

Défis pour les professionnels de santé

Quels professionnels pour l'aide au
développement ?

Colloque AOI 2009

Eric de Roodenbeke

International Hospital Federation



Les défis à relever dans les PeD

É Les soins dentaires : pas une priorité de santé

ó **Importance des maladies transmissibles mortelles**

ó **Importance de l'hygiène du milieu**

ó **Faible densité de population en zone rurale**

É Le financement : par l'usager

ó **Privilégie les soins curatifs avec pronostic vital**

ó **Capacité de paiement variable au cours du temps**

É Les professionnels : en nombre limité

ó **Flux de formation limité**

ó **Définition des métiers variable selon les pays**



Priorités de santé: opportunités

É Transition épidémiologique et démographique

→ **Importance accrue de la Santé bucco-dentaire**

- **Maladies dégénératives**
- **Hygiène alimentaire**

É Importance de la santé publique

→ **Santé bucco dentaire dans cette logique**

É Urbanisation galopante

→ **meilleur accès aux services de santé**



Nouvelles perspectives de financement

É Développement de l'assurance santé

→ **Importance de la couverture des soins dentaires ?**

É Développement de la gratuité

→ **Place du bucco-dentaire dans le paquet de soins ?**

É Augmentation de financements ciblés

→ **Faire valoir l'impact des actions de prévention en santé bucco dentaires sur la morbidité**



Evolution des professionnels de santé

É Des professionnels pour délivrer des soins

→ **choisir les stratégies thérapeutiques efficaces**

É Des professionnels pour accompagner des actions de santé publique

→ **guider et superviser mais ne pas faire !**

É Des professionnels intervenant à bon escient

→ **réaliser des activités techniques en lien avec leur niveau de formation**



Les dentistes: importance relative en baisse

Démographie comparée des médecins et des autres professions médicales en France

Source : Eco-Santé France d'après données ADELI (DREES)

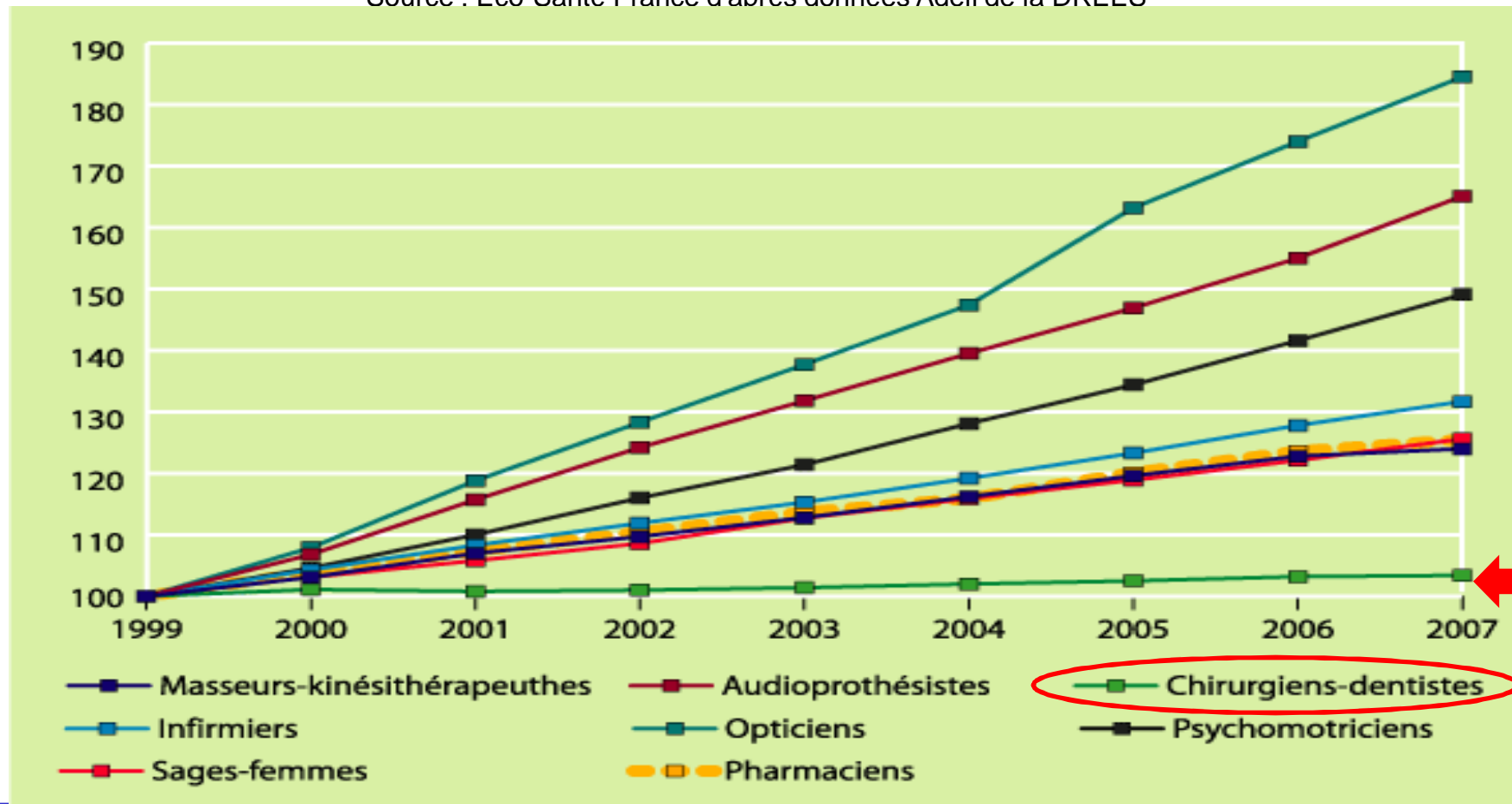
	Médecins	Chirurgiens-dentistes	Infirmiers	Sages-femmes	Pharmaciens
1991	175 500	38 146	308 141	10 872	50 989
1996	188 500	39 565	343 654	12 662	55 153
2001	196 000	40 426	397 506	14 725	60 366
2006	207 277	41 374	469 011	16 995	69 431
	Médecins	Effectifs pour 1000 médecins			
1991	175 500	217	1 756	62	291
1996	188 500	210	1 823	67	293
2001	196 000	206	2 028	75	308
2006	207 277	200	2 263	82	335



Evolution qui ne suit pas la tendance des autres professions

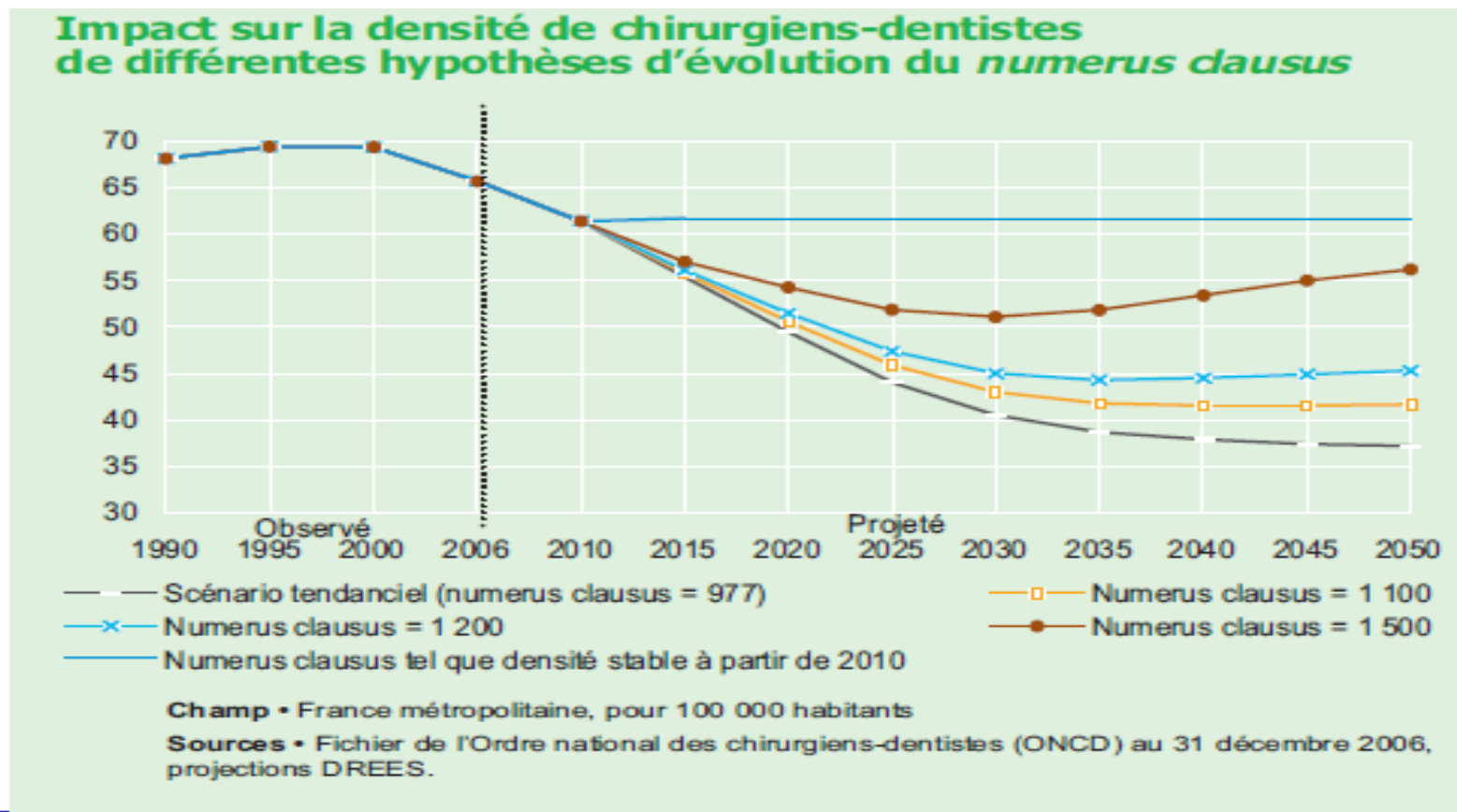
Evolution de quelques professions médicales et de santé (base 100 en 1999)

Source : Eco-Santé France d'après données Adeli de la DREES



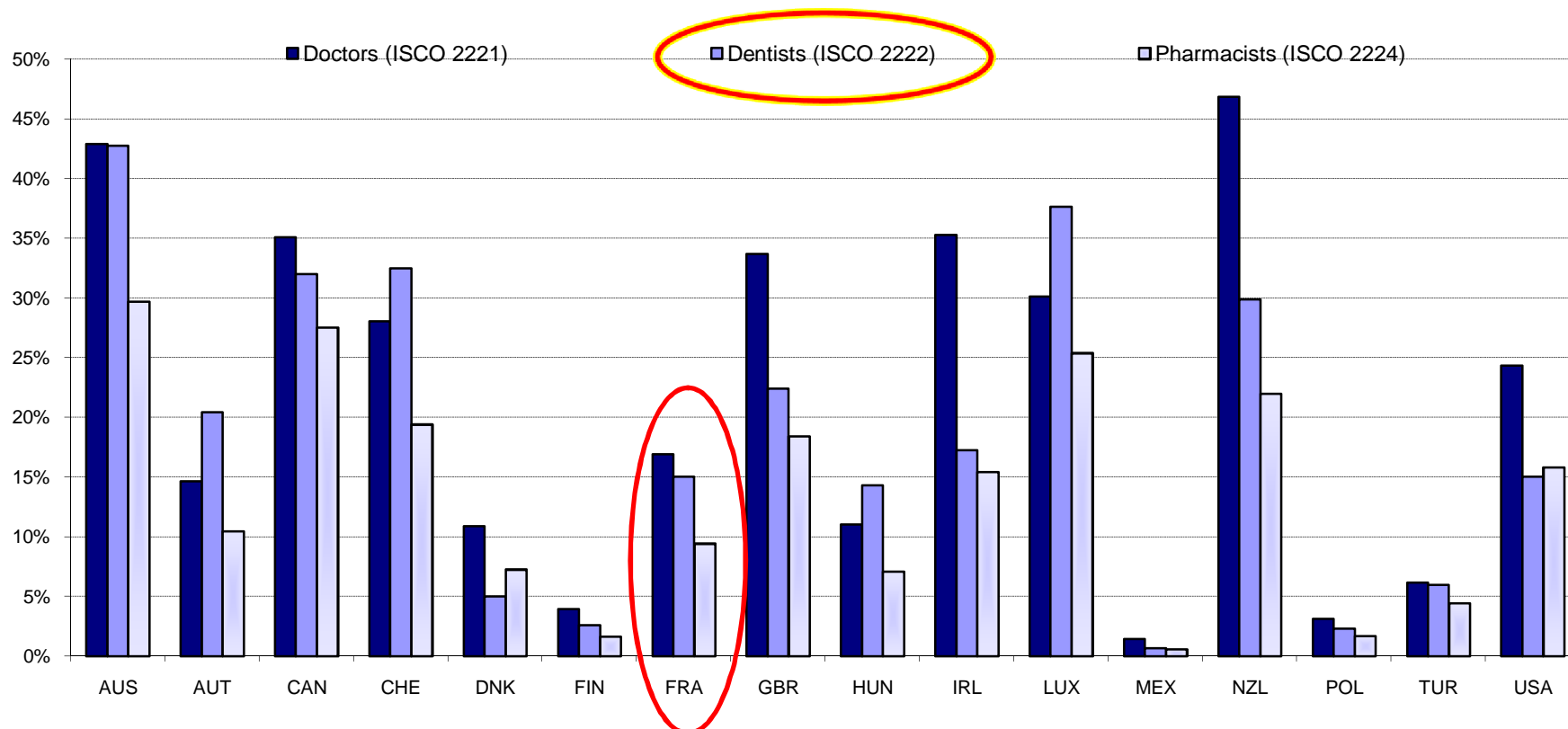
Perspectives partiellement corrigeables par l'évolution de la formation

Un grand effort de formation pour réduire la tendance à mais dans quelles conditions ?



Cette perspective est aggravée par la migration

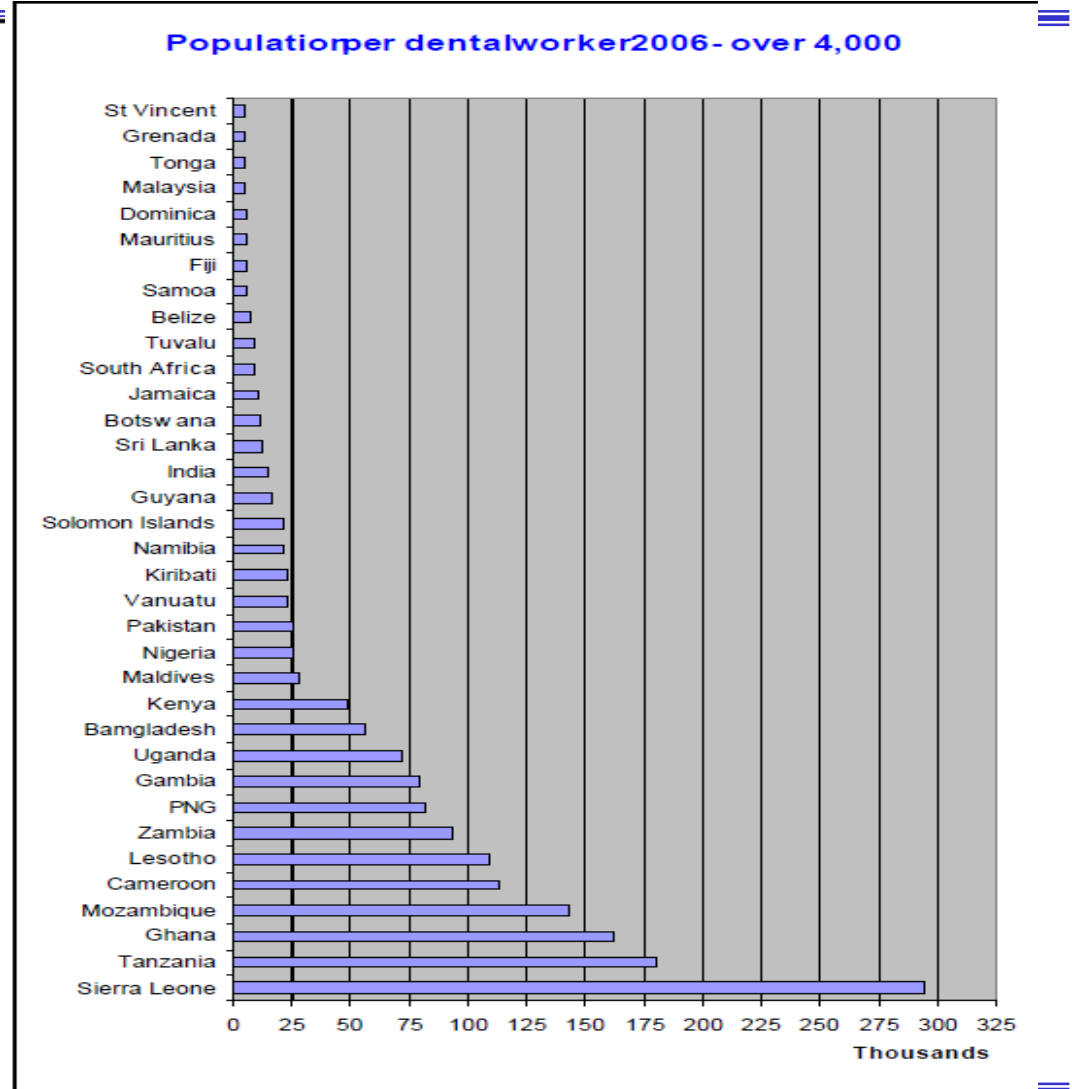
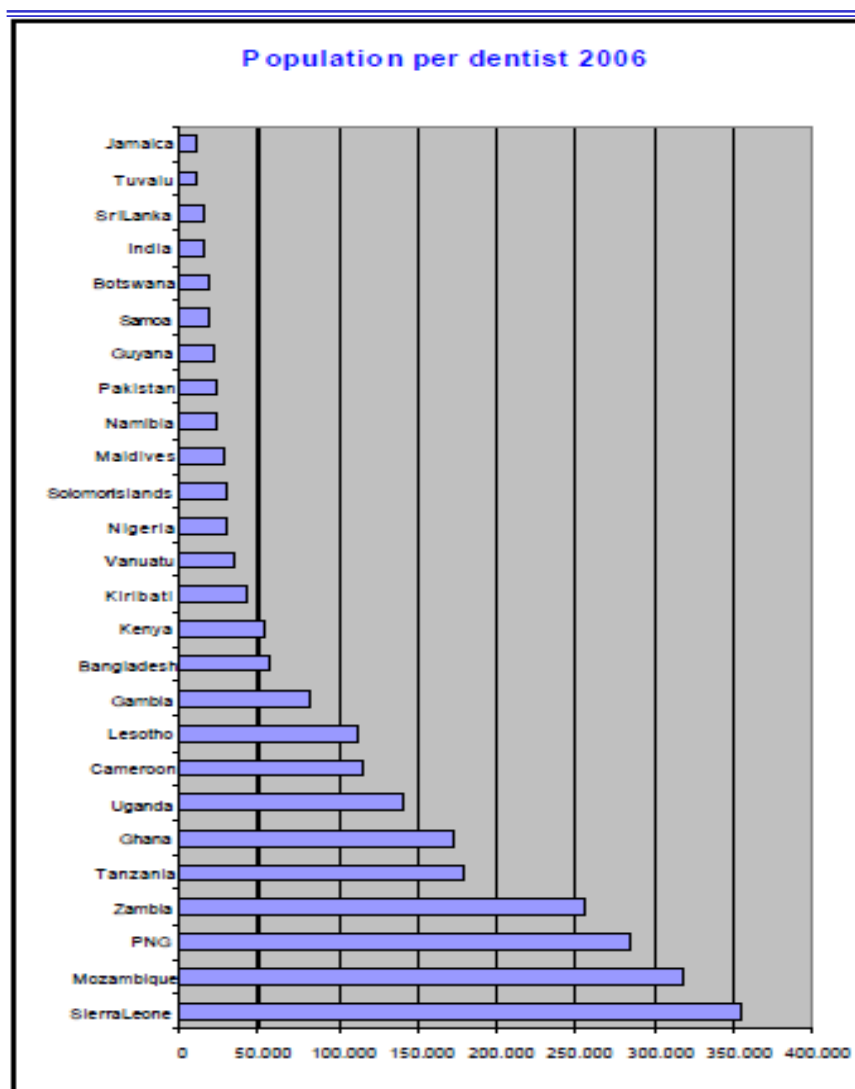
Proportion des dentistes d'origine étrangère



Source : OECD ó international migration outlook ó data from 2000

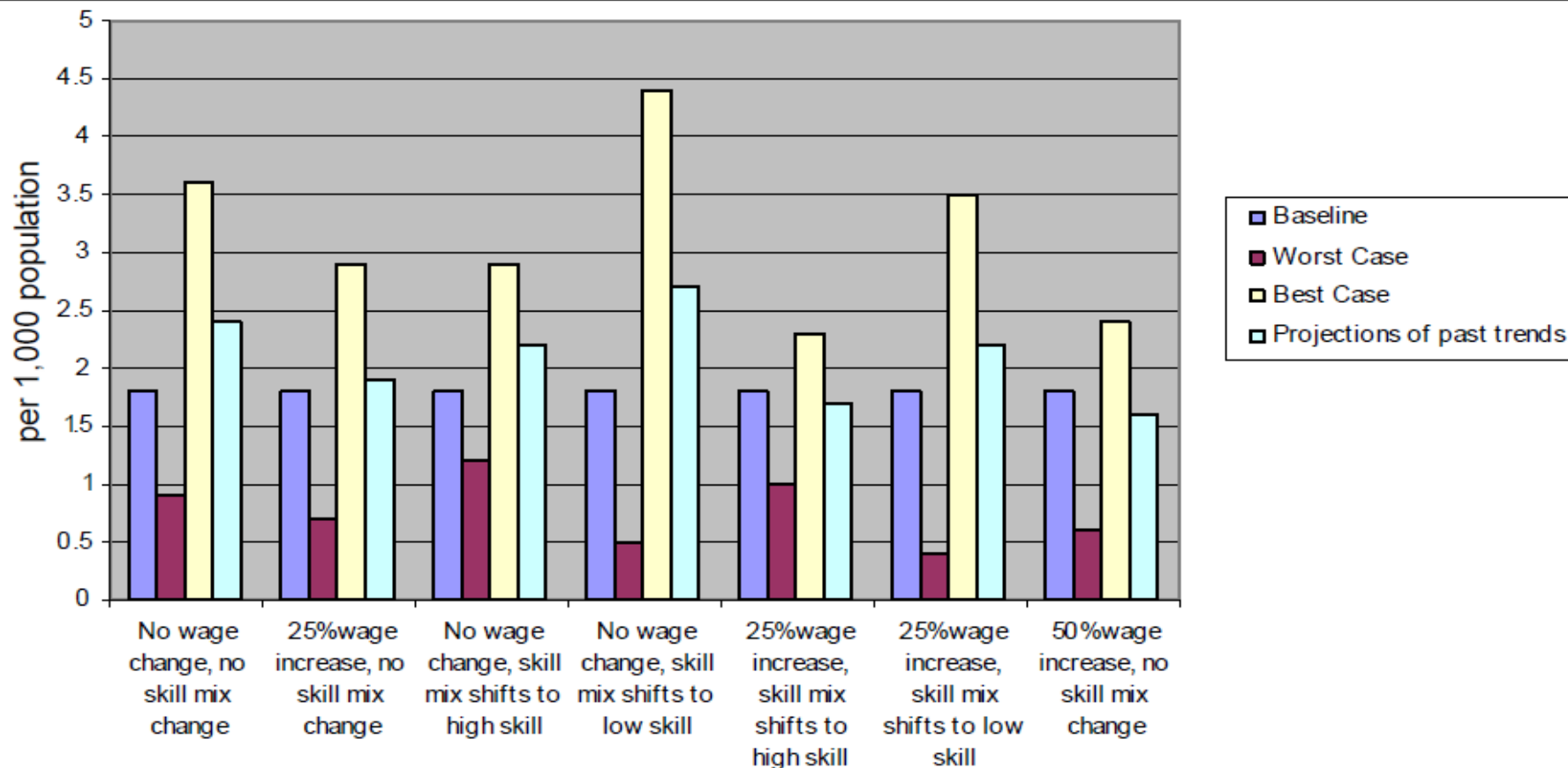


La situation est plus dramatique dans les pays en développement et en particulier en Afrique



Quelles possibilités dans les pays en développement ?

Augmenter le nombre de professionnels de santé dépend non seulement de volonté politique mais aussi de la situation économique et de choix dans l'organisation des professions.

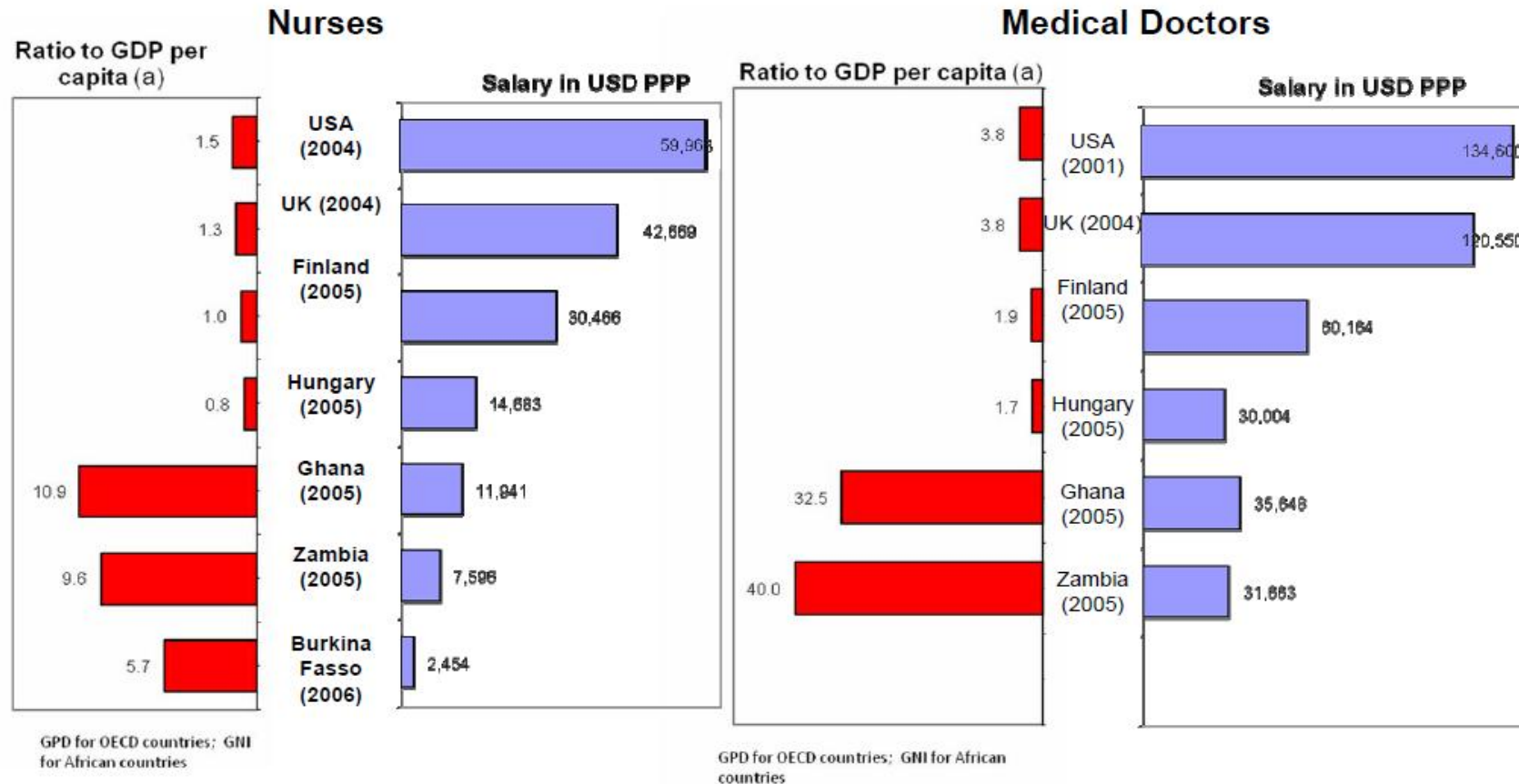


Source: A. Preker M. Vujicic ó scaling up health professional education in Africa - World Bank 2008



La question de la rémunération des professionnels est au cœur des discussions

Il est important de dissocier l'écart absolu entre les rémunérations de la rémunération relative des professionnels de santé.



Les facteurs de motivation sont complexes



“La pratique professionnelle

- ✓ Reconnaissance professionnelle
- ✓ Conditions de travail
- ✓ Possibilités de formation

“La reconnaissance sociale

“La représentation sociale

“Les conditions de vie

→ Nécessité d'une action conjuguée pour obtenir des résultats durables.

Pour des environnements favorables à la pratique des professionnels de la santé

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES:

Reconnaissance professionnelle

- Reconnaître la gamme complète des compétences des professionnels de la santé. Octroyer l'autonomie nécessaire à la pleine exploitation de ces compétences.
- Promouvoir l'autonomie professionnelle et le contrôle sur la pratique et le rythme de travail.
- Reconnaître et récompenser les contributions et la performance des employés.
- Évaluer périodiquement le degré de satisfaction des employés et agir en fonction des constatations à cet égard.

Pratiques de management

- S'engager pour l'égalité des chances et de traitement.
- Offrir une rétribution satisfaisante correspondant à la formation, à l'expérience et aux responsabilités professionnelles des employés.
- Instaurer des systèmes efficaces de gestion de la performance.
- Proposer des prestations sociales correctes et flexibles.
- Impliquer les employés dans les décisions et la planification affectant leur pratique, leur environnement de travail et les soins aux patients.
- Encourager des communications ouvertes, la collégialité, le travail d'équipe et les relations de coopération.
- Susciter une culture d'équité et de confiance et respect mutuels.
- Adopter des politiques et procédures encourageant la dénonciation des fautes professionnelles ou des violations des lois ou règlements dans un esprit constructif.
- Définir des profils de postes clairs et compréhensibles.
- Promouvoir la transparence dans les prises de décision (le cas échéant).
- Mettre en place des procédures de plaintes efficaces.
- Recourir à des pratiques de gestion et de leadership efficaces.

Structures d'appui

- Investir dans les environnements de santé et de travail.
- Susciter de relations étroites entre employés et employeur ainsi qu'entre employeurs, employés, collègues et patients.
- Respecter les cadres réglementaires relatifs à la sécurité des conditions de travail.
- Mettre à disposition l'équipement, les fournitures et le personnel d'appui nécessaires.
- Inciter les employés à se soumettre à une évaluation permanente et à participer à l'amélioration de la conception et de l'organisation du travail.
- Promouvoir un sain équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à des mesures et programmes favorisant les charges de travail raisonnables et le rééquilibrage des exigences professionnelles (de manière à minimiser le stress), ainsi qu'à l'introduction d'une dose de flexibilité dans l'organisation du travail.
- Garantir la sécurité et la prévisibilité de l'emploi.
- Veiller à ce que l'activité des employés soit conforme à un code de déontologie.
- Communiquer de manière claire et respecter les normes de pratique.
- Procéder à des révisions périodiques des domaines de pratique et des compétences.

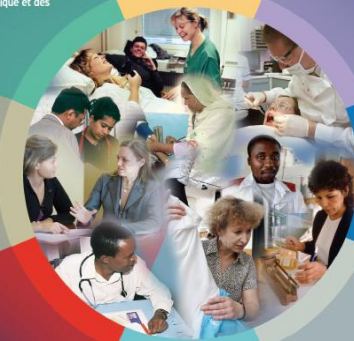
Éducation

- Susciter des possibilités de formation, de développement professionnel et de progression de carrière.
- Prévoir des programmes systématiques d'orientation des nouveaux collaborateurs.
- Adopter des mesures efficaces de supervision, de tutorat et de coaching par les pairs.

Santé et sécurité au travail

- Respecter le principe de sécurité des niveaux de dotation en personnel.
- Adopter et appliquer des mesures et programmes de santé, de sécurité et de bien-être au travail remédiant aux risques, à la discrimination, à la violence physique et psychologique et aux problèmes de sécurité personnelle.

La qualité au travail pour des soins de qualité



Tous les intervenants du secteur de la santé - employeurs ou employés, appartenant au secteur privé ou public, gouvernemental ou non gouvernemental - ont un rôle à jouer et des responsabilités à assumer en matière d'instauration d'environnements favorables à la pratique.

©2008



Quelles perspectives pour les populations ?

Un accès limité aux soins bucco-dentaires

➔ Importance majeure des actions de prévention

” Convaincre les responsables sanitaires

” Mobiliser de nouveaux acteurs

” Engager des interventions communautaires

” Trouver des partenaires privés

” Mobiliser les bailleurs



Quelles perspectives pour les professionnels

- Sélectivité des interventions: rémunération cohérente et importance de la motivation professionnelle
- Augmentation des métiers intermédiaires : encadrement et répartition des rôles
- Besoin de développer l'expertise en santé publique, en particulier pour l'évaluation de la santé bucco-dentaire
- L'atout de la diaspora : facilités accordées pour la mobilité

