

IX° RENCONTRES HOSPITALIERES

RAPPORT DE SYNTHÈSE DE LA DEUXIÈME SESSION SCIENTIFIQUE

Cette session comportait un thème principal et 4 communications qui sont :

1. Thème principal : Quelles stratégies pour asseoir une compétence managériale axée sur les ressources humaines ?

Ce thème a été développé par le DRH/MSPHP du Sénégal. Il a défini le manager comme étant une personne, un CADRE, un DECIDEUR ou un RESPONSABLE à qui est confiée la responsabilité de conduire une organisation ou une partie de celle-ci. Il en outre fait l'état de la doctrine managériale en se fondant sur d'une part :

- La théorie de Fayol qui attribue 6 grandes fonctions au manager à savoir une fonction technique, une fonction commerciale, une fonction financière, une fonction sécuritaire, une fonction de comptabilité et d'administration. Cette dernière est la plus importante car elle fait appel au contrôle, au commandement qui interpellent le manager.
- La théorie de Mintzberg qui a identifié 10 rôles du cadre et les a classés en 3 groupes qui sont les Rôles interpersonnels, les Rôles d'information et les Rôles de décision.

Selon l'orateur, la décision fait appel au talent de négociateur, d'entrepreneur et de régulateur du manager. Quand à l'information, elle doit être à la portée de tous. En somme le manager a une responsabilité, un pouvoir d'impulser : enthousiasme et adaptabilité de son personnel. Il doit répartir les tâches selon les compétences, être un meneur d'hommes. Le manager doit être un pilote, un organisateur et un animateur de son équipe.

Communication 1 : Evaluation du recrutement du personnel dans un EPS de niveau 3 : Exemple de l'hôpital Aristide le Dantec. Ce thème a été présenté par le Dr Oumar THIAM de l'hôpital Aristide le Dantec.

Le Dr Thiam a présenté la situation de l'hôpital Aristide le Dantec pendant la période de 2000 à 2007. C'est pendant cette période que des transformations importantes ont eu lieu sur le plan du recrutement. Il s'agit d'un hôpital de 750 lits, de 851 agents avec 13% d'... et 32% de personnel étatique. Cependant 60% sont sans qualification. Cela crée une situation paradoxale de pléthore et d'insuffisance de personnel. Cette situation a un impact négatif sur la qualité des soins.

Communication 2 : Approche par les compétences et formation continue : Un projet novateur à l'ENDSS, présentée par Michel SAGNA.

Cette approche est centrée sur l'enseignant. Elle permet une adéquation des tâches des professionnels sur le terrain, les normes sanitaires et les curricula. Pour rappel l'ENDSS est une Ecole Nationale de Formation dans le domaine sanitaire et social. Elle compte 350 enseignants dont seulement 60 permanents.

L'objectif général est de renforcer les capacités et les compétences des ressources humaines en santé en favorisant une politique de formation et d'éducation en adéquation avec les compétences attendues des personnels de santé et les attentes des populations.

Le présentateur conclut en disant que L'ENDSS, porteuse d'une volonté d'innovation en matière de gestion des ressources humaines en santé, va continuer de développer des stratégies et ses ressources en situation afin de persévérer sur ce nouveau chemin de formation. Un défi qu'elle s'est donnée en cohérence avec l'APC qui est un outil de gestion des ressources humaines en santé.

IX° RENCONTRES HOSPITALIERES

Communication 3 : Expérience du Sénégal dans un projet de développement à court des ressources humaines en hygiène hospitalière.

Mise en place d'un programme national de lutte contre les infections nosocomiales et nomination d'un coordinateur.

Création au niveau des hôpitaux de comité de lutte contre les infections nosocomiales avec des contrats de performance.

3000 personnes de santé toutes catégories confondues ont été formées à l'ENDSS.

Perspectives de ce projet : rendre fonctionnels les CLIN et continuer les programmes de formation.

Communication 4 : les Rôles et fonctions de l'ingénieur biomédical dans les établissements de santé présenté par Mme Fatou BARA NDIONE de l'hôpital général de Grand Yoff.

Mme NDIONE a parlé de la place important et incontournable des équipements biomédicaux désormais au cœur de tous les processus diagnostic, thérapeutique.

Situation qui a motivé la venue des ingénieurs biomédicaux dans le milieu hospitalier.

Ses missions sont entre autres :

- ✓ L'achat des équipements biomédicaux
- ✓ Le respect des performances techniques des équipements
- ✓ Le respect de la réglementation relative aux équipements
- ✓ La réalisation de d'études et des techniques de veille.

A l'issue des ces communications les recommandations suivantes ont été faites :

1. il a été proposé à la DRH de réfléchir sur un plan stratégique de recrutement de la santé
2. la Direction des établissements de santé doit également faire la pyramide des âges des agents de santé
3. il a été recommandé de faire le lien entre le « pléthore et l'insuffisance » de personnel sans oublier de prendre en compte l'aspect financier dans le but de faire le ratio charges du personnel/ressources propres
4. la formation étant capitale il a été recommandé de former le personnel non qualifié et non de les renvoyer
5. il a été suggéré à l'ENDSS de se rapprocher des structures de santé pour la formation continue des agents mais aussi de développer une politique de fidélisation de son personnel enseignant. Il a été recommandé au Colonel N'DOYE de rendre fonctionnel les différents CLIN qui sont dans les hôpitaux. Il a été demandé au Ministère de la santé de mettre sur pied un plan pour fidéliser les ingénieurs biomédicaux. Il aussi été recommandé une harmonisation du parc et l'établissement d'une relation équitable entre les hôpitaux et les fournisseurs.

Les discussions ont pris fin à 18h.

Les rapporteurs :

Dr Faoussouby CAMARA, Hôpital Nianankoro FOMBA de Ségou, Mali

Mme KAMARA Arémata DANFAKHA CHU de Fann, Dakar Sénégal