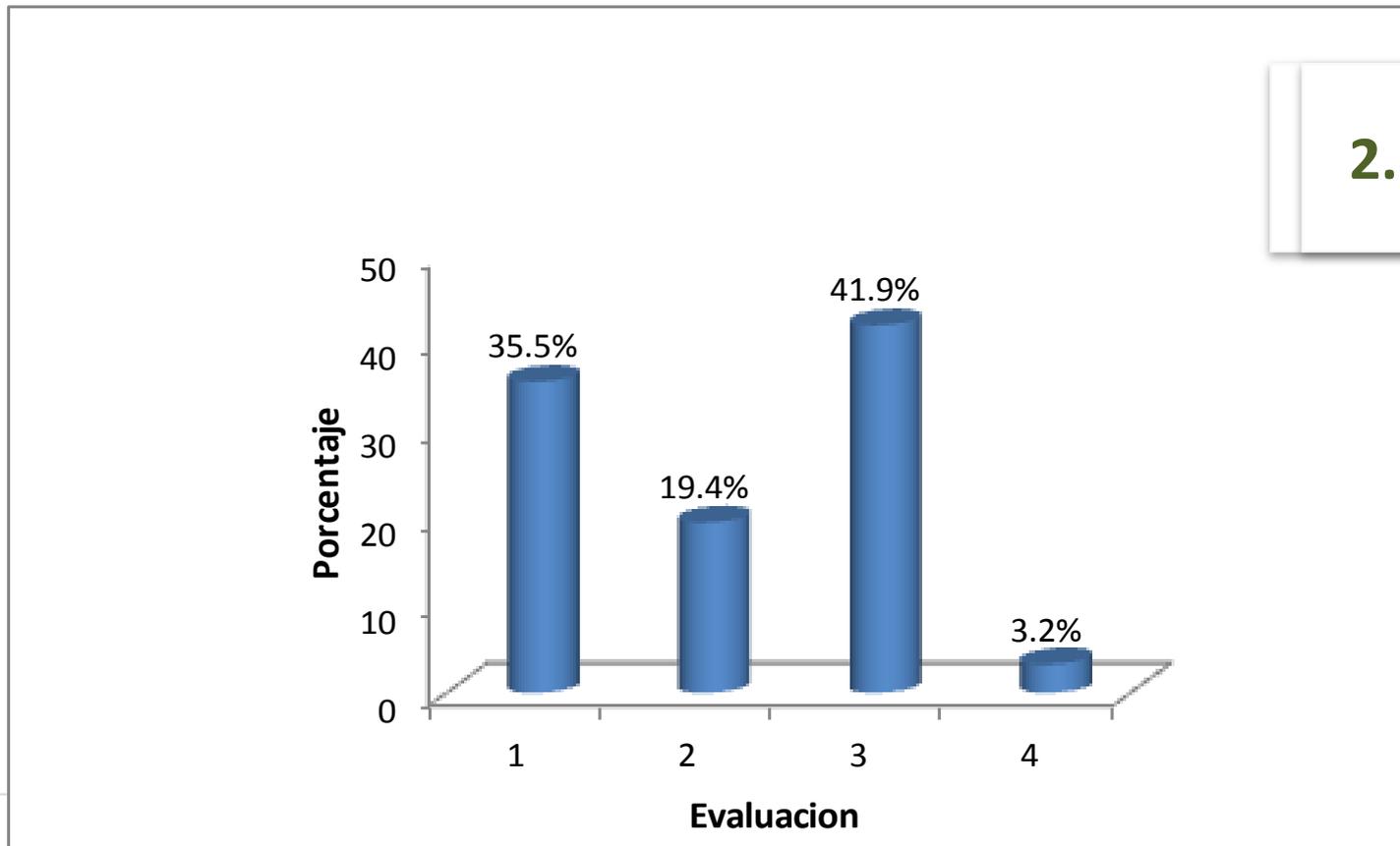
# Efficacité des ressources humaines

Les descriptions de poste des superviseurs incluent-elles des responsabilités en matière de supervision des activités de gestion de la chaîne d'approvisionnement ?



# Efficacité des ressources humaines

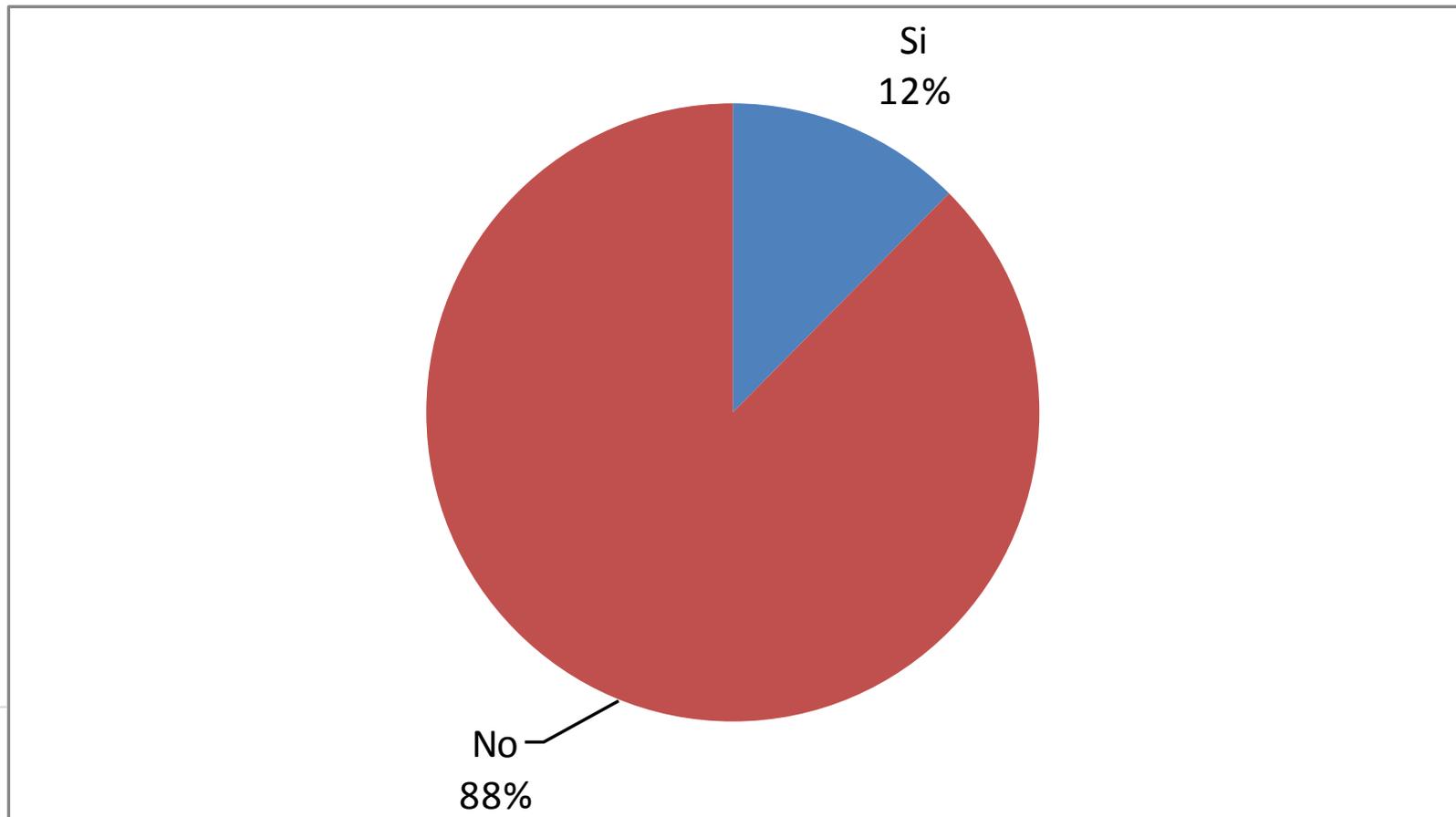
Perception de l'efficacité des ressources humaines



2.3.

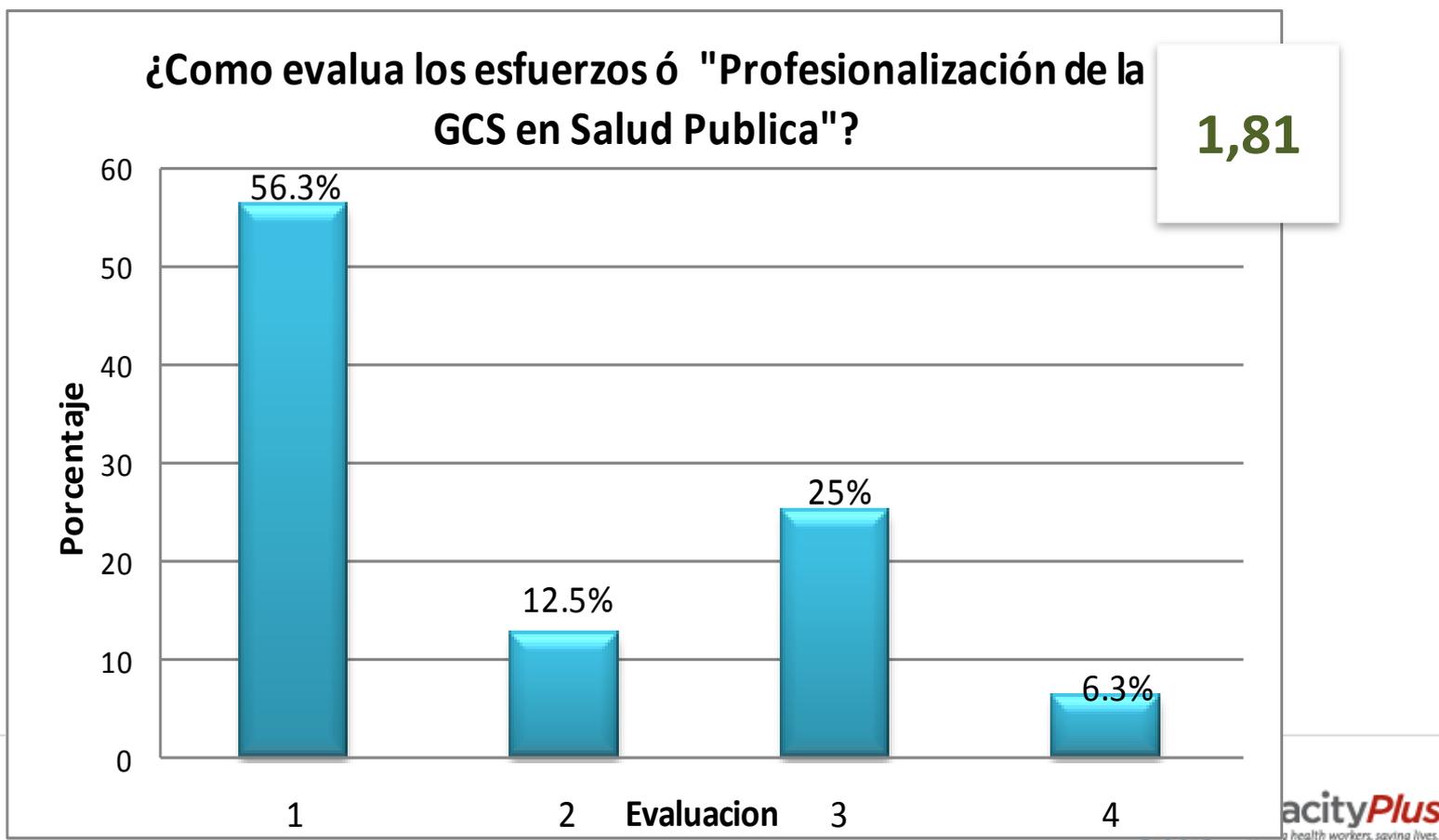
# Efforts de professionnalisation de la gestion de la chaîne d'approvisionnement sanitaire publique

Existe-t-il un programme de certification en gestion de la chaîne d'approvisionnement pour le secteur privé/pour les gestionnaires, ciblant les entreprises privées du pays ou à un niveau régional ?



# Efforts de professionnalisation de la gestion de la chaîne d'approvisionnement sanitaire publique

Quelle est l'évaluation des efforts ou de la "professionnalisation de la chaîne d'approvisionnement sanitaire publique" ?



# CONCLUSIONS

- A cause de la faiblesse et de la fragmentation de la gestion des ressources humaines sanitaires, les performances de la chaîne d'approvisionnement sanitaire sont médiocres, ce qui résulte surtout de la pénurie de personnel qualifié qui est à l'origine de carences en gestion des médicaments et en matière de conformité aux bonnes pratiques de stockage, de distribution et d'élimination.
- Il n'existe pas de descriptions de poste pour la chaîne d'approvisionnement et la majorité des personnels ne correspondent pas au profil de leur poste.
- Cela étant, 79 % des personnes ont déclaré être peu mobiles, car les nominations obéissent à un processus de recrutement et de sélection de nature clientéliste.

# CONCLUSIONS

- Faiblesse de définition et de mise en oeuvre d'outils d'importance capitale pour le développement de la chaîne d'approvisionnement, tels que Plan stratégique, Manuels de procédures opérationnelles standards, Plan de développement du personnel, Guides d'évaluation des performances du personnel, Accréditation des compétences, notamment.
- 83 % des personnes interrogées n'avaient pas reçu de formation initiale en rapport avec la gestion de la chaîne d'approvisionnement, étant donné qu'il était courant que les nouvelles recrues sont formées directement par les chefs de service.
- 67 % des personnes interrogées ont répondu que les carences en capacités des ressources humaines étaient partiellement compensées par les organisations internationales, mais que ces initiatives de formation ne correspondaient pas toujours à un plan lié aux objectifs locaux de gestion de la chaîne d'approvisionnement.

# CONCLUSIONS

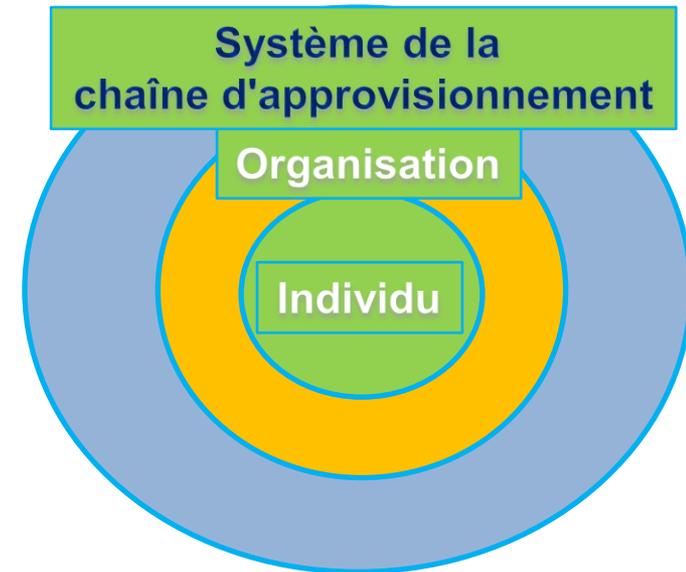
- 67 % des personnes interrogées estiment que la gestion de la chaîne d'approvisionnement bénéficie, par rapport à d'autres programmes, d'un niveau de priorité élevée, mais la majorité a déclaré que le personnel politique ne comprenait pas le lien entre l'amélioration de l'accès aux intrants sanitaires et le renforcement des ressources humaines.
- Quant aux efforts de professionnalisation de la gestion de la chaîne d'approvisionnement sanitaire publique, les résultats ont été médiocres pour ce qui concerne les exigences de certification ainsi que les efforts et activités de professionnalisation.
- Au nombre des défis concernant la professionnalisation, notons la nécessité d'inclure dans les programmes d'enseignement universitaire la gestion de la chaîne d'approvisionnement, d'accroître les effectifs, de dépolitiser les postes de gestion des ressources humaines et de créer des normes et des manuels de procédures.

# RECOMMANDATIONS

- Renforcer les ressources humaines par la mise en place d'un processus de professionnalisation incluant : définition des profils de poste, guides de procédures de sélection et de recrutement des ressources humaines, supervision et gestion des performances, plan de développement donnant accès à des prestations et plan de rémunération.
- Renforcer l'unité nationale de gestion pharmaceutique.
- Renforcer l'unité de gestion pharmaceutique au niveau régional.
- Garantir une volonté politique en faveur de l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement (lobbying au plus haut niveau) afin de promouvoir la mise en œuvre d'une politique pharmaceutique nationale.
- Elaborer et appliquer un plan de renforcement des capacités dans les services, selon les besoins.
- L'une des conditions du Diplôme peut être que le diplômé opte pour un poste dans la chaîne d'approvisionnement et cela peut déterminer l'organisation du module de gestion de l'approvisionnement en médicaments au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur.

# En résumé...

- Le développement des ressources humaines est essentiel pour optimiser les performances de la chaîne d'approvisionnement.
- **Pour les individus**
  - Connaissances & compétences
  - Accès à l'information et aux outils
  - Motivation & capacité
- **Pour les organisations**
  - Leadership, Compétence, Opportunité, Motivation



# Prochaines étapes pour CapacityPlus

- Présenter ces résultats et en discuter avec les responsables du Ministère de la Santé, de CONAVISIDA et d'autres partenaires.
- Définir un plan de travail conjoint pour s'attaquer aux défis.
- Etablir des alliances stratégiques pour s'attaquer aux défis.
- Effectuer un lobbying au plus haut niveau pour rehausser le niveau de priorité de la chaîne d'approvisionnement.

***Merci !!!!***

Sonia Brito-Anderson, MD, MPH

Directeur pays

USAID | Capacity**Plus**

IntraHealth International, Inc.

Socorro Sanchez Street #159, Catalonia II,

Suite 1-A-1, Gazcue, Santo Domingo,

République Dominicaine

Tél. (809) 412-7638

Rendez-vous sur notre site internet :

<https://www.capacityplus.org>

## ***The CapacityPlus Partnership***

*IntraHealth International, Inc. (lead partner)*

*Abt Associates*

*IMA World Health*

*Liverpool Associates in Tropical Health (LATH)*

*Training Resources Group, Inc. (TRG)*



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE

