

**BURKINA FASO**  
**MINISTRE DE LA SANTE**  
**SECRETARIAT GENERAL**  
**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

**PLAN DE GESTION DES EFFECTIFS ET DE LA  
MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES  
DU MINISTERE DE LA SANTE**

**DOCUMENT FINAL**



Novembre 2005

## **SOMMAIRE**

<b>AVANT PROPOS</b>	<b>P. 4</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>P. 5</b>
<b>I - RAPPEL DE L'ANALYSE SITUATIONNELLE DANS LE DOMAINE DE LA GESTION DESEFFECTIFS ET DE MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>P. 7</b>
1.1. L'identification des problemes lies a la Gestion des Effectifs et de mobilisation des Ressources Humaines	P. 7
1.2. Le rappel du cadre logique du plan de gestion des effectifs	P. 8
1.3. Le cout de mise en œuvre du plan de gestion des effectifs	P. 1
1.4. Les facteurs favorables et les contraintes du plan de gestion des effectifs et de mobilisation des ressources humaines	P. 14
<b>II - LA SITUATION DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DE SANTE</b>	<b>P. 15</b>
2.1 Les normes de personnels utilisees dans le present document	P. 15
2.2 La definition des emplois et familles d'emplois du Ministere de la Sante	P. 15
2.3 La situation globale par categorie professionnelle	P. 16
2.4 La situation du personnel sortant	P. 28
2.5 La situation du personnel disponible a terme	P. 31
<b>III - L'ANALYSE DES ECARTS</b>	<b>P. 33</b>
3.1 L'analyse des ecarts au niveau district	P. 33
3.2 L'analyse des ecarts au niveau CHR	P. 33
3.3 L'analyse des ecarts au niveau national	P. 36
<b>IV - LA RESORPTION DES ECARTS PAR LE REDEPLOIEMENT</b>	<b>P. 48</b>
4.1 Le redeploiement possible au niveau Regional	P. 48
4.2 Les constats majeurs	P. 59
4.3 Le redeploiement au niveau national	P. 59
<b>V - LES BESOINS ACTUELS EN PERSONNEL DE SANTE (apres redeploiement)</b>	<b>P. 62</b>
5.1 Les besoins au niveau peripherique	P. 62
5.2 Les besoins au niveau intermediaire	P. 64
5.3 Les besoins au niveau national	P. 68
<b>VI - LE PLAN DE MOBILISATION DES RH, DE 2006 A 2015</b>	<b>P. 72</b>
6.1 La mobilisation des RH par concours directs et par categorie prof	P. 72
6.2 La mobilisation des RH par concours professionnel	P. 74
6.3 La planification de la mobilisation des personnels entre 2011 et 2015	P. 76
<b>ANNEXES</b>	<b>P. 77</b>

## **AVANT-PROPOS**

La planification des Ressources Humaines reste un des défis majeurs du système de Gestion des Ressources Humaines. Elle ne peut s'effectuer que si l'on dispose d'informations fiables, actuelles et complètes sur le personnel : la gestion des effectifs est un préalable au développement de tout système de Gestion des Ressources Humaines.

L'analyse de la situation des effectifs des personnels du Ministère de la Santé procède d'une volonté d'utiliser de façon optimale la Ressource Humaine dudit Ministère : Un premier recensement général des personnels de santé avait déjà été réalisé en 2001 par la Direction des Ressources Humaines. Mais très vite les données ont changé sans que l'on ne puisse rééditer l'expérience.

Les experts affectés à la présente mission ont alors élaboré le plan de gestion des effectifs à partir de contraintes majeures qui peuvent influencer la fiabilité et la pertinence de l'information :

- La non mise à jour des normes en matière de personnels de santé : les normes en vigueur datent de 1993 et leur application au système actuel donne en conséquence des résultats aberrants. Une étude commanditée par le Ministère de la Santé en 2001 avait abouti à une révision des normes ; mais les propositions n'ont pas encore été adoptées. Des documents de normes non officiels ont donc servi de cadre de référence à la présente mission ;
- Les données qui ont fait l'objet d'analyses sont le résultat d'une collecte à partir d'une revue documentaire, aucun recensement des personnels de santé n'ayant été effectué depuis des années (2001). Les plans d'action des districts sanitaires, des régions et hôpitaux donnent la situation des effectifs présents au dernier trimestre de l'année 2004. Cette méthode de collecte des données aboutit inévitablement à des informations non actualisées et par conséquent peu fiables pour la période de collecte (troisième trimestre de l'année 2005). De plus la diversité des présentations des données de personnels dans les différents plans d'actions utilisés a considérablement influé sur les conclusions du présent document ;
- L'absence de normes de personnels définies pour les Directions Centrales du Ministère et la non description des différents postes de ces directions ne permettent pas à cette étape de la mission de faire de véritables analyses prospectives ;
- Certains personnels de santé existent à des niveaux auxquels leur présence n'est pas prévue par les normes, ce qui dégage des excédents que l'on pourrait qualifier de fictifs ;
- Il faut retenir enfin que certains personnels de santé au niveau périphérique, pris en compte dans la présente analyse ne relèvent pas du Ministère de la Santé (Gardien, Gerant de dépôt MEG, Manœuvre, Matrone) mais des communautés de base.

Malgré tout, le présent plan se donne pour ambition d'être un document de base accompagné lui-même d'une base informatisée pouvant en cas de nécessité, permettre des mises à jour.

## INTRODUCTION

Les Ressources Humaines du secteur sanitaire public ne couvrent pas les besoins du pays. En 2001, le recensement general des personnels de sante a releve 9052 agents dont 90% a statut public.

Depuis lors, les ratios connaissant une tendance a l'amelioration meme s'ils sont encore en deca des normes OMS.

Le Plan de Developpement des Ressources Humaines du Ministere de la Sante devra permettre au Ministere de remplir au mieux sa mission specifique qui est l'amelioration de l'etat de sante de toutes les composantes de la population.

L'enjeu de ce plan sera de permettre au Ministere de la Sante de sortir d'une part d'un carcan administratif herite du systeme francais des annees 50 pour adopter de nouveaux modes d'organisation et de fonctionnement bases sur la recherche de resultats et d'autre part de mettre un terme a une gestion chaotique faite de spontaneite, d'absence de planification dans la mobilisation des Ressources Humaines.

Cette evolution, qui se traduira par le passage d'une logique reglementaire a une logique manageriale, necessitera a la fois des appuis formatifs au profit des gestionnaires des Ressources Humaines du Ministere et des cadres du departement mais aussi un developpement d'outils de prevision et de gestion operationnelle des effectifs.

Prenant enfin en compte les principes de gestion globale de l'Etat et des politiques sectorielles du Ministere, elle necessitera cependant un engagement fort de l'Etat pour la mise en place des reformes et la forte implication des partenaires techniques et financiers pour l'atteinte des resultats.

Elle permettra d'apporter une reponse realiste au probleme des Ressources Humaines qui constitue une des priorites actuelles du systeme de soins.

La decentralisation des Ressources Humaines conduira a la mise en detachement des personnes fonctionnaires aupres des etablissements publics, afin de creer les conditions d'une pleine maitrise des equipes, element indispensable au passage a une gestion sur resultats.

La gestion des agents de l'Etat sera deconcentree au niveau des Regions.

Le plan de gestion des effectifs est donc un préalable au plan de développement global des Ressources Humaines du Ministère de la Santé. Il a pour but de permettre à la DRH de prévoir, de prévenir et de gérer les risques structurels liés aux Ressources Humaines. Ces risques s'expriment en terme de surplus ou de déficit d'effectifs, tant au niveau catégoriel, fonctionnel que géographique. Ce plan poursuit les finalités suivantes :

- Disposer des effectifs pour mieux s'adapter aux exigences du moment ;
- Disposer des effectifs pour assurer un développement harmonieux du système de santé ;
- Maîtriser les effectifs pour effectuer les bons choix stratégiques et opérationnels ;
- Planifier les effectifs pour éviter les écueils et faciliter la mobilisation des Ressources Humaines

Ce plan de gestion des effectifs et de mobilisation des Ressources Humaines propose s'articule autour de :

- l'analyse situationnelle ;
- l'analyse des flux (personnel sortant et personnel entrant) ;
- l'interprétation des écarts qui peuvent trouver des solutions à court et moyen terme par la mobilisation de nouvelles Ressources Humaines, par la mobilité ou par la spécialisation des Ressources Humaines ;
- la définition d'alternatives en vue de réguler les écarts dans un long terme tout en garantissant un système de santé performant et accessible.

## **I. RAPPEL DE L'ANALYSE SITUATIONNELLE DANS LE DOMAINE DE LA GESTION DES EFFECTIFS ET DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES**

L'analyse situationnelle réalisée dans le cadre de la mission d'appui-accompagnement à l'élaboration du Plan de Développement des Ressources Humaines du Ministère de la Santé a, dans le domaine de la gestion des effectifs, identifié les problèmes qui constituent des obstacles à une gestion efficace et efficiente des ressources humaines en santé. L'analyse de ces problèmes a permis de définir les orientations pour la mise en place d'un système de gestion plus performant.

### **1.1. IDENTIFICATION DES PROBLÈMES LIÉS À LA GESTION DES EFFECTIFS DE MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES**

Les principaux problèmes identifiés comme pouvant faire obstacle à une gestion efficace et efficiente des ressources humaines en santé sont :

- la non adoption du cadre juridique d'organisation des emplois spécifiques ;
- la non prise en compte des emplois nouveaux et non spécifiques dans les TOES ;
- l'inadéquation entre vision prospective au niveau de santé et définition des emplois émergents ;
- l'insuffisance de ressources financières pour le recrutement en temps opportun les personnels de santé ;
- l'absence d'une gestion prévisionnelle des effectifs (non maîtrise des effectifs) ;
- la non maîtrise des effectifs de départ à la retraite ;
- le faible niveau de spécialisation en Gestion des Ressources Humaines ;
- l'absence d'un système informatisé de Gestion des Ressources Humaines ;
- la mauvaise répartition du peu de ressources disponibles.

Ce constat a conduit à proposer les axes d'intervention suivants :

- ❖ Pour une meilleure maîtrise des effectifs
  - le développement d'outils d'identification des besoins en personnel ;
  - la centralisation du système d'information des Ressources Humaines (en termes de décision) à la Direction des Ressources Humaines ;
  - le renforcement des capacités de ladite direction (en ressources humaines et équipements) ;
  - le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières ;
  - l'amélioration de la répartition spatiale et temporelle du Personnel.
- ❖ Pour une amélioration de la Gestion et de l'Administration du personnel
  - l'identification et l'élaboration d'outils appropriés pour la gestion opérationnelle des Ressources Humaines ;
  - le développement d'un système informatisé des Ressources Humaines ;
  - Amélioration du niveau de collaboration et développement d'un plan de communication interne ;

## **1.2. RAPPEL DU CADRE LOGIQUE DU PLAN DE GESTION DES EFFECTIFS**

Sur la base des axes d'intervention ci-dessus identifiées, le cadre logique du plan de gestion des effectifs est ainsi établi :

### **CADRE LOGIQUE DU PLAN DE GESTION DES EFFECTIFS**

<b>OBJECTIS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>IOV</b>	<b>ACTEURS</b>
<p><b><u>Objectif spécifique 1 :</u></b></p> <p><b>Reorganiser les attributions en matière de gestion des effectifs des personnels de la santé par le MFPRE vers le MS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réalisation d'un audit organisationnel des deux Ministères (MFPRE, MS)</li> </ul>	Nbre de rapport d'audit réalisé	DGRE/MFPRE+DRH/Santé
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accélération du processus d'adoption du TOES</li> </ul>	Nbre de rencontres tenues	SG/DEP/DRH/DAF+PTF+
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mobilisation des ressources financières auprès des partenaires</li> </ul>	Nbre de partenaires mobilisés	DGCOOP/MFB
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Révision intermittente des textes relatifs aux emplois spécifiques et non spécifiques</li> </ul>	Nbre de révisions réalisées	DGRE/MFPRE+DRH/Santé
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation d'un atelier de formation sur le nouveau mode de gestion des actes courants des agents</li> </ul>	Nbre d'ateliers organisés	DRH Santé+SDD+S.ratt.+MFPRE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation d'une tournée d'information auprès des structures déconcentrées et décentralisées</li> </ul>	Nbre de missions d'information réalisées	DRH Santé+SDD+S.ratt.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Révision de l'organigramme de la DRH</li> </ul>	Un organigramme adopté	SG/MS/+DRH/Santé+IGSS

OBJECTIS	ACTIVITES	IOV	ACTEURS
<p><b><u>Objectif spécifiques 2 :</u></b></p> <p><b>Developper les capacites operationnelles du departement de la Sante en matiere de GRH</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboration d'un manuel de procedure sur la gestion de la DRH</li> <li>▪ Repositionnement strategique de la DRH au sein du Ministere de la Sante</li> <li>▪ Developpement de cadre de concertation avec les structures deconcentrees et decentralisees</li> <li>▪ Mobilisation des ressources financieres pour le plan de formation</li> <li>▪ Realisation d'appui formatif au profit des gestionnaires des Ressources Humaines du Ministeres de la Sante</li> <li>▪ Recrutement des gestionnaires des Ressources Humaines au profit des structures deconcentrees et decentralisees</li> </ul>	<p>Nbre de rapports d'audit realises</p> <p>Niveau d'implication de la DRH dans les differents cadres de decision du Ministere</p> <p>Nbre de rencontres organisees</p> <p>Nbre d'accords de financement signes</p> <p>Nbre de GRH formes-Nbre de missions d'appui-conseil realisees</p> <p>Nbre de GRH recrutes</p>	<p>DGRE/MFPRE+DRH/Sante+IGSS</p> <p>Cabinet+SG+DEP/DRH/Sante</p> <p>DRH+SDDD/MS+S.Ratt.</p> <p>SG/DEP/DRH/DAF+PTF/DGCOOP/MFB</p> <p>DRH/MS+SDD+Consultants+Structures de formation</p> <p>MFPRE+DRH/MS+SDD+S.Rattaches</p>



OBJECTIS	ACTIVITES	IOV	ACTEURS
<p><b><u>Objectif spécifiques 3 :</u></b></p> <p><b>Developper le systeme d'information en matiere d'information de gestion des effectifs des personnels de Sante</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acquisition d'un parc informatique performant pour la DRH</li> <li>▪ Developpement d'un systeme informatique de GRH</li> <li>▪ Recensement des personnels de Sante</li> <li>▪ Mise a jour du systeme informatique</li> <li>▪ Formation des gestionnaires des ressources humaines du Ministere de la Sante sur le progiciel de la GRH</li> </ul>	<p>Nbre d'ordinateurs acquis-Nbre d'utilisateurs</p> <p>Niveau de mise en œuvre</p> <p>Nbre de rapports de recensement</p> <p>Niveau de mise a jour</p> <p>Nbre de gestionnaire formes/nbre total de GRH formes</p>	<p>DRH/MS</p> <p>DRH/MS+Consultants</p> <p>DRH/MS+SDD+S. Rattaches</p> <p>DRH/MS+SDD+S. Rattaches+DSI/MFPRE</p> <p>DRH/MS+Consultants</p>

### 1.3. Cout de mise en œuvre du plan de gestion des effectifs et de mobilisation des Ressources Humaines

Les activités à mener telles que identifiées dans le cadre logique ci-dessus élaboré comportent des coûts estimés et présentés dans le tableau ci-après :

Objectifs	Activités	Programmation					Coûts (FCFA)
		2006	2007	2008	2009	2010	
<i>Objectif spécifique 1 :</i>  <b>Reorganiser les attributions en matière de gestion des effectifs des personnels de la santé par le MFPRE vers le MS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réalisation d'un audit organisationnel des deux Ministères (MFPRE, MS)</li> </ul>	X					8.700.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accélération du processus d'adoption du TOES</li> </ul>	X	X	X	X	X	0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mobilisation des ressources financières auprès des partenaires</li> </ul>	X	X		X		0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Révision intermittente des textes relatifs aux emplois spécifiques et non spécifiques</li> </ul>	X	X				5.400.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation d'un atelier de formation sur le nouveau mode de gestion des actes courants des agents</li> </ul>	X					1.800.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation d'une tournée d'information auprès des structures déconcentrées et décentralisées</li> </ul>	X					5.400.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Révision de l'organigramme de la DRH</li> </ul>						0

Objectifs	Activites	Programmation					Coûts (FCFA)
		2006	2007	2008	2009	2010	
<b><u>Objectif specifique 2 :</u></b>  <b>Developper les capacites operationnelles du departement de la Sante en matiere de GRH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboration d'un manuel de procedure sur la gestion de la DRH</li> </ul>	X	X				3.000.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Repositionnement strategique de la DRH au sein du Ministere de la Sante</li> </ul>	X	X	X	X	X	0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Developpement de cadre de concertation avec les structures deconcentrees et decentralisees</li> </ul>	X	X	X	X	X	13.500.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mobilisation des ressources financieres pour le plan de formation</li> </ul>		X	X	X		36.00.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recrutement des gestionnaires des Ressources Humaines au profit des structures deconcentrees et decentralisees</li> </ul>						

Objectifs	Activites	Programmation					Coûts (FCFA)
		2006	2007	2008	2009	2010	
<b><u>Objectif specifique 3 :</u></b>  <b>Developper le systeme d'information en matiere d'information de gestion des effectifs des personnels de Sante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acquisition d'un parc informatique performant pour la DRH</li> </ul>		X				62500.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Developpement d'un systeme informatique de GRH</li> </ul>		X				30.00.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recensement des personnels de Sante</li> </ul>	X			X		42000.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise a jour du systeme informatique</li> </ul>	X			X		0
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formation des gestionnaires des ressources humaines du Ministere de la Sante sur le progiciel de la GRH</li> </ul>		X				27000.000

## **14. Facteurs favorables et contraintes du plan de gestion des effectifs et de mobilisation des ressources humaines**

La mise en œuvre du plan de gestion des effectifs nécessite une bonne organisation des ressources financières adéquates et une volonté politique soutenue.

### **1.4.1. Facteurs favorables**

- l'élan pris par le processus de déconcentration et de décentralisation : est un atout majeur qui permettra au nouveau système de santé d'être davantage opérationnel grâce à un transfert de pouvoir vers la périphérie.
- Le contexte de la réforme globale de l'Administration Publique est plus que jamais l'occasion d'exiger plus de transfert de prérogatives et de pouvoirs du M FPRE vers le Ministère de la Santé en matière de gestion des personnels de santé, notamment des effectifs.
- L'appui des PTF au développement du secteur de la santé à travers des plans d'action de moyen terme (5 ans) (PRCA) par exemple est une opportunité sérieuse pour le développement des Ressources Humaines du Ministère.
- L'inscription de la dimension RH de façon explicite et déterminante dans le PNDS est une marque d'engagement de l'Etat à développer cette composante au niveau du secteur de la santé.

### **1.4.2. Les contraintes**

- Les appuis non concertés des PTF représentent souvent un blocage à une planification globale ;
- Les lenteurs observées par le MFPRE pour transférer certaines de ses prérogatives en matière de gestion des personnels de l'Etat ;
- L'absence de concertation entre Ministères en charge des questions liées à la gestion des personnels de l'Etat ;
- Les moyens financiers très limités de l'Etat ne lui permettent pas toujours d'accompagner de façon durable le développement des RH qui demande un niveau d'investissement de moyen à long terme.

## **II. SITUATION DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DE SANTE**

### **2.1. LES NORMES DE PERSONNELS UTILISEES DANS LE PRESENT DOCUMENT**

La détermination de normes en matière de ressources humaines permet d'identifier des besoins et de rationaliser les investissements. Ces normes définies sont donc non seulement un outil de planification de la main d'œuvre sanitaire mais aussi un indicateur à prendre en compte dans l'évaluation de la qualité de l'offre de services et soins de santé.

En 2001 plusieurs études ont été commanditées par le Ministère de la Santé dans le but d'élaborer des normes de personnels pour les différents niveaux du système de santé. La Direction des Ressources Humaines s'est également investie dans le processus de propositions de normes de personnels pour les structures qui jusqu'alors n'étaient pas prises en compte dans la démarche.

Après plusieurs rencontres (ateliers) des propositions ont été faites pour tous les niveaux et toutes les structures du système de santé au Burkina Faso :

- Normes de personnels pour les CSPS (urbain et rural) ;
- Normes de personnels pour les CMA (urbain et rural) ;
- Normes de personnels pour les CHR ;
- Normes de personnels pour les DRS ;
- Normes pour les CHN/CHU

Dans le cadre de la présente mission les normes utilisées sont celles retenues par les différents documents de normes élaborés par les structures du Ministère de la Santé qui, malheureusement, ne sont pas encore officiellement adoptés.

### **2.2. LA DEFINITION DES EMPLOIS ET FAMILLES D'EMPLOIS DU MINISTERE DE LA SANTE**

En application de la Loi 013/98/AN du 28 avril 1998, portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction Publique, un texte d'organisation des emplois spécifiques (TOES) du Ministère de la Santé a été élaboré. Ce texte (non encore adopté de façon officielle) a retenu 48 emplois spécifiques regroupés en 7 familles qui sont :

1. Emplois de Soins Infirmiers et Obstétricaux ;
2. Emplois de Diagnostic Biomedical ;
3. Emplois d'Orthésiste, de Prothésiste et de Rééducateur ;
4. Emplois de Génie Biomedical ;
5. Emplois de Génie Sanitaire ;
6. Emplois de l'Administration Hospitalière et des Services de Santé ;
7. Emplois de Diagnostic Medical et de Spécialité

Ces sept (7) emplois sont loin de représenter l'ensemble des personnels en activité dans les différentes structures de santé. Par commodité ces autres emplois sont appelés « emplois non spécifiques » dans le présent document.

## **2.3.SITUATION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS DE SANTE AU NIVEAU NATIONAL ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE**

### **2.3.1.La situation globale des effectifs**

La situation des effectifs du personnel des services de sante au niveau national et par categorie professionnelle est indiquee dans le tableau ci-dessous. On y note un effectif global de **12.146** agents, pour un deficit global de **8.564** agents par rapport aux normes utilisees pour cette etude, toutes categories et affectations confondues.

**Tableau I: Tableau des effectifs du personnel de sante au niveau National et par emplois**

#### **A. Emplois specifiques (TOES Sante)**

N°	Categorie professionnelle	Total Personnel de soins	Directions Centrales	CDR & Instituts de formation	Total Personnel National
	<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>				
1	Administrateur des Hopitaux	25	15	4	<b>44</b>
2	Gestionnaire des Hopitaux	89	20	4	<b>113</b>
3	Adjoint des Cadres Hospitaliers	67	12	3	<b>82</b>
4	Attache des services de sante	0		2	<b>2</b>
5	Secrtaire medical	0			<b>0</b>
6					<b>0</b>
	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>				
7	Medecin generaliste	219	48	12	<b>279</b>
8	Medecin specialiste	164	43	5	<b>212</b>
9	Chirurgien dentiste	22	0	1	<b>23</b>
10	Pharmacien	45	16	3	<b>64</b>
11	Biologiste	9	5	0	<b>14</b>
12	Biochimiste	14	2	0	<b>16</b>
13	Nutritionniste medical	11			<b>11</b>
14					<b>0</b>
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>				
15	Conseiller de sante	5	5	16	<b>26</b>
16	Assistant de sante	0	4		<b>4</b>
17	Attache de sante	957	60	90	<b>1 107</b>
18	Infirmier brevete specialiste	2	0		<b>2</b>
19	Infirmier d'Etat	2 018	19	36	<b>2 073</b>
20	Sage-femme/Maeuticien d'Etat	520	8	8	<b>536</b>
21	PEP	91	5	0	<b>96</b>
22	IB	1 774	5	1	<b>1 780</b>
23	Agent Itinerant de Sante	1 169	0	0	<b>1 169</b>
24	Accoucheuse Auxiliaire	1 653	1	0	<b>1 654</b>
25	Garcon ou Fille de Salle	567	51	11	<b>629</b>

<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>					
26	Technicien de sante	7	0	0	7
27	Technicien superieur de sante	0	5		5
28	Technicien superieur de labo	12	13	2	27
29	Technicien de laboratoire	222	56	24	302
30	Assistant biomedical	6	0	1	7
31	Technicien superieur de Radio et MEER	96	0	0	96
32					0
<b>Emplois d'Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur</b>					
33	Physiotherapeute	2	0		2
34	Kinesitherapeute	6	0		6
35	Technicien de prothese dentaire	1	0		1
36	Technicien orthoprothesiste	2			2
37					0
<b>Emplois de Genie Biomedical</b>					
38	Ingenieur biomedical	1	4	0	5
39	Technicien sup biomedical	4	7	0	11
40	Tech biomedical	14	2	0	16
41					0
<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>					
42	Ingenieur du Genie sanitaire	0	5		5
43	Technicien sup du genie sanitaire	0	3		3
44	Technicien sup d'Assainisst	0	0		0
45	Techn d'Assainisst	8	3		11
	<b>TOTAL</b>	<b>9 802</b>	<b>417</b>	<b>223</b>	<b>10 442</b>

## **B. Emplois non specifiques**

N°	Categorie professionnelle	Total Personnel de soins	Directions Centrales	CDR & Instituts de formation	Total Personnel National
<b>Emplois d'administration et d'accueil</b>					
46	Administrateur Civil	0	7		7
47	Secetaire de direction	3	2		5
48	Adjoint Administratif	0	0		0
49	Adjoint de Secretariat	0			0
50	Agent administratif	29			29
51	Secetaire / Secetaire dactylographe	97	44	18	159
52	Standardiste	18	4	0	22
53	Agent de Bureau	37	23	12	72
54	Agent de liaison	16	19	6	41
55	Documentaliste	0	3	0	3
<b>Emplois de gestion des ressources humaines</b>					
56	Gestionnaire des Ressources Humaines	5	2	1	8



	<b>Emplois des finances, du contrôle et de la comptabilité</b>				
57	Administrateur des Services Financiers	0	6		6
58	Inspecteur du trésor	9	2	2	13
59	Contrôleur financier	6	2	1	9
60	Economiste	5	7	1	13
61	Conseiller des affaires économiques	0			0
62	Comptable	37	44	2	83
63	Aide comptable	8	10	2	20
64	Adjoint des Services Financiers	0	4		4
65	Adjoint de comptabilité	0			0
66	Agent des services financiers	4	2	3	9
67	Agent de vente	208	0		208
68	Caissier	34	1		35
	<b>Emplois de du social , de l'éducatif et de la psychologie</b>				
69	Conseiller des Affaires sociales	9		6	15
70	Attache des Affaires sociales	5	1	0	6
71	Educateur social	0			0
72	Adjoint social	0			0
73	Psychologue	6		1	7
74	Sociologue	1		9	10
75	Socio-anthropologue	0		1	1
76	Professeur d'EPS	0			0
	<b>Emplois d'assistance aux soins</b>				
77	Matrone	96			96
78	Brancardier	99			99
79	Emplois des systèmes d'information	0	3		3
80	Informaticien	3	3	1	7
81	Statisticien sanitaire	0	3	4	7
82	Adjoint de statistique	0			0
83	Opérateur (trice) de saisie	0		10	10
84	Gestionnaire de données	0	4		4
85	Technicien d'analyse des données	0			0
	<b>Emplois du bâtiment et de l'aménagement intérieur</b>				
86	Architecte	0	6		6
87	Electricien bâtiment	7	3	1	11
88	Plombier	4		0	4
	<b>Emplois de maintenance des équipements et des installations</b>				
89	Electro-mecanicien	4			4
90	Electronicien	0			0
	<b>Emplois de la maintenance mecanique et electromecanique</b>				
91	Mecanicien auto	9	10		19
92	Electricien auto	0			0
93	Soudeur	2	1		3
94	Tolier	0			0
95	Peintre	0	1		1

96	Autres ouvriers specialises	28	14	2	<b>44</b>
	<b>Emplois d'achats et d'approvisionnement</b>				
97	Magasinier	0	5		<b>5</b>
	<b>Emplois du bio-nettoyage et de l'environnement</b>				
98	Manœuvre	191	14	6	<b>211</b>
	<b>Emplois de la prevention et de la securite des biens et personnes</b>				
99	Gardien	61	19	8	<b>88</b>
	<b>Emplois du transport des biens et des personnes</b>				
100	Chauffeur	155	50	14	<b>219</b>
	<b>Emplois du linge</b>				
101	Tailleur	2		0	<b>2</b>
102	Blanchisseur (euse)	35		0	<b>35</b>
	<b>Emplois de la restauration et de l'hotellerie</b>				
103	Cuisinier (ere)	20	0	0	<b>20</b>
	<b>Emplois de la communication, de l'edition et de la culture</b>				
104	Journaliste et cameraman	0	6		<b>6</b>
	<b>Autres emplois</b>				
105	Autres emplois	0		15	<b>15</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>1 253</b>	<b>325</b>	<b>126</b>	<b>1 704</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>12 146</b>

### **2.3.2.La repartition des effectifs par famille**

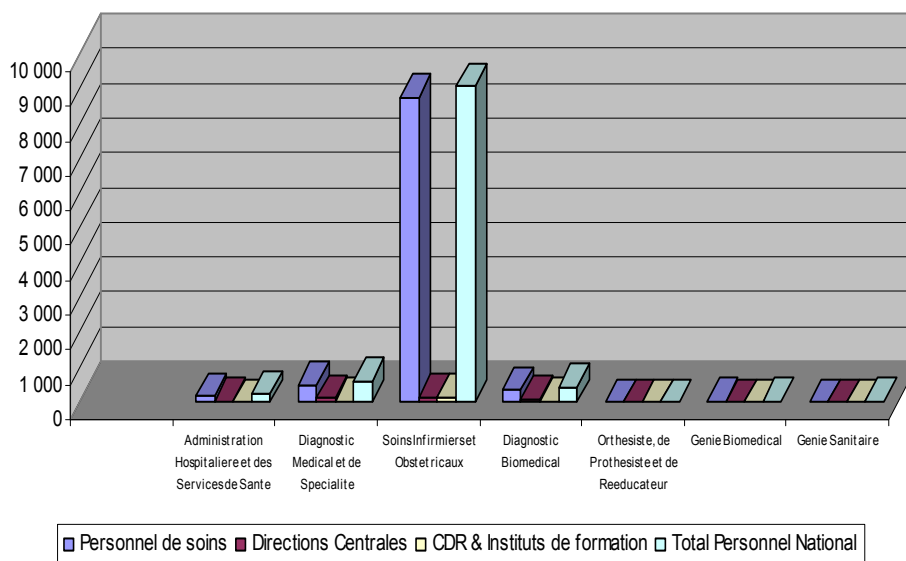
L'ensemble de l'effectif subdivise en deux grandes familles (emplois spécifiques et emplois non spécifiques) se repartit comme indique dans le tableau suivant :

**Tableau II : Tableau des effectifs du personnel de sante au niveau National et par famille d'emplois**

#### **A. Emplois spécifiques (TOES Sante)**

N°	Familles d'emplois	Personnel de soins	Directions Centrales	CDR & Instituts de formation	Total Personnel National
1	Administration Hospitaliere et des Services de Sante	181	47	13	241
2	Diagnostic Medical et de Specialite	484	114	21	619
3	Soins Infirmiers et Obstetricaux	8 756	158	162	9 076
4	Diagnostic Biomedical	343	74	27	444
5	Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur	11	0	0	11
6	Genie Biomedical	19	13	0	32
7	Genie Sanitaire	8	11	0	19
	<b>TOTAL</b>	<b>9 802</b>	<b>417</b>	<b>223</b>	<b>10 442</b>

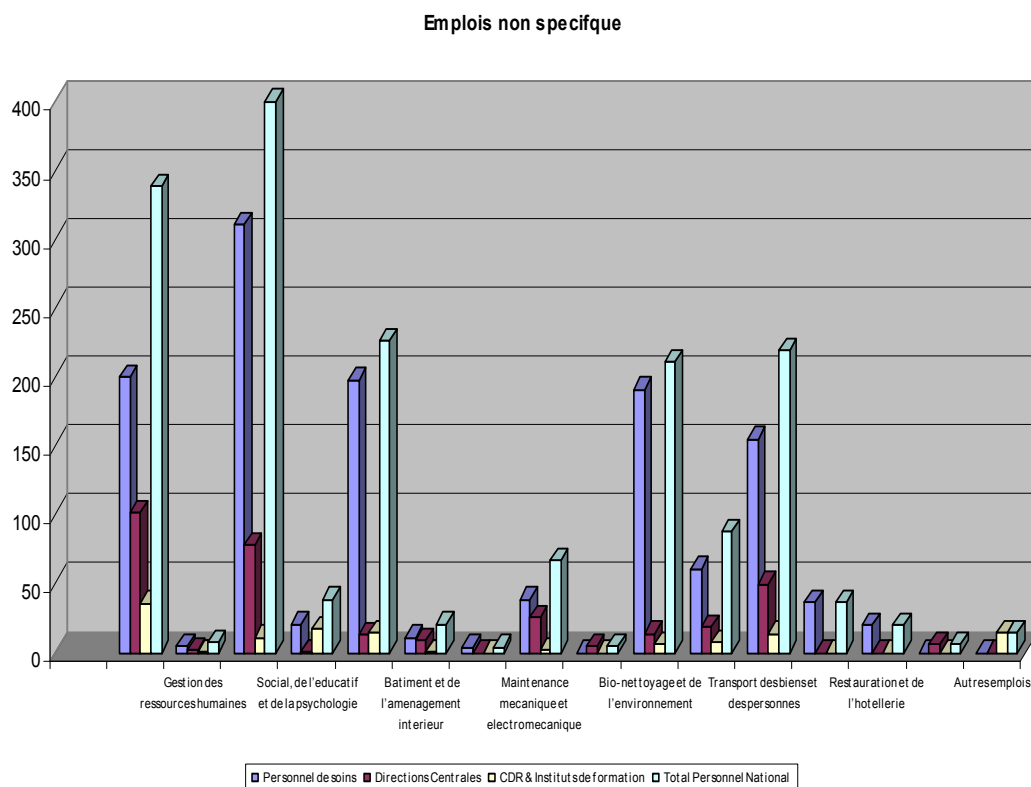
### Emplois Specificiques



### B. Emplois non specifiques

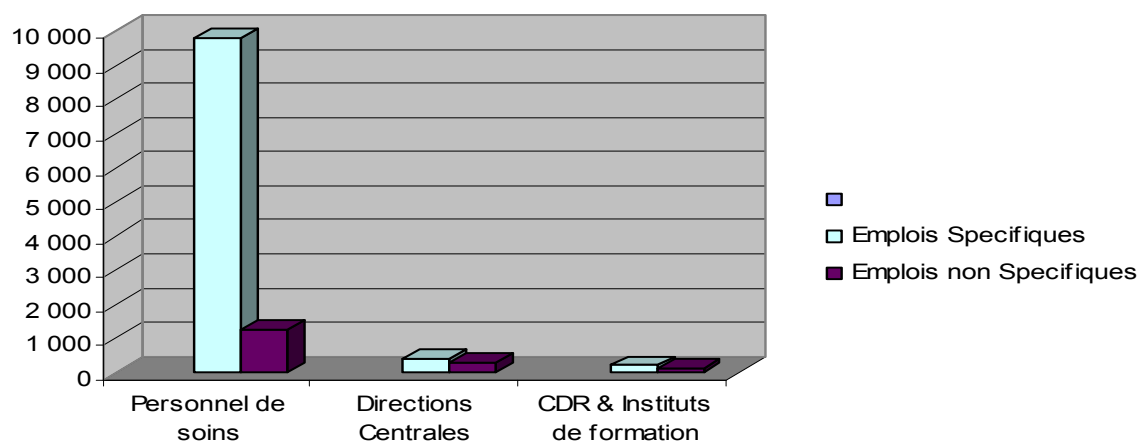
N°	Familles d'emplois	Personnel de soins	Directions Centrales	CDR & Instituts de formation	Total Personnel National
8	Administration et d'accueil	200	102	36	<b>338</b>
9	Gestion des ressources humaines	5	2	1	<b>8</b>
10	Finances, du controle et de la comptabilite	311	78	11	<b>400</b>
11	Social, de l'educatif et de la psychologie	21	1	17	<b>39</b>
12	Assistance aux soins	198	13	15	<b>226</b>
13	Batiment et de l'amenagement interieur	11	9	1	<b>21</b>
14	Maintenance des equipements et des installations	4	0	0	<b>4</b>
15	Maintenance mecanique et electromecanique	39	26	2	<b>67</b>
16	Achats et d'approvisionnement	0	5	0	<b>5</b>
17	Bio-nettoyage et de l'environnement	191	14	6	<b>211</b>
18	Prevention et de la securite des biens et personnes	61	19	8	<b>88</b>
19	Transport des biens et des personnes	155	50	14	<b>219</b>
20	Le linge	37	0	0	<b>37</b>
21	Restauration et de l'hotellerie	20	0	0	<b>20</b>
22	Communication, de l'edition et de la culture	0	6	0	<b>6</b>
23	Autres emplois	0	0	15	<b>15</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>1 253</b>	<b>325</b>	<b>126</b>	<b>1 704</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>11 055</b>	<b>742</b>	<b>349</b>	<b>12 146</b>

Le graphe ci-dessous est une illustration de cette repartition des effectifs.



**Tableau III : Tableau des effectifs du personnel de sante au niveau National et par famille d'emplois**

N°	Familles d'emplois	Personnel de soins	Directions Centrales	CDR & Instituts de formation	Total Personnel National
	Emplois Spécifiques	9 802	417	223	10 442
	Emplois non Spécifiques	1 253	325	126	1 704
	TOTAL GENERAL	11 055	742	349	12 146



### **2.3.3.L'evolution des effectifs entre 2001 et 2005**

Il faut tout de meme noter les efforts constants deployes par l'administration publique pour faire face aux besoins croissant dans le secteur de la sante. En effet, l'effectif global qui etait de 9.034 agents en 2001, a connu une variation de + **34,45%** pour se situer au niveau actuel de 12.146 agents.

Le tableau ci-apres presente les variations des effectifs des services de sante au niveau national et par categorie professionnelle, sur la periode 2001-2005.

**Tableau III : Tableau comparatif des effectifs du personnel de sante et par emplois (2001-2005)**

#### **A. Emplois specifiques (TOES Sante)**

N°	Categorie professionnelle	Effectif 2001	Effectif 2005	%
	<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>			
1	Administrateur des Hopitaux	26	44	69%
2	Gestionnaire des Hopitaux	79	113	43%
3	Adjoint des Cadres Hospitaliers	84	82	-2%
4	Attache des services de sante		2	
5	Secrtaire medical	2	0	-100%
6				
	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>			
7	Medecin generaliste	202	279	38%
8	Medecin specialiste	190	212	12%
9	Chirurgien dentiste	35	23	-34%
10	Pharmacien	51	64	25%
11	Biologiste	9	14	56%
12	Biochimiste	4	16	300%
13	Nutritionniste medical	5	11	120%
14			0	
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>			
15	Conseiller de sante	14	26	86%
16	Assistant de sante	3	4	33%
17	Attache de sante	610	1 107	81%
18	Infirmier brevete specialiste	9	2	-78%
19	Infirmier d'Etat	1 698	2 073	22%
20	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	472	536	14%
21	PEP	83	96	16%
22	IB	1 483	1 780	20%
23	Agent Itinerant de Sante	877	1 169	33%
24	Accoucheuse Auxiliaire	1 032	1 654	60%
25	Garcon ou Fille de Salle	505	629	25%
	<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>			
26	Technicien de sante	3	7	133%
27	Technicien sup de sante	33	5	-85%
28	Technicien sup de labo		27	

29	Technicien de labo	209	302	44%
30	Assistant biomedical	4	7	75%
31	Technicien sup de Radio et MEER	76	96	26%
32			0	
	<b>Emplois d'Orthésiste, de Prothésiste et de Rééducateur</b>			
33	Physiothérapeute	2	2	0%
34	Kinesithérapeute	12	6	-50%
35	Technicien de prothèse dentaire	4	1	-75%
36	Technicien orthoprothésiste	11	2	-82%
37			0	
	<b>Emplois de Genie Biomedical</b>			
38	Ingenieur biomedical	4	5	25%
39	Technicien sup biomedical	12	11	-8%
40	Tech biomedical		16	
41			0	
	<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>			
42	Ingenieur du Genie sanitaire	5	5	0%
43	Technicien sup du genie sanitaire	2	3	50%
44	Technicien sup d'Assainisst		0	
45	Techn d'Assainisst	32	11	-66%
	<b>TOTAL</b>	<b>7 882</b>	<b>10 442</b>	<b>32%</b>

### **B. Emplois non spécifiques**

N°	Categorie professionnelle	Effectif 2001	Effectif 2005	
	<b>Emplois d'administration et d'accueil</b>			
46	Administrateur Civil	8	7	-13%
47	Secrétaire de direction	8	5	-38%
48	Adjoint Administratif	12	0	-100%
49	Adjoint de Secretariat	10	0	-100%
50	Agent administratif	1	29	2800%
51	Secrétaire / Secrétaire dactylographe	111	159	43%
52	Standardiste	14	22	57%
53	Agent de Bureau	72	72	0%
54	Agent de liaison	43	41	-5%
55	Documentaliste	5	3	-40%
	<b>Emplois de gestion des ressources humaines</b>			
56	Gestionnaire des Ressources Humaines	4	8	100%
	<b>Emplois des finances, du contrôle et de la comptabilité</b>			
57	Administrateur des Services Financiers	7	6	-14%
58	Inspecteur du trésor	3	13	333%
59	Contrôleur financier		9	
60	Economiste	5	13	160%
61	Conseiller des affaires économiques	1	0	-100%
62	Comptable	13	83	538%
63	Aide comptable	31	20	-35%
64	Adjoint des Services Financiers	9	4	-56%
65	Adjoint de comptabilité	7	0	-100%

66	Agent des services financiers	5	9	80%
67	Agent de vente	0	208	
68	Caissier		35	
	<b>Emplois de du social , de l'educatif et de la psychologie</b>			
69	Conseiller des Affaires sociales	5	15	200%
70	Attache des Affaires sociales	8	6	-25%
71	Educateur social		0	
72	Adjoint social		0	
73	Psychologue	8	7	-13%
74	Sociologue	3	10	233%
75	Socio-anthropologue	1	1	0%
76	Professeur d'EPS	1	0	-100%
	<b>Emplois d'assistance aux soins</b>			
77	Matrone	93	96	3%
78	Brancardier	0	99	
79	Emplois des systemes d'information		3	
80	Informaticien	7	7	0%
81	Statisticien sanitaire	2	7	250%
82	Adjoint de statistique	2	0	-100%
83	Operateur (trice) de saisie	13	10	-23%
84	Gestionnaire de donnees	3	4	33%
85	Technicien d'analyse des donnees	1	0	-100%
	<b>Emplois du batiment et de l'amenagement interieur</b>			
86	Architecte	1	6	500%
87	Electricien batiment	6	11	83%
88	Plombier	5	4	-20%
	<b>Emplois de maintenance des equipements et des installations</b>			
89	Electro-mecanicien	4	4	0%
90	Electronicien	3	0	-100%
	<b>Emplois de la maintenance mecanique et electromecanique</b>			
91	Mecanicien auto	35	19	-46%
92	Electricien auto	3	0	-100%
93	Soudeur	4	3	-25%
94	Tolier	1	0	-100%
95	Peintre	1	1	0%
96	Autres ouvriers specialises	3	44	1367%
	<b>Emplois d'achats et d'approvisionnement</b>			
97	Magasinier	7	5	-29%
	<b>Emplois du bio-nettoyage et de l'environnement</b>			
98	Manceuvre	173	211	22%
	<b>Emplois de la prevention et de la securite des biens et personnes</b>			
99	Gardien	82	88	7%
	<b>Emplois du transport des biens et des personnes</b>			
100	Chauffeur	206	219	6%
	<b>Emplois du linge</b>			
101	Tailleur	2	2	0%
102	Blanchisseur (euse)	42	35	-17%

<b>Emplois de la restauration et de l'hôtellerie</b>				
103	Cuisinier (ere)	52	20	-62%
<b>Emplois de la communication, de l'édition et de la culture</b>				
104	Journaliste et cameraman		6	
<b>Autres emplois</b>				
105	Autres emplois	6	15	150%
	<b>TOTAL</b>	<b>1 152</b>	<b>1 704</b>	<b>48%</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>9 034</b>	<b>12 146</b>	<b>34,45%</b>

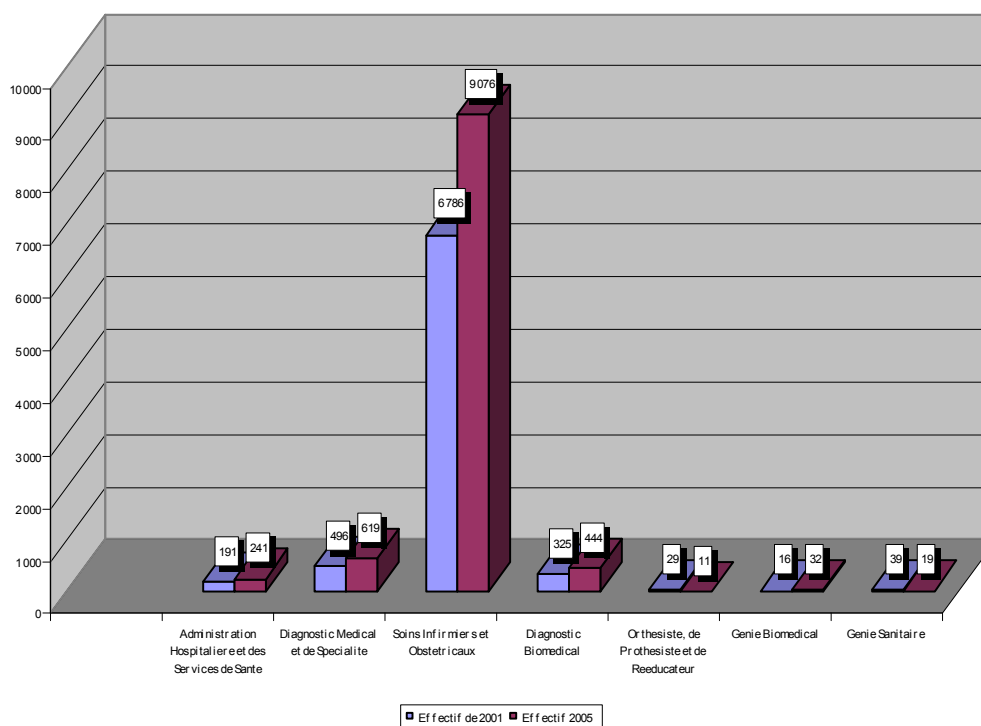
**Tableau IV : Tableau comparatif des effectifs du personnel de sante et par famille (2001-2005)**

**A. Emplois spécifiques (TOES Sante)**

N°	Familles d'emplois	Effectif 2001	Effectif 2005	%
1	Administration Hospitaliere et des Services de Sante	191	241	26%
2	Diagnostic Medical et de Specialite	496	619	25%
3	Soins Infirmiers et Obstetricaux	6 786	9 076	34%
4	Diagnostic Biomedical	325	444	37%
5	Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur	29	11	-62%
6	Genie Biomedical	16	32	100%
7	Genie Sanitaire	39	19	-51%
	<b>TOTAL</b>	<b>7 882</b>	<b>10 442</b>	<b>32%</b>



### Emplois spécifiques

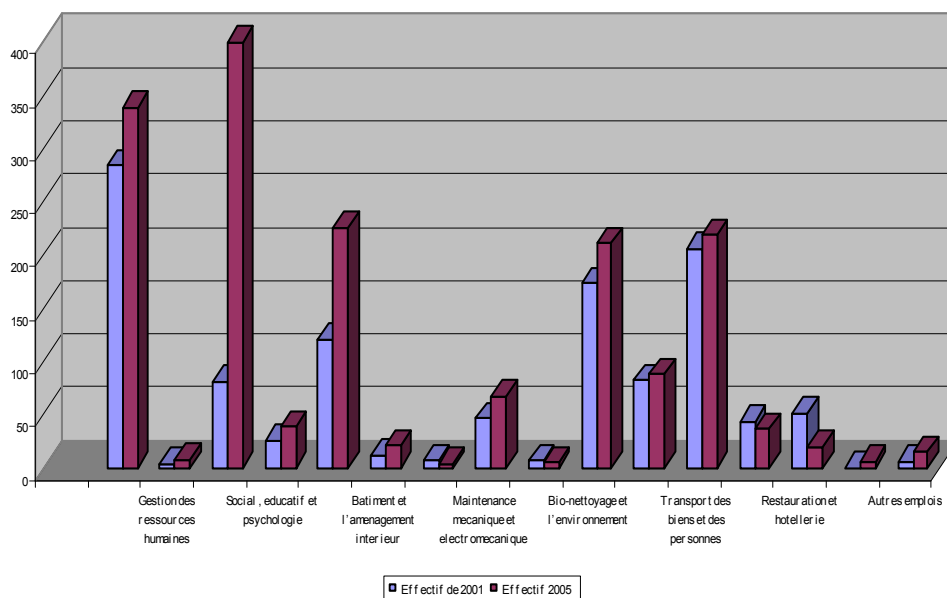


Cet accroissement des effectifs est illustre par le graphe ci-dessus.

### B. Emplois non spécifiques

N°	Familles d'emplois	Effectif 2001	Efectif 2005	%
8	Administration et accueil	284	338	19%
9	Gestion des ressources humaines	4	8	100%
10	Finances, du controle et de la comptabilite	81	400	394%
11	Social , educatif et psychologie	26	39	50%
12	Assistance aux soins	121	226	87%
13	Batiment et l'amenagement interieur	12	21	75%
14	Maintenance des equipements et des installations	7	4	-43%
15	Maintenance mecanique et electromecanique	47	67	43%
16	Achats et approvisionnement	7	5	-29%
17	Bio-nettoyage et l'environnement	173	211	22%
18	Prevention et la securite des biens et personnes	82	88	7%
19	Transport des biens et des personnes	206	219	6%
20	Linge	44	37	-16%
21	Restauration et hotellerie	52	20	-62%
22	Communication, edition et culture	0	6	
23	Autres emplois	6	15	150%
	<b>TOTAL</b>	<b>1 152</b>	<b>1 704</b>	<b>48%</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>9 034</b>	<b>12 146</b>	<b>34%</b>

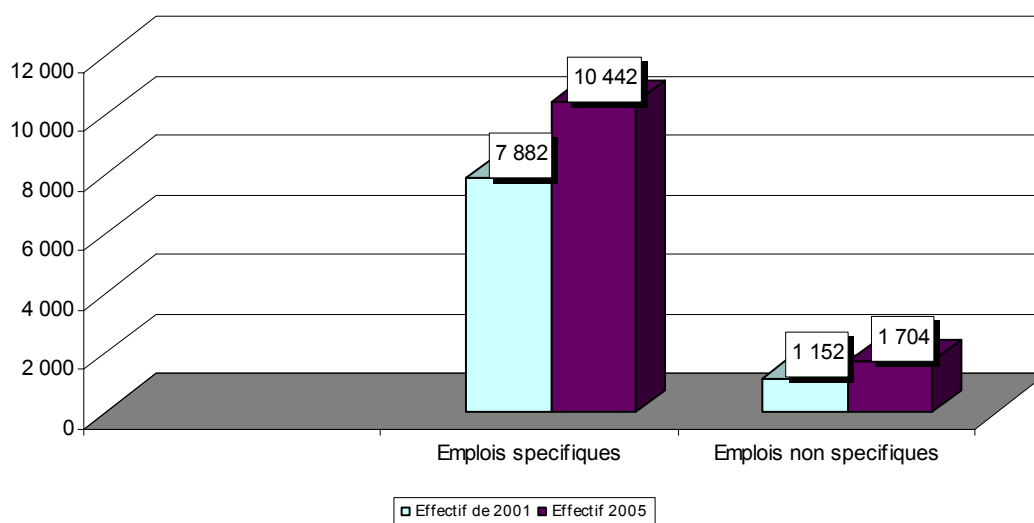
### Emplois non spécifiques



**Tableau V : Tableau comparatif des effectifs du personnel de santé et par groupe de familles (2001-2005)**

N°	Familles d'emplois	Effectif 2001	Effectif 2005	%
	Emplois spécifiques	7 882	10 442	32%
	Emplois non spécifiques	1 152	1 704	48%

### Effectifs comparés



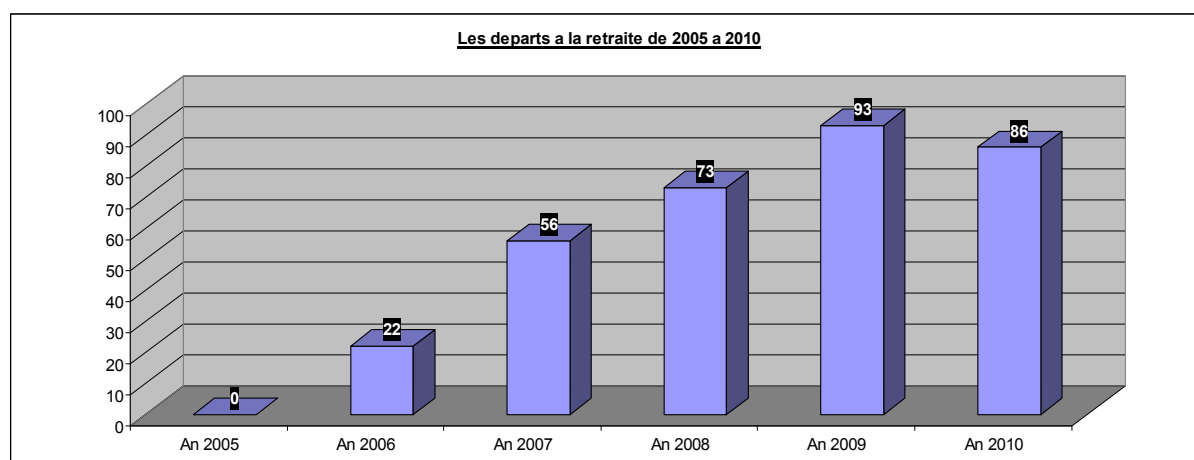
## 2.4.SITUATION DU PERSONNEL SORTANT

### 2.4.1.Situation du personnel en phase de retraite

**Tableau VI : Tableau des departs a la retraite**

	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>Totaux</b>
1	Medecin generaliste	0	0	0	0	0	0	0
2	Medecin specialiste	0	0	0	0	2	2	4
3	Chirurgien dentiste							
4	Pharmacien	0	0	0	0	4	9	13
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>							
5	Attache de sante	0	0	0	0	3	5	8
6	Infirmier brevete specialiste							
7	Infirmier d'Etat	0	0	12	8	9	10	39
8	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	0	0	9	9	8	12	38
9	PEP	0	0	0	0	0	0	0
10	IB	0	0	6	10	15	18	49
11	Agent Itinerant de Sante	0	8	7	14	13	13	55
12	Accoucheuse Auxiliaire	0	4	5	11	21	8	49
13	Garcon ou Fille de Salle	0	8	9	11	6	1	35
	<b>Emplois de Genie Biomedical</b>							
14	Biochimistes				1		1	
	<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>							
16	Adjoint administratif				1	2	3	
17	Administrateur des hopitaux et des Services de sante				1		1	

L'effectif global des admissibles a la retraite entre 2005 et 2010 est illustre par le graphe suivant :



L'analyse des departs cumules a la retraite, pour la periode 2005-2010, donne les taux moyens mentionnes dans le tableau ci-dessous :

**Tableau VII :**

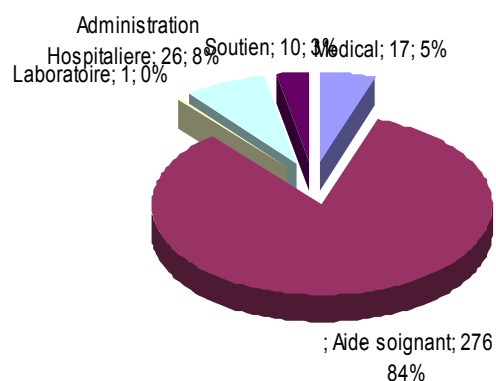
Categories Professionnelles		Taux moyen de la retraite
1	Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante	2,770%
2	Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite	0,280%
3	Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux	4,610%
4	Emplois de Diagnostic Biomedical	0,530%
5	Emplois d'Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur	0,100%
6	Emplois de Genie Biomedical	0,170%
7	Emplois de Genie Sanitaire	
<b>TOTAL</b>		<b>8,460%</b>

La repartition des departs a la retraite par type de personnel et en pourcentage est resumee dans le tableau suivant :

**Tableau VIII :**

Types de personnel	Nombre	Taux
Medical	17	5,15 %
Aide-soignant	276	83,64 %
Laboratoire	1	0,30 %
Administration Hospitaliere	26	7,88 %
Soutien	10	3,03 %

Le graphe ci-dessous est une illustration de cette repartition :



## 2.4.2 Proportion du personnel de sante concerne par d'autres formes de sortie

**Tableau IX :**

Categories Professionnelles		PROPORTION DES AUTRES SORTIES				Taux moyen des autres sorties
		Disponibilite	Demission	Deces	Licenciement	
1	Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante					
2	Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite	0,148%	0,739%	0,075%	0,003%	<b>0,249%</b>
3	Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux	0,224%	0,547%	0,069%	0,005%	<b>1,091%</b>
4	Emplois de Diagnostic Biomedical	0,067%	0,191%	0,036%	0,013%	<b>0,167%</b>
5	Emplois d'Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur	0,134%	0,137%	0,052%	0,010%	<b>0,087%</b>
6	Emplois de Genie Biomedical	0,067%	0,064%	0,027%	0,015%	<b>0,069%</b>
7	Emplois de Genie Sanitaire					
	<b>TOTAL</b>	<b>0,640%</b>	<b>1,678%</b>	<b>0,259%</b>	<b>0,046%</b>	<b>2,217%</b>

## 2.5. SITUATION DU PERSONNEL DISPONIBLE A TERME

**Tableau X : Tableau du personnel en position de stage**

N°	Categories Professionnelles	Retour des stagiaires				
		2006	2007	2008	2009	2010
	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>					
1	Medecin generaliste					
2	Pharmaciens	1	7	11	3	
3	Chirurgiens dentistes/Stomatologistes			1		
4	Medecin interniste			2		
5	Psychiatre			2	3	
6	Nephrologue	2				
7	Cardiologue		2	1	3	
8	Dermatologue	1				
9	Pediatre	8	3	6	9	
10	Gynecologue-obstetrien	19	24	16	6	
11	Pedo-chirurgien		1			
12	Chirurgien generaliste	5	10	6	6	
13	Ophtalmologue	3	4		1	
14	Oto-rhino-laryngologue	2				
15	Hematologue	2				
16	Anesthesie-reanimation		6	2		
17	Sante publique	7				
18	Radiologie	4				
19	Kinesitherapie	4				
20	Medecin specialiste					
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>					
21	Conseiller de sante					
22	Assistant de sante					
23	Attache de sante	142	114			
24	Infirmier brevete specialiste					
25	Infirmier d'Etat	39	46	39		
26	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	7	11	5		
27	PEP					
28	IB	31	49			
28	Agent Itinerant de Sante	36	36			
29	Accoucheuse Auxiliaire	16	14			
30	Garcon ou Fille de Salle					

	<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>					
31	Technicien de sante	1				
32	Technicien sup de sante	38	20	20		
33	Technicien sup de labo			5		
34	Technicien de labo					
35	Assistant biomedical					
36	Technicien sup de Radio et MEER					

### III. ANALYSE DES ECARTS CONSTATES AUX DIFFERENTS NIVEAUX DES STRUCTURES DE SANTE

En s'en tenant aux normes editees en 2001<sup>1</sup> pour les differents niveaux des structures de sante, il ressort des ecarts qui doivent etre interpretes comme etant l'importance du besoin en personnel adequat de structure de sante. Ces ecarts devront servir de base referentielle pour la planification des effectifs a mobiliser au titre de chaque categorie professionnelle pour un horizon d'au moins dix (10) ans.

#### 3.1. ANALYSE DES ECARTS CONSTATES AU NIVEAU DISTRICT

Il sera examine le niveau des ecarts a l'echelle CSPS et CM/CMA ainsi qu'au niveau du District Sanitaire.

##### a. Au niveau des CSPS : un besoin en personnel technique encore tres important

Au plan national, on note un deficit en personnel technique de **5.289** agents pour un effectif actuel de **4.86** personnes. Le tableau suivant indique le niveau de ces besoins pour chacun des profils (metiers) :

**Tableau XI : Tableau des effectifs du personnel de sante au niveau CSPS et par emplois**

##### A. Emplois spécifiques (TOES Sante)

N°	Categorie professionnelle	Normes CSPS	Effectif	Besoin ou Excedent
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>			
1	Infirmier d'Etat	1 421	996	-425
2	Sage-femme ou Maeuticien d'Etat	209	163	-46
3	IB	1 525	972	-553
4	Agent Itinerant de Sante	1 213	1 019	-194
5	Accoucheuse Auxiliaire	1 629	1 264	-365
6	Garcon ou Fille de Salle	208	73	-135
	<b>TOTAL</b>	<b>6 205</b>	<b>4 487</b>	<b>-1 718</b>

##### B. Emplois non spécifiques

N°	Categorie professionnelle	Normes CSPS	Effectif	Besoin ou Excedent
	<b>Emplois d'assistance aux soins</b>			
7	Matrone	0	49	0
	<b>Emplois des finances, du controle et de la comptabilite</b>			
8	Gerant MEG	1 210	158	-1 052
	<b>Emplois du bio-nettoyage et de l'environnement</b>			
9	Manœuvre	1 317	95	-1 222

<sup>1</sup> Les normes editees en 2001 n'ont pas ete adoptees jusque-la mais elles font l'objet d'usage courant par les structures de sante.



	Emplois de la prevention et de la securite des biens et personnes			
10	Gardien	1 314	17	-1 297
	<b>TOTAL</b>	<b>3 841</b>	<b>319</b>	<b>-3 571</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>10 046</b>	<b>4 806</b>	<b>-5 289</b>

Ces deficits sont ventiles par CSPS et par famille d'emplois dans l'annexe 1.

Sur l'ensemble des CSPS et assimilés concernés au niveau national, on note cinq faits majeurs :

**1.** Les Infirmiers Diplomes d'Etat (IDE) qui sont prévus pour jouer un rôle à la fois administratif (c'est cette catégorie qui exerce généralement la fonction d'ICP au niveau CSPS) et technique au niveau des CSPS ne sont qu'au nombre de **996** pour l'ensemble des CSPS du pays avec une concentration principalement dans les CSPS des Régions Sanitaires de :

- Hauts-Bassins
- Est
- Centre-Sud
- Centre-Nord
- Boucle du Mouhoun
- Cascades
- Sahel.

Dans les régions pré-citées, l'écart bien qu'existant a été comblé de façon significative ces quatre (04) dernières années.

Ainsi par exemple la Région Sanitaire de la Boucle du Mouhoun compte près de **106 IDE** avec un besoin seulement de **29** pour les dix (10) ans à venir.

Par contre, les Régions Sanitaires comme le Centre n'en compte, en dépit du nombre plus élevé de CSPS, que seulement **95 IDE** avec un besoin de près de **151 IDE** à mobiliser.

Il en est de même pour les Régions du Centre-Ouest (**31**) ; du Nord (**60**) ; du Plateau Central qui n'est qu'à la moitié de la norme requise.

Phénomène rarissime, le Sahel est la seule Région Sanitaire à disposer d'un sureffectif en IDE de l'ordre de **11** agents.

*Au titre de la catégorie des IDE, il faut remarquer un sureffectif de cette catégorie au niveau des CM(A) de l'ensemble du pays ou il y a une forte concentration : ce qui laisse pressager une nécessité de redeploier au sein de chaque Région cette catégorie de personnel des Centres Urbains vers les Centres Ruraux qui sont largement déficitaires avant d'en dégager le niveau de besoin réel à mobiliser.*

**2.** Les Infirmiers Brevetes (IB) : constituent le pilier du systeme de sante au niveau des CSPPS. En effet, au nombre de **972** au niveau de l'ensemble des CSPPS, il represente la categorie la plus presente au niveau CSPPS.

L'IB exerce la ou les IDE et les SFE/ME ne sont pas deployes en raison d'une option formelle faite par le Ministere de la Sante et contenue dans le document des normes des personnels au niveau CSPPS. En depit du deficit constate dans l'ensemble des CSPPS de toutes les Regions Sanitaires du pays, il convient de relever leur sureffectif a des niveaux de sante plus eleve notamment dans les CM (A) des Regions suivantes :

- Le Centre ;
- Le Centre-Est ;
- Le Centre-Nord ;
- Le Centre-Ouest ;
- Le Centre-Sud ;
- Le Plateau Central ;
- Le Sud-Ouest.

Meme si pres de cinq (05) Regions ont leurs CM (A) qui accusent un deficit en IB, il reste qu'a ce niveau de sante, on degage au niveau national un excedent de **27 IB**.

Par ailleurs, les 09 CHR qui ne doivent pas compter en leur sein cette categorie professionnelle, se retrouvent avec pres de **205 IB**. Il en est de meme pour les trois (3) CHU qui disposent de **205 IB**.

Suivant les normes, pres de **410 IB** evoluent a des niveaux du systeme de sante ou ils ne devraient pas se retrouver. Le mode de ventilation des personnels de Sante a ainsi une defaillance verticale : Chercher a la base un personnel indispensable et ne pas en trouver, et se retrouver au niveau eleve avec ce personnel qui n'est pas prevu pour y etre.

*Au-dela de l'opportunité de redepoyer, il conviendra de s'interroger sur la necessite d'une part de reviser les normes dans leur integralite pour etre plus realiste et pragmatique et d'autre part, reflechir sur l'avenir de l'uniformisation en un seul emploi de la serie des emplois infirmiers. Certains emplois pourraient se retrouver en extinction, comme prevu dans le projet d'organisation des emplois specifiques du Ministere de la Sante.*

**3.** Certaines categories exigees par les normes au niveau CSPPS meme si elles ne sont pas encore comblees, ont connu un developpement certain. Ce sont :

- Les AIS : au nombre de **1.019** evoluant dans les CSPPS et pour lesquels l'on ne denombrer qu'un deficit de **194**.
- Les AA : elles suppleent au deficit des SFE/ME au sein des CSPPS. Au nombre de **1264** au niveau de l'ensemble des CSPPS, leur presence contribue fortement a l'amelioration des indicateurs de sante a la base du pays, meme si on observe encore un besoin de pres de **194AA** au niveau peripherique.

Le niveau CM (A) degage a l'echelle nationale un excedent de cinq (05) AA avec cependant quelques deficits dans certaines Regions Sanitaires comme le Centre-Nord, l'Est, les Hauts-Bassins, le Nord, le Sahel.

Bien que non requises par les normes, le niveau CHR compte neanmoins la presence de 29 AA et le niveau CHU, 13 AA.

**Cette presence insolite a des niveaux de sante non-requis necessite plus qu'une action de redeploiement. Mais une analyse plus approfondie interpelle dans les strategies de choix et de reponses aux questions suivantes :**

• **Au regard de la capacite eprouvee par les AA au niveau CSPS et CM (A) en compensation de l'absence de SFE/ME, n'est-il pas plus opportun de renforcer le curricula de formation de cette categorie et d'elever le niveau de recrutement de base pour en faire les vrais acteurs du systeme de sante a la base ?**

• **Peut-on evoluer vers une presence de SFE/ME au niveau CHR et CHNU uniquement et un developpement d'une nouvelle categorie des SFE/ME – Adjoints pour les niveaux CM (A) et CSPS ?**

**Il y a lieu d'allier a la fois le pragmatisme et la contrainte financiere a laquelle l'Etat est permanentement confronte.**

**4.** Les FS/GS exigees au niveau CSPS representent la categorie professionnelle qui a le moins evolue. Au niveau CSPS, elle ne represente que seulement **73** agents soit un ecart de **135** tandis qu'au niveau CM(A) leur presence est plus remarquable avec pres de **172** FS/GS soit un besoin seulement de **439** pour l'ensemble du pays.

**5.** Les categories professionnelles suivantes requises par les normes et relevant de la gestion des COGES, n'ont pas connu une evolution sensible. Elles sont :

- Les manoeuvres
- Les Gerants de depots MEG
- Les Gardiens
- Les Matrones

En effet, sur l'ensemble des CSPS du pays disposant normalement de depots MEG, conformement aux normes, pres de **1.62** Gerants sont a rechercher pour rendre fonctionnel le systeme de sante ou du moins sa composante « accessibilite » aux MEG.

S'agissant du personnel de soutien des CSPS charge du nettoyage et de l'entretien des biens et equipements, seulement **95** manoeuvres ont ete mobilises par les COGES sur l'ensemble des CSPS contre un niveau souhaite de **1317** soit un besoin crucial de **1222** manoeuvres.

La situation n'est guere plus satisfaisante pour les gardiens censes assurer la securite des patients et des locaux : on en denombre a peine **17** pour l'ensemble des CSPS soit un deficit de pres de **1.27**

*La creation et le positionnement des COGES dans le systeme de sante du pays notamment au niveau de la base, s'ils sont a saluer, meritent plus d'attention. En effet, l'absence cruciale des personnels d'appui dans les CSPS denote soit leur non-fonctionnalite, soit la faiblesse de leurs budgets a meme de supporter les exigences definies par leurs normes. Il y a lieu d'en faire un cas d'analyse d'ecole dans ce contexte de la decentralisation emergente pour mesurer les capacites reelles des communautes a pouvoir jouer un role important dans le fonctionnement du systeme de sante.*

### **b. Au niveau des CM(A)**

#### **b1. Situation du personnel technique**

Definis a l'origine pour rapprocher les Centres de Sante notamment dans ses volets les plus sollicites par les communautes et desengorger les CHR de certains types d'intervention, les CM (A) souffrent d'un manque crucial de personnel technique de Sante qui fondent leur raison d'etre.

Sur l'ensemble des CM (A) des 55 Districts du pays, on ne denombre que **110** medecins generalistes soit un besoin de **44** pour combler l'ecart.

Les personnels d'appui au medecin que sont les attaches de sante dans differentes specialites restent encore en nombre insuffisant.

Ces deficits s'expliquent d'une part, par l'insuffisance du plateau technique de certains CMA et d'autre part, par le fait que ces profils ne seraient plus actuellement recherches par ces structures

Le tableau ci-dessous presente les besoins en attaches de Sante dans differents domaines au niveau CM (A).

**Tableau XII : Besoins en attaches de sante**

<b>N°</b>	<b>Profil</b>	<b>Besoin de personnel</b>
01	Attache de Sante chirurgie	65
02	Attache de Sante Anesthesiste	75
03	Attache de Sante Ondoto stomatologie	27
04	Attache de Sante Ophtalmologie	47
05	Attache de Sante Sessio	09
06	Attache de Sante ORL	42
07	Attache de Sante Epidemiologie	0
<b>Total des besoins</b>		<b>265</b>

A titre d'exemple, les CM (A) des Regions suivantes ne disposent d'aucun attache de Sante en Anesthesie en leur sein : Les Cascades ; Le Centre-Sud.

Ces categories de personnels de Sante se retrouvent majoritairement dans les Regions Sanitaires comme le Centre (Ouaga) et dans une moindre mesure les Hauts-Bassins (Bobo). Cette situation finit de convaincre que le niveau intermediaire est a renforcer au mieux.

Certaines categories professionnelles prevues par les normes sont quasiment inexistantes dans les differents CM (A) notamment les attaches de Sante Epidemiologie.

Il en est de meme des Techniciens superieurs de Laboratoire dont la premiere promotion n'est sortie qu'en 2003 et pour lesquels aucune utilisation n'etait prevue au niveau des CMA ; ceux-ci sont supplées par les Techniciens de laboratoire au nombre de **111**, soit un besoin a mobiliser de **43**

La situation est plus critique pour l'emploi de Manipulateur radio pour lequel on ne denombre que **17** pour tous les CM (A) avec une absence totale dans les CM (A) des Regions Sanitaires des Cascades, du Centre-Est, des Hauts Bassins, du Nord, du Plateau Central.

La situation n'est guere meilleure pour l'emploi de Preparateur en Pharmacie ou on ne denombre que **45** pour l'ensemble des CM (A) avec un besoin de **31** a mobiliser dans les annees a venir.

Après plus d'une decennie d'existence, les CM (A) censés être un niveau de reference plus qualifié et aptes a repondre aux attentes des populations locales, demeurent du fait de l'inexistence de personnel qualifié comme des «CSPS ameliores».

#### b2. Situation des personnels d'Administration et de Gestion des CM (A)

Les Gestionnaires évoluant dans les differents CM (A) sont au nombre de **36** contre un deficit a combler de **41** ce qui signifie que pres de la moitie de CM (A) n'est pas encore geree par des Gestionnaires tel que exige par le referentiel.

Il en est de meme pour l'emploi d'Adjoint des Cadres Hospitaliers ou il y a un besoin de **49** Agents.

Les personnels de soutien prevus pour les CM (A) et a la charge des organes locaux de gestion peinent encore a exister. Ainsi, plus de la moitie des CM (A) ne disposent pas encore de chauffeurs, de secretaires et encore moins de gardiens et autres manoeuvres, mettant a rude epreuve le processus de decentralisation meme a des niveaux censés être plus createurs de richesses et empreints de sens d'organisation.

#### **c. La situation administrative de coordination intermediaire de sante : l'Equipe Cadre de District (ECD)**

S'il y a un Ministere dont le montage institutionnel interne donne des chances de succes a la decentralisation au Burkina Faso, on peut dire, sans se tromper, que c'est bien le Ministere de la Sante. L'existence de l'ECD procede d'un tel argumentaire.

Conformement aux normes, l'ECD doit compter en son sein a peu pres les memes categories professionnelles que celles requises au niveau CM (A).

Tout comme les CM (A), l'ECD accuse un deficit dans les differents emplois requis par les normes et cela ne va pas sans poser de probleme de capacite d'appui et de coordination de l'action sanitaire au niveau intermediaire.

### **3.2. LE NIVEAU CHR : UNE NETTE AMELIORATION MAIS QUI CACHE TOUJOURS DES DISPARITES ENCORE ENORMES DANS LES DIFFERENTES CATEGORIES PROFESSIONNELLES**

Le CHR est le niveau de sante qui consacre le couronnement du processus de decentralisation au Burkina Faso ; par consequent il doit etre le mieux nanti en vue de desengorger les trois (03) CHU.

Cependant, les categories professionnelles qui fondent la specificite du CHR tardent a exister. Par exemple, l'emploi de chirurgien-dentiste continue d'exister difficilement : seulement cinq (05) Chirugiens Dentistes pour les neuf ( 09) CHR du pays soit un deficit de treize (13). Si l'on reconna t l'effort realise pour fournir les medecins generalistes a l'ensemble des CHR qui porte le nombre aujourd'hui a 30 avec seulement un besoin de 06 pour les annees a venir, il n'en est pas de meme pour les emplois de specialite comme :

- Anesthesiste-Reanimateur, inexistant dans les 09 CHR ;
- Psychiatre, qui est inexistant dans les 09 CHR du pays ;
- Cardiologue, seulement en place au CHR de Dori.

Le cardiologue en place a Dori serait un expatrie ce qui revient a dire qu'il n'y a aucun cardiologue dans les neuf (9) CHR du pays.

Au niveau des pediatres, seul le CHR de Ouahigouya dispose d'un pediatre ; soit un besoin de dix sept (17) pediatres pour servir dans les neuf (09) CHR du pays.

- ❖ Des categories professionnelles fortement sollicitees mais non disponibles au sein des CHR : le chirurgien generaliste et le gynecologue – obstetricien

L'analyse documentaire effectuee par les experts (sur la base des informations disponibles) a revele par ailleurs une forte fragilisation du systeme de sante du pays en raison de l'absence de medecins specialistes :

- Sur l'ensemble des neuf (09) CHR, on denombre seulement trois (03) Gynecologues – Obstetriciens repartis dans les CHR de Ouahigouya, de Koudougou et de Banfora ; soit un besoin de quinze (15) pour les annees a venir.
- Au titre des chirurgiens generalistes, on en denombre huit (08) soit un manque de dix (10) pour combler le deficit.
- Des neuf (09) CHR ; seul le CHR de Ouahigouya dispose d'un Ophtalmologue.

Le CHR de Dori est le seul du pays a disposer de specialistes en radiologie au nombre de deux (02) et d'etre du meme coup en sureffectif tandis que son voisin (CHR de Kaya) n'en a aucun.

Au regard de ce qui precede, les finalites recherchees par le developpement des CHR auront des difficultes a se realiser ce qui favorisera encore le recours accru aux CHU qui seront engorges.

- ❖ Les personnels techniques d'appui : Un niveau de concentration au sein des CHR creant meme des sureffectifs : le cas des attaches de sante specialises dans les differents domaines

Leur presence est necessaire pour les activites des medecins specialistes mais leur surnombre s'explique difficilement au regard du deficit observe au niveau des CM (A). En effet, on observe un sureffectif dans les neuf (09) CHR de quinze (15) Attaches de sante odonto, de neuf (09) Attaches de sante Ophtalmologie. Seuls les Attaches de sante pediatrie sont en nombre insuffisant (environ une dizaine).

- ❖ Les IB : Un personnel technique d'appui non prevu qui sert a regler le systeme de sante au niveau des CHR

Au nombre de deux cent cinq (205) dans les neuf (09) CHR, les IB constituent incontestablement un pilier du systeme actuel hospitalier au niveau regional. On peut dire qu'ils font fonctionner le systeme.

Cette categorie non prevue par les normes exerce ineluctablement les taches des categories prevues mais insuffisantes que sont les IDE, les SFE / ME. En continuant a les maintenir jusque-la a ce niveau du systeme de sante, l'on est en droit de s'interroger a nouveau sur la pertinence de la serie des emplois qui regit la famille infirmiere. Si un IB exerce en pratique les memes taches qu'un IDE, pourquoi etablit-on une difference ?

C'est toute la problematique du developpement des emplois et mieux le systeme de gestion de carriere qui est souleve.

- ❖ Les GS / FS : Un personnel de soutien indispensable au bon fonctionnement d'un systeme hospitalier

Sur les neuf (09) CHR que compte le pays, on denombre seulement quatre-vingt-quatre (84) GS / FS. Certains CHR comme Koudougou, Tenkodogo comptent respectivement neuf (09) et six (06) GS / FS ; pis d'autres CHR comme Fada n'en disposent pratiquement pas.

De facon generale, le besoin est tres eleve et s'evalue a 186 : C'est un point critique au regard de la taille tres importante de la population des patients a l'echelle des CHR.

- ❖ L'absence de la categorie professionnelle des Techniciens Superieurs bio-medicaux et de Techniciens bio-medicaux au niveau CHR consacre l'inefficience de la gestion de notre systeme de sante

Au regard du niveau d'investissement en equipements medicaux et assimiles, du niveau d'utilisation tres eleve de ces equipements et de l'inexistence de professionnels prives de la maintenance de materiels, l'on explique difficilement que les neuf (09) CHR ne disposent d'aucun technicien superieur bio-medical et que ce soit les CHR de Kaya et Tenkodogo qui ont a peine chacun un technicien bio-medical : Ce n'est pas seulement un ecart de neuf (09) Techniciens superieurs et de trente-quatre (34) Techniciens bio-medicaux qu'il faut combler, c'est tout l'enjeu d'une gestion optimale des moyens materiels, gage de la fonctionnalite du systeme de sante qui reste pose.

❖ Les personnels d'administration et de gestion des CHR : le pari de la bonne gouvernance administrative et financiere

- Le defi de la gouvernance administrative : Sur l'ensemble des neuf (09) CHR ; cinq (05) CHR que sont : Fada, Tenkodogo, Kaya, Dori et Dedougou ne disposent toujours pas d'Administrateur des Hopitaux et des Services de Sante. Cette absence est remediee par des Gestionnaires des Hopitaux et des Adjoints des Cadres Hospitaliers dans les CHR de Fada, Tenkodogo et Dedougou compromettant ainsi les chances d'une gestion administrative efficace.

De facon globale, les tendances montrent un besoin de :

- Trente (30) Administrateurs des Hopitaux ;
- Quarante-quatre (44) Gestionnaires des Hopitaux ;
- Dix-huit (18) Adjoints des Cadres Hospitaliers.
- La gouvernance des Ressources Humaines en sante au niveau regional : un point critique de la reussite de la decentralisation du systeme de sante national.

Le Plan de Developpement Sanitaire National fait le pari de reposer sa reussite sur le principe de la decentralisation du systeme qui lui-meme se basera sur un transfert important de prerogatives et de pouvoir de gestion a des personnels de sante « professionnels » a meme de faire de la Region un niveau reellement decentralise.

Malheureusement, seuls, les CHR de Dori, Kaya et Tenkodogo disposent de Gestionnaires de Ressources Humaines.

Comment transférer les prerogatives a des niveaux qui ne disposent pas de competence pour garantir une gestion efficace et efficiente des Ressources Humaines en sante ? C'est donc une urgence que de mobiliser les treize (13) Gestionnaires des Ressources Humaines qui doivent combler ce deficit.

- La gouvernance financiere des CHR : condition de leur viabilite

Les emplois commis a cette gouvernance proviennent d'une part du Ministere des Finances et du Budget (Inspecteur du Tresor, Controleur Financier) et d'autre part de processus de recrutement direct par les CHR (Comptables, Economistes – Gestionnaires, Caissier). Actuellement, seuls quatre (04) CHR disposent d'un Inspecteur du tresor sur les neuf (09) que compte le pays. Trois (03) autres CHR sont sous la garantie d'un controle a priori et a posteriori des depenses.

Cinq (05) CHR ne disposent pas d'un comptable qui assure, suivant les regles requises la tenue de la comptabilite de leurs etablissements : Banfora, Dedougou, Tenkodogo, Fada, Gaoua. Seul le CHR de Ouahigouya dispose d'un Economiste – Gestionnaire.

Enfin, aucun CHR en depot des recettes enregistrees, ne compte en son sein un caissier central.

Il ressort d'un tel dispositif, que les CHR ne se conforment pas au respect du cadre reglementaire financier notamment celui regissant les EPA ; ce qui menace tres serieusement leur viabilite a moyen terme.



**Tableau XIII : Tableau des effectifs du personnel de sante au niveau CHR et par emplois****A. Emplois spécifiques (TOES Sante)**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
	<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>			
1	Administrateur des Hopitaux	45	15	-30
2	Gestionnaire des Hopitaux	63	19	-44
3	Adjoint des Cadres Hospitaliers	36	18	-18
	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>			
4	Medecin generaliste	36	30	-6
5	Medecin specialiste	117	17	-102
6	Chirurgien dentiste	18	5	-13
7	Pharmacien	9	11	2
8	Biologiste	9	1	-9
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>			
9	Conseiller de sante	0	0	-9
10	Attache de sante	0	234	33
11	Infirmier d'Etat	342	231	-111
12	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	108	75	-33
13	PEP	18	11	-7
14	IB	0	205	0
15	Agent Itinerant de Sante	0	9	0
16	Accoucheuse Auxiliaire	0	29	0
17	Garcon ou Fille de Salle	270	84	-186
	<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>			
18	Technicien de sante	81	3	-78
19	Technicien sup de labo	0	3	0
20	Technicien de labo	36	70	34
21	Assistant biomedical	9	0	-9
22	Technicien sup de Radio et MEER	18	35	11
	<b>Emplois d'Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur</b>			
23	Kinesitherapeute	9	0	-9
24	Technicien de prothese dentaire	9	0	-9
	<b>Emplois de Genie Biomedical</b>			
25	Ingenieur biomedical	0	0	0
26	Technicien sup biomedical	9	0	-9
27	Tech biomedical	36	2	-34
28	Agent de maitrise	9	0	-9
	<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>			
29	Technicien sup d'Assainisst	18	0	-18
30	Techn d'Assainisst	9	3	-6
	<b>TOTAL</b>	<b>1314</b>	<b>1110</b>	<b>-669</b>

**B. Emplois non spécifiques**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
	<b>Emplois d'administration et d'accueil</b>			
31	Secrétaire de direction	9	2	-7
32	Secrétaire / Secrétaire dactylographe	63	12	-52
33	Standardiste	27	3	-24
34	Agent de Bureau	0	6	0
35	Agent de liaison	9	6	-3
36	Documentaliste	9	0	-9
	<b>Emplois de gestion des ressources humaines</b>			
37	Gestionnaire des Ressources Humaines	18	5	-13
	<b>Emplois des finances, du contrôle et de la comptabilité</b>			
38	Inspecteur du trésor	9	4	-5
39	Contrôleur Financier	9	3	-6
40	Economiste	18	1	-17
41	Comptable	18	7	-11
42	Agent des services financiers	9	0	-9
43	Agent de vente	36	16	-36
44	Caissier	45	13	-32
	<b>Emplois de du social, de l'éducatif et de la psychologie</b>			
45	Conseiller des Affaires sociales	18	4	-14
46	Attache des Affaires sociales	0	3	0
47	Psychologue	0	1	0
	<b>Emplois d'assistance aux soins</b>			
48	Brancardier	54	6	-48
	<b>Emplois du bâtiment et de l'aménagement intérieur</b>			
49	Electricien bâtiment	9	1	-8
50	Plombier	9	1	-8
	<b>Emplois de maintenance des équipements et des installations</b>			
51	Electro-mecanicien	18	3	-15
	<b>Emplois de la maintenance mécanique et électromécanique</b>			
52	Mecanicien auto	0	9	0
53	Soudeur	0	1	0
54	Autres ouvriers specialises	18	14	-18
	<b>Emplois du bio-nettoyage et de l'environnement</b>			
55	Mancœuvre	9	19	10
	<b>Emplois de la prévention et de la sécurité des biens et personnes</b>			
56	Gardien	27	8	-19
	<b>Emplois du transport des biens et des personnes</b>			
57	Chauffeur	36	24	-12
	<b>Emplois du linge</b>			
58	Tailleur	9	0	-9
59	Blanchisseur (euse)	18	7	-11
	<b>Emplois de la restauration et de l'hôtellerie</b>			
60	Cuisinier (ere)	27	12	-15
	<b>TOTAL</b>	<b>531</b>	<b>191</b>	<b>-391</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1845</b>	<b>1301</b>	<b>-1060</b>

**Tableau des tendances d'évolutions au niveau regional**

**Tableau XIV : Tableau des effectifs du personnel de sante au niveau Region et par emplois**

**A. Emplois spécifiques (TOES Sante)**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
	<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>			
1	Administrateur des Hopitaux	51	17	-34
2	Gestionnaire des Hopitaux	181	82	-99
3	Adjoint des Cadres Hospitaliers	138	61	-77
	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>			
4	Medecin generaliste	232	189	-43
5	Medecin specialiste	133	22	-111
6	Chirurgien dentiste	20	10	-10
7	Pharmacien	27	29	2
8	Biologiste	12	2	-10
9	Biochimiste	9	9	0
10	Nutritionniste medical	11	11	0
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>			
11	Conseiller de sante	12	2	-10
12	Attache de sante	746	642	-104
13	Infirmier d'Etat	2062	1769	-293
14	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	572	466	-106
15	PEP	121	75	-46
16	IB	2095	1569	-526
17	Agent Itinerant de Sante	1270	1167	-103
18	Accoucheuse Auxiliaire	2000	1640	-360
19	Garcon ou Fille de Salle	706	366	-340
	<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>			
20	Technicien de sante	81	3	-78
21	Technicien sup de labo	7	7	0
22	Technicien de labo	179	171	-8
23	Assistant biomedical	10	0	-10
24	Technicien sup de Radio et MEER	116	60	-56
	<b>Emplois d'Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur</b>			
25	Kinesitherapeute	10	0	-10
26	Technicien de prothese dentaire	10	0	-10
	<b>Emplois de Genie Biomedical</b>			
27	Ingenieur biomedical	0	0	0
28	Technicien sup biomedical	21	3	-18
29	Tech biomedical	52	4	-48
30	Agent de maitrise	10	0	-10
	<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>			
31	Technicien sup d'Assainisst	21	0	-21
32	Techn d'Assainisst	23	7	-16
	<b>TOTAL</b>	<b>10938</b>	<b>8383</b>	<b>-2555</b>

**B. Emplois non spécifiques**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
<b>Emplois d'administration et d'accueil</b>				
33	Secrétaire de direction	10	2	-8
34	Secrétaire / Secrétaire dactylographe	174	49	-125
35	Standardiste	33	6	-27
36	Agent de Bureau	15	15	0
37	Agent de liaison	24	13	-11
38	Documentaliste	10	0	-10
<b>Emplois de gestion des ressources humaines</b>				
39	Gestionnaire des Ressources Humaines	20	5	-15
<b>Emplois des finances, du controle et de la comptabilite</b>				
40	Inspecteur du tresor	10	5	-5
41	Contrôleur financier	10	4	-6
42	Economiste	21	2	-19
43	Comptable	32	24	-8
44	Agent des services financiers	9	0	-9
45	Agent de vente	1266	194	-1072
46	Caissier	51	20	-31
<b>Emplois de du social, de l'educatif et de la psychologie</b>				
47	Conseiller des Affaires sociales	18	4	-14
48	Attache des Affaires sociales	7	3	-4
49	Psychologue	1	1	0
<b>Emplois d'assistance aux soins</b>				
50	Matrone	96	96	0
51	Brancardier	60	6	-54
<b>Emplois du batiment et de l'amenagement interieur</b>				
52	Electricien batiment	10	1	-9
53	Plombier	10	1	-9
<b>Emplois de maintenance des equipements et des installations</b>				
54	Electro-mecanicien	20	3	-17
<b>Emplois de la maintenance mecanique et electromecanique</b>				
55	Mecanicien auto	9	9	0
56	Soudeur	1	1	0
57	Autres ouvriers specialises	35	14	-21
<b>Emplois d'achats et d'approvisionnement</b>				
58	Magasinier			
<b>Emplois du bio-nettoyage et de l'environnement</b>				
59	Manœuvre	1438	179	-1259
<b>Emplois de la prevention et de la securite des biens et personnes</b>				
60	Gardien	1407	58	-1349
<b>Emplois du transport des biens et des personnes</b>				
61	Chauffeur	244	138	-106
<b>Emplois du linge</b>				
62	Tailleur	10	0	-10
63	Blanchisseur (euse)	97	28	-69
<b>Emplois de la restauration et de l'hotellerie</b>				
64	Cuisinier (ere)	53	14	-39

	Autres emplois			
65				
	TOTAL	5 201	895	-4 306
	TOTAL GENERAL	16 139	9 278	-6 861

Les besoins cruciaux en personnels de Sante au niveau des treize (13) Regions Sanitaires s'orientent plus vers :

- La mobilisation de quarante-trois (43) medecins -generalistes, de dix (10) chirurgiens - dentistes, de neuf (09) psychiatres, de dix-neuf (19) pediatres, de dix-sept (17) gynecologue-obstetriciens, de douze (12) chirurgiens generalistes, de huit (08) ophtalmologues, de sept (07) radiologues ;
- Un effort soutenu pour la mobilisation du personnel aide-soignant, infirmier et maeuticien notamment par la resorption du deficit de soixante-quinze (75) attaches de sante en chirurgie, quatre-vingt-dix-sept (97) attaches de sante en Anesthesie, dix-sept (17) attaches en SESSIO, vingt-deux (22) attaches en Epidemiologie.
- Un accroissement des effectifs pour obtenir deux-cent-quatre-vingt-treize (293) IDE, cent six (106) SFE / ME, trois cent quarante (340) GS / FS, cinq-cent-vingt-six (526) IB et trois-cent-soixante (360) AA.

Tout cela devra se faire dans une perspective de croissance des effectifs des personnels d'administration et de gestion. C'est le defi pour gagner le pari de la decentralisation du systeme de sante.

### **33 Des ecarts exorbitants pour les personnels de sante constatables au niveau national nonobstant les progres notables de la decennie ecoulee**

L'integration du CHPCDG contribue a rendre les ecarts tres exorbitants au regard de son statut assez particulier de CHU specialise et que malheureusement les normes n'ont pas prevu. C'est donc par default que nous utilisons les normes des deux (02) CHU a caractere general pour l'apprécier. Toute chose qui perturbe les analyses ;

Le CHUYO dispose de sureffectif en medecin generaliste tandis que le CHUSS et le CHPCDG en sont largement deficitaires.

De facon generale, les medecins specialistes sont encore en nombre tres insuffisant sur l'ensemble des CHU, ainsi il y a des besoins de :

- Quatre (04) Medecins internistes ;
- Onze (11) Gastro -enterologues ;
- Sept (07) Pneumo -phtisiologues ;
- Neuf (09) Psychiatres ;
- Trois (03) Neurologues ;
- Quatre (04) Nephrologues ;
- Neuf (09) Cardiologues ;
- Un (01) specialiste en maladies infectieuses ;
- Douze (12) dermatologues ;
- Cinq (05) Endocrinologues ;
- Dix (10) Pediatres ;
- Six (06) Gynecologues – Obstetriciens ;

- Sept (07) Pédiatres – Chirurgiens ;
- Douze (12) Chirurgiens digestifs et de parties molles ;
- Dix (10) Urologues ;
- Seize (16) Orthopédistes et Traumatologues ;
- Cinq (05) Neurochirurgiens ;
- Vingt trois (23) Ophtalmologues ;
- Treize (13) Anesthésistes – réanimateurs ;
- Sept (07) Radiologues ;
- Etc.

Le niveau de santé le plus élevé reste encore largement déficitaire en médecin – spécialiste. Ce qui est pourtant le fondement de toute sa raison d’être non seulement en tant que cadre de référence de dernier niveau au plan national et en tant que Centre Universitaire.

On note cependant, un sureffectif pour les emplois comme :

- ❖ Chirurgien généraliste avec (04) qui peuvent être repositionnés au niveau régional et au CHPCDG et un (01) Pharmacien.

Le manque de personnel aide – soignant, infirmier et manipulateur, de laboratoire de radiologie et de préparation en pharmacie atténue sérieusement la qualité des soins.

Si la situation des Attachés de santé dans les différentes spécialités (en dehors de l’ophtalmologie) semble satisfaisante au niveau des trois (03) CHU, la situation demeure très préoccupante au niveau du personnel infirmier où on observe un déficit de sept cent cinquante (750) IDE, soixante trois (63) SFE / ME, de quatre vingt dix neuf ( 99) GS /FS, de onze ( 11) Biologistes médicaux, de dix (10) Techniciens Supérieurs de laboratoire, de dix huit (18) Techniciens de laboratoire, de douze (12) Cadres électro-radiologie et de vingt (20) Préparateurs en pharmacie.

- ❖ Le personnel bio-médical est insuffisant : On dénombre seulement quatre (04) techniciens bio-médicaux, un (01) technicien supérieur bio-médical et un (01) ingénieur bio-médical (notamment à CHPCDG).
- ❖ Le personnel d’administration et de gestion

Les trois (03) CHU accusent un manque de seize (16) Administrateurs des Hôpitaux, de cinq (05) Gestionnaires des Hôpitaux, de trois ( 03) Gestionnaires des Ressources Humaines.

Au titre du personnel de gestion, on note un effort certain tant dans les emplois de gestion courante, d’ordonnancement que de contrôle financier.

- ❖ Les personnels de soutien : Les trois (03) CHU ont fait d’énormes efforts pour disposer de ce personnel.

## **IV. RESORPTION DES ECARTS AUX DIFFERENTS NIVEAUX PAR UN REDEPLOIEMENT DES PERSONNELS DE SANTE**

### **4.1.LES REDEPLOIEMENTS POSSIBLES AU NIVEAU REGIONAL**

Definie comme le niveau le plus decentralise du systeme de sante, la Region Sanitaire demeure dans le mode d'organisation actuel un pole de decision et de coordination. C'est pourquoi, les redeploiements doivent s'operer d'une part, entre CSPS d'un meme district, entre CM (A) d'un meme district et entre districts d'une meme Region d'autre part.

a. Le plan de redéploiement des CSPS :

**Tableau XV : Exemple de la Boucle du Mouhoun**

Region	District	CSPS	Cat.Prof.	Excedent	Besoins	Redeploiement	Redeploiement Inter CSPS	
<b>BOUCLE DU MOUHOUN</b>	Tougan	Di	IDE	1				
	"	Dio	"		1	1 IDE de Di a Dio		
	"	Kassan	IB	1				
	"	Koubara	"		1	1 IB de Kassan a Koubara		
	"	Niassan	"	1				
	"	Niankore	"		1	1 IB de Niassan a Niankore		
	"	DA	GS/FS	2			2 GS/FS de Da	
	Boromo	Bagassi	IDE	1				
	"	Mamou	"	1				
	"	Tone	"	1				
	"	Fobiri	"		1	1 IDE de Bagassi a Fobiri		
	"	Mana	"		1	1 IDE de Mamou a Mana		
	"	Soubouy	"		1	1 IDE de Tone a Soubouy		
	"	Bagassi	SF/ME	1			1 SF/ME de Bagassi	
	"	Mou	"	1			1 SF/ME de Mou	
	"	OurY	"	1			1 SF/ME de Oury	
	"	Fara	IB	1				
	"	Boromo	"	1				
	"	Bana	"		1	1 IB de Fara a Bana		
	"	Manou	"		1	1 IB de Boromo a Manou		
	"	Boromo	AIS	1				
	"	Konkoliko	"			1	1 AIS de Boromo a Konkoliko	
	"	Boromo	AA	5				
	"	Fara	"	3				
	"	Kopo e	"	1				
	"	Ouahabou	"	1				



	"	Pa	"	2			
	"	Fobiri	"		1	1 AA de Boromo a Fobiri	4 AA de Boromo
	"	Nanou	"		1	1 AA de Fara a Nanou	2 AA de Fara
	"	Oullo	"		1	1 AA de Kopo e a Oullo	
	"	Soubouy	"		1	1 AA de Ouahabou a Soubouy	
	"	Tone	"		1	1 AA de Pa a Tone	
	"	Yona	"		1	1 AA de Pa a Yona	
	"	Bagassi	GS/FS		1		1 GS/FS de Bagassi
	"	Serena	"		1		1 GS/FS de Serena
	Dedougou	Dedougou	IDE	4			
		Safane	"	2			
		Communal	"	2			
	"	Ouarkoye	"	1			
		OST	"	1			
	"	Bouenouvonhon	"		1	1 IDE de Dedougou a Bouenouvonhon	
	"	Datomo	"		1	1 IDE de Dedougou a Datomo	
	"	Ouakara	"		1	1 IDE de Ouarkoye a Ouakara	
	"	Fakena	"		1	1 IDE de Dedougou a Fakena	
	"	Karo	"		1	1 IDE de Dedougou a Karo	
	"	Kona	"		1	1 IDE de Safane a Kona	
	"	Koumana	"		1	1 IDE de Safane a Koumana	
	"	Siralo	"		1	1 IDE de Communal a Siralo	
	"	Soukouy	"		1	1 IDE de Communal a Soukouy	
	"	Dispensaire Mission	"		1	1 IDE de OST a Dispensaire Mission	
	"	Dedougou	SF/ME	2			2 SF/ME de Dedougou
	"	Safane	"	1			1 SF/ME de Safane
	"	Dedougou	IB	8			
	"	Safane	"	3			
	"	Fakena	"	1			
	"	Kona	"	1			

	"	Koumana	"	1			
	"	Dispensaire Mission	"	3			
	"	OST	"	2			
	"	Tikan	"		1	1 IB de Dedougou a Tikan	
	"	Kera	"		1	1 IB de Dedougou a Kera	6 IB de Dedougou
	"	Poundou	"		1	1 IB de Fakena a Poundou	3 IB de Safane
	"	Tierkou	"		1	1 IB de Kona a Tierkou	3 IB de Dispensaire Mission
	"	Noumou	"		1	1 IB de Koumana a Noumou	2 IB de OST
	"	Dedougou	AIS	2			
	"	Bouenouvonhon	"		1	1 AIS de Dedougou a Bouenouvonhon	
	"	Ouakara	"		1	1 AIS de Dedougou a Ouakara	
	"	Dedougou	AA	10			
	"	Safane	"	1			
	"	Communal	"	2			
	"	Tieriba	"	1			
	"	Fakena	"		1	1 AA de Dedougou a Fakena	
	"	Kona	"		1	1 AA de Dedougou a Kona	
	"	Koumana	"		1	1 AA de Dedougou a Koumana	7 AA de Dedougou
	"	Ouakara	"		1	1 AA de Safane a Ouakara	
	"	Siralo	"		1	1 AA de Communal a Siralo	
		Tierkou	"		1	1 AA de Communal a Tierkou	
		OST	"		1	1 AA de Tieriba a OST	
		Dedougou	GS/FS	1			1 GS/FS de Dedougou
	"	Communal	"	1			1 GS/FS de Communal
	Solenzo	Kouka	IDE	1			
		Solenzo	"	1			
	"	Kelle	"		1	1 IDE de Kouka a Kelle	
		Fini	"		1	1 IDE de Solenzo a Fini	
	"	Kelle	IB	1			
	"	Kossoba	"		1	1 IB de Kelle a Kossoba	
	"	Solenzo	AIS	2			

	"	Kelle	"		1	1 AIS de Solenzo a Kelle	
	"	Bena	"		1	1 AIS de Solenzo a Bena	
	"	Solenzo	AA	2			
	"	Yasso	"		1	1 AA de Solenzo a Yasso	
	"	Ziga	"		1	1 AA de Solenzo a Ziga	
	Toma	Gossina	IDE	1			
		Gassan	"	2			
	"	Ye	"	1			
	"	Kera	"		1	1 IDE de Gossina a Kera	
	"	Zouma	"		1	1 IDE de Ye a Zouma	
		Goersa	"		1	1 IDE de Gassan a Goersa	
		Diere	"		1	1 IDE de Gassan a Diere	
	"	Biba	IB	1			
	"	Goersa	"	2			1 IB de Goersa
	"	Pankele	"	1			1 IB de Pankele
	"	Saoura	"	1			1 IB de Saoura
		Toma	"	3			3 IB de Toma
		Yeba	"	1			1 IB de Yeba
	"	Sieca	"		1	1 IB de Biba a Sieca	
	"	Bounou	"		1	1 IB de Goersa a Bounou	
	"	Sieca	AIS	1			
	"	Gassan	"	2			
	"	Goersa	"		1	1 AIS de Sieca a Goersa	
	"	Gossina	"		1	1 AIS de Gassan a Gossina	
	"	Pankele	"		1	1 AIS de Gassan a Pankele	
	"	Toma	AA	4			
	"	Sieca	"		1	1 AA de Toma a Sieca	
	"	Daman	"		1	1 AA de Toma a Daman	
	"	Diere	"		1	1 AA de Toma a Diere	
	"	Goersa	"		1	1 AA de Toma a Goersa	
	Nouna	Barani	IDE	1			
	"	Bomborokuy	"	1			
	"	Bagala	"		1	1 IDE de Barani a Bagala	
	"	Borekuy	"		1	1 IDE de Bomborokuy a Borekuy	

	"	Borekuy	IB	1			
	"	Dokuy	"	1			
	"	Koro	"	1			
	"	Bourasso	"		1	1 IB de Borekuy a Bourasso	
	"	Konankaira	"		1	1 IB de Koro a Konankaira	
	"	Doumbala	"		1	1 IB de Dokuy a Doumbala	
	"	Berma	AIS	1			
	"	Bomborokuy	"		1	1 AIS de Berma a Bomborokuy	
	"	Nouna	AA	4			
		Lekuy	"		1	1 AA de Nouna a Lekuy	
		Koro	"		1	1 AA de Nouna a Koro	
		Konankaira	"		1	1 AA de Nouna a Konankaira	
		Kienankuy	"		1	1 AA de Nouna a Kienankuy	

b. Le plan de redeploiement au niveau District :

**Tableau XVI : Exemple de la Boucle du Mouhoun**

DEPART					ARRIVEE			Redeploiement inter-District ou intra-Region
Region	District	Struture	Cat.Prof.	Excedent	Structure	Besoins apres redploiement CSPS	Redeploye	
BOUCLE DU MOUHOUN	TOUGAN	CMA Tougan	IDE	5	Kassan	1	1	
		"			Rassouly	1	1	
		"			Tiao	1	1	
		"			CM Lanfiera	1	1	1 IDE de CMA Tougan
		"	SFE/ME	1	CM Lanfiara	1	1	
		"	IB	11	Bangasso	1	1	
		"			Bonou	1	1	
		"			Rwaremeng	1	1	
		"			Lankoue	1	1	
		"			Tianra	1	1	
		"			Konsa	1	1	
		"			Daka	1	1	
		"			CM Lanfiera	1	1	
		"			CM Kiembara	2	2	1 IB de CMA Tougan
		"	AIS	6	Da	1	1	
		"			Kouy	1	1	
		"			Toeni	1	1	3 AIS de CMA Tougou
		"	AA	1	Dio	1	1	
		"	FS/GS	2	CM Kiembara	2	2	
		"	Gestionnaire Hop	1	CM Lanfiera	1	1	
		CM Lanfiera	AIS	1		0	0	1 AIS de CM Lanfiera
		DA	GS/FS	2	CM Lanfiera	1	1	1 GS/FS de Da
BOUCLE DU MOUHOUN	BOROMO	CMA Boromo	AS Anesthesie	1	CM Poura	2	1	
		"	AS Odonto	1	CM Poura	1	1	
		"	AS Ophtalmo	2				2 AS Ophtalmo
		"	Tech. Labo	1	CM Poura	2	1	
		"	IB	2	Mou	1	1	
		"			Nabou	1	1	

		"	AIS	2	Mamou	1	1	
		"			Mana	1	1	
		"	FS/GS	1	CM Poura	1	1	1 GS/FS de CMA Boromo
		CSPS Bagassi	SFE/ME	1	CM Poura	3	1	
		CSPS Mou	SFE/ME	1	CM Poura	2	1	
		CSPS Oury	SFE/ME	1	CM Poura	1	1	
		CSPS Boromo	AA	4	CM Boromo	3	3	
					CM Solenzo	4	1	
		CSPS Fara	AA	2	CM Solenzo	3	2	
		CSPS Bagassi	GS/FS	1				1 GS/FS de CSPS Bagassi
		CSPS Serena	GS/FS	1				1 GS/FS de CSPS Serena
BOUCLE DU MOUHOUN	DEDOUGOU	CM Urbain DDG	IDE	3	Tisse	1	1	
		"			Soukuy	1	1	
		"			Tcheriba	1	1	
		"	AA	6				6 AA de CM Urbain DDG
		"	AIS	1	Tisse	1	1	
		"			Tuonkuy	1	1	
		CSPS de Dedougoyu	SFE/ME	2	CM DDG	1	1	1 SFE/ME de CSPS DDG
		CSPS de Safane	SFE/ME	2				2 SFE/ME de Safane
		CSPS de DDG	IB	6	CM Poura	3	3	3 IB de CSPS DDG
		CSPS Safane	IB	3				3 IB de CSPS Safane
		Disp Mission	IB	3				3 IB de Disp Mission
		OST	IB	2				2 IB de OST
		CSPS de DDG	AA	7				7 AA de CSPS DDG
		Dedougou	GS/FS	1	CM Urbain DDG	2	1	
		CSPS Communal	GS/FS	1	CM Urbain DDG	1	1	
BOUCLE DU MOUHOUN	SOLENZO	CMA Solenzo	Medecin	2		0	0	2 Medecin de CMA Solenzo
		"	Tech. Labo	1		0	0	1 Tech. Labo de CMA Solenzo
		"	IDE	11	Priwe	1	1	
		"			Siguinoghin	1	1	
		"			Tansila	1	1	
		"			Yasso	1	1	
		"			Ziga	1	1	6 IDE de CMA Solenzo
		"	IB	1	CSPS Darsalam	1	1	
		"	FS/GS	2				2 GS / FS de CMA Solenzo

BOUCLE DU MOUHOUN	TOMA	CM Toma	IDE	4	Sieca	1	1	
		"			Biba	1	1	
		"			Kwo	1	1	
		"			Pankele	1	1	
			GS/FS	2				2 GS/FS de CM Toma
		"	Adj. C. Hosp	1		0	0	1 ACH de CM Toma
		CSPS Goersa	IB	1				1 IB de Goersa
		CSPS Pankele	"	1				1 IB de Pankele
		CSPS Saoura	"	1				1 IB de Saoura
		CSPS Toma	"	3				3 IB de Toma
		CSPS Yeba	"	1				1 IB de Yeba
BOUCLE DU MOUHOUN	NOUNA	CMA Nouna	AS Chirurgie	1	CM Safane	2	1	
		"	AS Ophtalmo	3		0	0	3 AS Ophtalmo de CMA Nouna
		"	IDE	6	Berma	1	1	
		"			Dokuy	1	1	
		"			Koro	1	1	
		"			Lekuy	1	1	
		"			Nian	1	1	
		"			Werebere	1	1	
		"	SFE/ME	1	CM Safane	3	1	
		"	Tech. Labo	2	CM Safane	2	2	
		"	Manip. Radio	1	CM Safane	1	1	
		"	IB	1	CM Safane	4	1	
		"	AIS	2	Barani	1	1	
		"			Borekuy	1	1	
		CM Safane	IDE	1	CM Djibasso	1	1	
		"	IB	2	CM Djibasso	1	1	
		"	"		CSPS Bagala	1	1	
		CM Djibasso	AIS	2	Dara	1	1	
		"			Dokuy	1	1	

c. Le plan de redéploiement au niveau régional :

**Tableau XVII : Exemple de la Boucle du Mouhoun**

DEPART					ARRIVEE				
Region	District	Struture	Cat.Prof.	Redeploiement inter-District ou intra-Region	District	Structre	Besoin	Redeploiye	
BOUCLE DU MOUHOUN	TOUGAN	CMA Tougan	IDE	1 IDE de CMA Tougan	BOROMO	CM Poura	1	1	
	"	"	IB	1 IB de CMA Tougan		CSPS Oullo	1	1	
	"	"	AIS	3 AIS de CMA Tougan	TOMA	CM Toma	1	1	
	"	"				CM Solenzo	1	1	
	"	"				CSPS Ye	1	1	
	"	CM Lanfiera	AIS	1 AIS de CM Lanfiera	BOROMO	CSPS Cecaco	1	1	
		CSPS Da	GS/FS	1 GS/FS de Da	BOROMO	CM Safane	2	1	
	SOLENZO	CMA Solenzo	Medecin	2 Medecin de CMA Solenzo	TOUGAN	CM Kiembara	2	1	
	"	"	Tech. Labo	1 Tech. Labo de CMA Solenzo		CM Lanfiera	2	1	
	"	"	IDE	6 IDE de CMA Solenzo	BOROMO	Mou	1	1	
	"	"				Konkoliko	1	1	
	"	"				Kopo e	1	1	
	"	"				Namou	1	1	
	"	"				Yona	1	1	
		"			DEDOUGOU	Tuonkuy	1	1	
		"	GS/FS	2 GS / FS de CMA Solenzo		CM Djibasso	2	2	
	TOMA	CM Toma	Adj. C. Hosp	1 ACH de CM Toma	TOUGAN	CM Tougan	1	1	
	"	CSPS Yeba	IB	1 IB de CSPS Yeba	Nouna	CSPS Toni	2	1	





#### **4.2.LES CONSTATS MAJEURS**

- ❖ Le present redeploiement est effectue a titre de simulation pour permettre au commanditaire de percevoir une des pistes de la gestion des effectifs car les informations disponibles au niveau des Consultants ne permettent pas de finaliser un processus d'affectation precis.
- ❖ La reflexion sur le mode d'organisation et de fonctionnement des Commissions d'affectation des Agents trouve a travers cet exercice, une base pouvant leur permettre de finaliser un guide referentiel pour les affectations en toute objectivite.
- ❖ Dans la perspective de conferer le maximum de prerogatives et de pouvoirs a la DRS, il est opportun que ce premier travail lui permette de disposer d'axes d'orientation, et a la DRH, dans sa coordination generale, d'effectuer plus sereinement les mutations a l'echelle inter-regionale.

#### **4.3.LES REDEPLOIEMENTS AU NIVEAU NATIONAL DES PERSONNELS DE SANTE EN SUREFFECTIF**

C'est toute la capacite a identifier d'une part, les personnels de sante en sureffectif d'une Region au profit d'une autre et d'autre part, des Directions Centrales vers les DRS et vice versa.

En l'absence de normes pre-definies pour les Directions Centrales et les Centres de Recherches et Instituts de formation, les experts n'ont pu simuler des departs des Directions Centrales vers les DRS.

Les possibilites de redeploiement au niveau national sont presentees a travers l'exemple ci-apres :

**Tableau XVIII :** Exemple de redeploiement au niveau national

DEPART					ARRIVEE				
Region	District	Struture	Cat.Prof.	Redeploiement inter-District ou intra-Region	Region	District	Structure d'accueil	Besoin	Redeploye
BOUCLE DU MOUHOUN	DRS	DRS	Pharmacien	1 Pharmacien de DRS	CENTRE EST	CHR	CHR Tenkodogo	1	1
"	CHR	CHR	Ophthalmo	1 AS Ophtalmo de CMA Nouna	BCLE MOUHOUN	"	CHR DEDOUGOU	1	1



## V- DETERMINATION DES BESOINS EN PERSONNELS DE SANTE APRES UN EVENTUEL REDEPLOIEMENT

### 5.1.LES BESOINS DU NIVEAU PERIPHERIQUE : LES CSPS ET LES CM (A) PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

#### a. Tableau XIX : Les ecarts au niveau des CSPS

##### A. Emplois spécifiques (TOES Sante)

N°	Categorie professionnelle	Normes CSPS	Effectif	Besoin ou Excedent
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>			
1	Infirmier d'Etat	1 421	996	-425
2	Sage-femme ou Maeuticien d'Etat	209	163	-46
3	IB	1 525	972	-553
4	Agent Itinerant de Sante	1 213	1 019	-194
5	Accoucheuse Auxiliaire	1 629	1 264	-365
6	Garcon ou Fille de Salle	208	73	-135
	<b>TOTAL</b>	<b>6 205</b>	<b>4 487</b>	<b>-1 718</b>

##### B. Emplois non spécifiques

N°	Categorie professionnelle	Normes CSPS	Effectif	Besoin ou Excedent
	<b>Emplois d'assistance aux soins</b>			
7	Matrone	0	49	0
	<b>Emplois des finances, du controle et de la comptabilite</b>			
8	Gerant MEG	1 210	158	-1 052
	<b>Emplois du bio-nettoyage et de l'environnement</b>			
9	Manœuvre	1 317	95	-1 222
	<b>Emplois de la prevention et de la securite des biens et personnes</b>			
10	Gardien	1 314	17	-1 297
	<b>TOTAL</b>	<b>3 841</b>	<b>319</b>	<b>-3 571</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>10 046</b>	<b>4 806</b>	<b>-5 289</b>

**b. Tableau XX : Les ecarts au niveau des CM (A)**

**A. Emplois spécifiques (TOES Sante)**

N°	Categorie professionnelle	Normes CM(A)	Effectif	Besoin ou Excedent
	<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>			
1	Gestionnaire des Hopitaux	77	36	-41
2	Adjoint des Cadres Hospitaliers	77	28	-49
	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>			
3	Medecin generaliste	154	110	-44
4	Chirurgien dentiste	0	3	3
5	Pharmacien	0	3	0
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>			
6	Attache de sante	407	254	-156
7	Infirmier d'Etat	231	442	211
8	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	231	216	-15
9	PEP	76	45	-31
10	IB	308	335	27
11	Agent Itinerant de Sante	77	168	91
12	Accoucheuse Auxiliaire	308	313	5
13	Garcon ou Fille de Salle	172	171	-1
	<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>			
14	Technicien sup de labo	0	1	0
15	Technicien de labo	154	111	-43
16	Assistant biomedical	0	1	0
17	Technicien sup de Radio et MEER	82	17	-65
	<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>			
18	Techn d'Assainisst	76	12	-64
	<b>TOTAL</b>	<b>2 430</b>	<b>2 266</b>	<b>-172</b>

**B. Emplois non spécifiques**

N°	Categorie professionnelle	Normes CM(A)	Effectif	Besoin ou Excedent
	<b>Emplois d'administration et d'accueil</b>			
19	Secrtaire / Secrtaire dactylographe	73	12	-61
20	Standardiste	0	3	0
21	Agent de Bureau	0	3	0
22	Agent de liaison	0	0	0
	<b>Emplois de gestion des ressources humaines</b>			
23	Gestionnaire des Ressources Humaines			
	<b>Emplois des finances, du controle et de la comptabilite</b>			
24	Comptable	0	1	0
25	Gerant MEG	77	18	-59
26	Caissier	0	4	0

<b>Emplois d'assistance aux soins</b>				
27	Matrone	0	45	0
28	Aide soignant	0	1	0
<b>Emplois de la maintenance mecanique et electromecanique</b>				
29	Autres ouvriers specialises	0	5	0
<b>Emplois d'achats et d'approvisionnement</b>				
30	Magasinier			
<b>Emplois du bio-nettoyage et de l'environnement</b>				
31	Manœuvre	81	51	-30
<b>Emplois de la prevention et de la securite des biens et personnes</b>				
32	Gardien	95	13	-82
<b>Emplois du transport des biens et des personnes</b>				
33	Chauffeur	150	69	-81
<b>Emplois du linge</b>				
34	Blanchisseur (euse)	77	21	-56
<b>Emplois de la restauration et de l'hotellerie</b>				
35	Cuisinier (ere)	154	17	-137
	<b>TOTAL</b>	<b>707</b>	<b>263</b>	<b>-506</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3 137</b>	<b>2 529</b>	<b>-678</b>

## **5.2.LES BESOINS EN PERSONNEL AU NIVEAU INTERMEDIAIRE**

### **a. Tableau XXI : Les ecarts au niveau des CHR par emplois**

#### **A. Emplois spécifiques (TOES Sante)**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>				
1	Administrateur des Hopitaux	45	15	-30
2	Gestionnaire des Hopitaux	63	19	-44
3	Adjoint des Cadres Hospitaliers	36	18	-18
<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>				
4	Medecin generaliste	36	30	-6
5	Medecin specialiste	117	17	-102
6	Chirurgien dentiste	18	5	-13
7	Pharmacien	9	11	2
8	Biologiste	9	1	-9

<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>				
9	Conseiller de sante	0	0	-9
10	Attache de sante	0	234	33
11	Infirmier d'Etat	342	231	-111
12	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	108	75	-33
13	PEP	18	11	-7
14	IB	0	205	0
15	Agent Itinerant de Sante	0	9	0
16	Accoucheuse Auxiliaire	0	29	0
17	Garcon ou Fille de Salle	270	84	-186
<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>				
18	Technicien de sante	81	3	-78
19	Technicien sup de labo	0	3	0
20	Technicien de labo	36	70	34
21	Assistant biomedical	9	0	-9
22	Technicien sup de Radio et MEER	18	35	11
<b>Emplois d'Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur</b>				
23	Kinesitherapeute	9	0	-9
24	Technicien de prothese dentaire	9	0	-9
<b>Emplois de Genie Biomedical</b>				
25	Ingenieur biomedical	0	0	0
26	Technicien sup biomedical	9	0	-9
27	Tech biomedical	36	2	-34
28	Agent de maitrise	9	0	-9
<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>				
29	Technicien sup d'Assainist	18	0	-18
30	Techn d'Assainist	9	3	-6
<b>TOTAL</b>		<b>1314</b>	<b>1110</b>	<b>-669</b>

## **B. Emplois non spécifiques**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
<b>Emplois d'administration et d'accueil</b>				
31	Secetaire de direction	9	2	-7
32	Secetaire / Secetaire dactylographe	63	12	-52
33	Standardiste	27	3	-24
34	Agent de Bureau	0	6	0
35	Agent de liaison	9	6	-3
36	Documentaliste	9	0	-9
<b>Emplois de gestion des ressources humaines</b>				
37	Gestionnaire des Ressources Humaines	18	5	-13
<b>Emplois des finances, du controle et de la comptabilite</b>				
38	Inspecteur du tresor	9	4	-5
39	Controleur Financier	9	3	-6
40	Economiste	18	1	-17
41	Comptable	18	7	-11
42	Agent des services financiers	9	0	-9



43	Agent de vente	36	16	-36
44	Caissier	45	13	-32
	<b>Emplois de du social de l'éducatif et de la psychologie</b>			
45	Conseiller des Affaires sociales	18	4	-14
46	Attache des Affaires sociales	0	3	0
47	Psychologue	0	1	0
	<b>Emplois d'assistance aux soins</b>			
48	Brancardier	54	6	-48
	<b>Emplois du bâtiment et de l'aménagement intérieur</b>			
49	Electricien bâtiment	9	1	-8
50	Plombier	9	1	-8
	<b>Emplois de maintenance des équipements et des installations</b>			
51	Electro-mecanicien	18	3	-15
	<b>Emplois de la maintenance mecanique et electromecanique</b>			
52	Mecanicien auto	0	9	0
53	Soudeur	0	1	0
54	Autres ouvriers specialises	18	14	-18
	<b>Emplois du bio-nettoyage et de l'environnement</b>			
55	Manœuvre	9	19	10
	<b>Emplois de la prevention et de la securite des biens et personnes</b>			
56	Gardien	27	8	-19
	<b>Emplois du transport des biens et des personnes</b>			
57	Chauffeur	36	24	-12
	<b>Emplois du linge</b>			
58	Tailleur	9	0	-9
59	Blanchisseur (euse)	18	7	-11
	<b>Emplois de la restauration et de l'hotellerie</b>			
60	Cuisinier (ere)	27	12	-15
	<b>TOTAL</b>	<b>531</b>	<b>191</b>	<b>-391</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1845</b>	<b>1301</b>	<b>-1060</b>

**b. Tableau XXI : Les ecarts au niveau des DRS par emplois**

**A. Emplois spécifiques (TOES Sante)**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
	<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>			
1	Administrateur des Hopitaux	1	1	0
2	Gestionnaire des Hopitaux	26	16	-10
3	Adjoint des Cadres Hospitaliers	13	6	-7
4	Medecin economiste	1	1	0

<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>				
5	Medecin generaliste	26	28	2
6	Pharmacien	13	13	0
<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>				
7	Conseiller de sante	2	2	0
8	Attache de sante	62	29	-33
9	Infirmier d'Etat	26	34	8
10	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	13	7	-6
11	PEP	13	7	-6
12	IB	13	13	0
13	Agent Itinerant de Sante	13	16	3
14	Accoucheuse Auxiliaire	7	7	0
15	Garcon ou Fille de Salle	23	23	0
<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>				
16	Technicien de labo	3	3	0
<b>Emplois de Genie Biomedical</b>				
17	Technicien sup biomedical	11	3	-8
18	Tech biomedical	11	1	-10
<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>				
19	Technicien sup d'Assainisst	13	0	-13
20	Techn d'Assainisst	13	9	-4
<b>TOTAL</b>		<b>303</b>	<b>219</b>	<b>-84</b>

## **B. Emplois non spécifiques**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
<b>Emplois d'administration et d'accueil</b>				
21	Secrétaire / Secrétaire dactylographe	26	13	-13
22	Agent de Bureau	3	3	0
23	Agent de liaison	13	4	-9
24	Documentaliste	26	1	-25
<b>Emplois de gestion des ressources humaines</b>				
25	Gestionnaire des Ressources Humaines	11	0	-11
<b>Emplois des finances, du controle et de la comptabilite</b>				
26	Comptable	11	8	-3
<b>Emplois de la maintenance mecanique et electromecanique</b>				
27	Autres ouvriers specialises	13	5	-8
<b>Emplois du bio-nettoyage et de l'environnement</b>				
28	Manœuvre	26	4	-22
<b>Emplois de la prevention et de la securite des biens et personnes</b>				
29	Gardien	26	6	-20
<b>Emplois du transport des biens et des personnes</b>				
30	Chauffeur	39	21	-18

	Emplois de la restauration et de l'hôtellerie			
31	Cuisinier (ere)	1	1	0
	<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>66</b>	<b>-129</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>498</b>	<b>285</b>	<b>-213</b>

### **5.3 LES BESOINS EN PERSONNELS DE SANTE AU NIVEAU NATIONAL**

L'effectif global des personnels de la sante est estime au plan national a **12.146 agents**. On estime par ailleurs a pres de **8.564**e nombre d'agents a mobiliser pour la resorption des ecarts issus de l'application des normes.

Ce personnel, toutes categories confondues integre le personnel a mobiliser egalement par les communautes et qui peut etre estime a **2 000 personnes**. Le personnel a mobiliser relevant de l'Etat est donc de l'ordre de **6.564 agents**.

Les ecarts a combler au plan national concernant les personnels de sante, sont indiques dans le Tableau ci-dessous par groupes d'emplois :

**Tableau XXII : Tableau des ecarts au niveau national et par emplois**

#### **A. Emplois spécifiques (TOES Sante)**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
	<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>			
1	Administrateur des Hopitaux		44	-50
2	Gestionnaire des Hopitaux		113	-104
3	Adjoint des Cadres Hospitaliers		82	-77
4	Attache des services de sante		2	0
5	Secretaire medical		0	-53
	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>			
6	Medecin generaliste		279	-58
7	Medecin specialiste		212	-402
8	Chirurgien dentiste		23	-10
9	Pharmacien		64	3
10	Biologiste		14	-13
11	Biochimiste		16	-4
12	Nutritionniste medical		11	-3
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>			
13	Conseiller de sante		26	-13
14	Assistant de sante		4	0
15	Attache de sante		1 107	-298
16	Infirmier brevete specialiste		2	0
17	Infirmier d'Etat		2 073	-1 043
18	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat		536	-169
19	PEP		96	-1 098

20	IB		1 780	-526
21	Agent Itinerant de Sante		1 169	-103
22	Accoucheuse Auxiliaire		1 654	-360
23	Garcon ou Fille de Salle		629	-439
<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>				
24	Technicien de sante		7	-78
25	Technicien sup de sante		5	0
26	Technicien sup de labo		27	-10
27	Technicien de labo		302	-26
28	Assistant biomedical		7	-19
29	Technicien sup de Radio et MEER		96	-75
<b>Emplois d'Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur</b>				
30	Physiotherapeute		2	0
31	Kinesitherapeute		6	-76
32	Technicien de prothese dentaire		1	-21
33	Technicien orthoprothesiste		2	-16
<b>Emplois de Genie Biomedical</b>				
34	Ingenieur biomedical		5	-2
35	Technicien sup biomedical		11	-18
36	Tech biomedical		16	-75
<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>				
37	Ingenieur du Genie sanitaire		5	0
38	Technicien sup du genie sanitaire		3	0
39	Technicien sup d'Assainisst		0	-21
40	Techn d'Assainisst		11	-16
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>10442</b>	<b>-5273</b>

### **B. Emplois non spécifiques**

N°	Categorie professionnelle	Normes	Effectif	Excedent ou deficit
<b>Emplois d'administration et d'accueil</b>				
41	Administrateur Civil		7	0
42	Secetaire de direction		5	-13
43	Adjoint Administratif		0	0
44	Adjoint de Secretariat		0	0
45	Agent administratif		29	0
46	Secetaire / Secetaire dactylographe		159	-74
47	Standardiste		22	-24
48	Agent de Bureau		72	16
49	Agent de liaison		41	-11
50	Documentaliste		3	-13

	<b>Emplois de gestion des ressources humaines</b>			
51	Gestionnaire des Ressources Humaines		8	-18
	<b>Emplois des finances, du controle et de la comptabilite</b>			
52	Administrateur des Services Financiers		6	0
53	Inspecteur du tresor		13	-4
54	Controleur financier		9	-6
55	Economiste		13	-19
56	Conseiller des affaires economiques		0	0
57	Comptable		83	-7
58	Aide comptable		20	0
59	Adjoint des Services Financiers		4	0
60	Adjoint de comptabilite		0	-12
61	Agent des services financiers		9	0
62	Gerant MEG		208	-50
63	Caissier		35	-37
	<b>Emplois de du social, de l'educatif et de la psychologie</b>			
64	Conseiller des Affaires sociales		15	-12
65	Attache des Affaires sociales		6	-8
66	Educateur social		0	0
67	Adjoint social		0	0
68	Psychologue		7	-7
69	Sociologue		10	0
70	Socio-anthropologue		1	0
71	Professeur d'EPS		0	0
	<b>Emplois d'assistance aux soins</b>			
72	Matrone		96	0
73	Brancardier		99	0
74	Emplois des systemes d'information		3	0
75	Informaticien		7	0
76	Statisticien sanitaire		7	-3
77	Adjoint de statistique		0	0
78	Operateur (trice) de saisie		10	0
79	Gestionnaire de donnees		4	0
80	Technicien d'analyse des donnees		0	0
	<b>Emplois du batiment et de l'amenagement interieur</b>			
81	Architecte		6	0
82	Electricien batiment		11	-9
83	Plombier		4	-10
	<b>Emplois de maintenance des equipements et des installations</b>			
84	Electro-mecanicien		4	-19
85	Electronicien		0	0
	<b>Emplois de la maintenance mecanique et electromecanique</b>			
86	Mecanicien auto		19	0
87	Electricien auto		0	0
88	Soudeur		3	0
89	Tolier		0	0
90	Peintre		1	0

91	Autres ouvriers specialises		44	1
	<b>Emplois d'achats et d'approvisionnement</b>			
92	Magasinier		5	0
	<b>Emplois du bio nettoyage et de l'environnement</b>			
93	Manœuvre		211	-1 337
	<b>Emplois de la prevention et de la securite des biens et personnes</b>			
94	Gardien		88	-1 370
	<b>Emplois du transport des biens et des personnes</b>			
95	Chauffeur		219	-107
	<b>Emplois du linge</b>			
96	Tailleur		2	-13
97	Blanchisseur (euse)		35	-86
	<b>Emplois de la restauration et de l'hotellerie</b>			
98	Cuisinier (ere)		20	-39
	<b>Emplois de la communication, de l'edition et de la culture</b>			
99			6	0
	<b>Autres emplois</b>			
100	Autres emplois		15	0
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1704</b>	<b>-3291</b>
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>0</b>	<b>12 146</b>	<b>-8 564</b>

Il conviendra pour la planification de la mobilisation de ses Ressources Humaines, de prendre en compte :

- La capacite financiere de l'Administration Publique (cf. prevision budgetaire) ;
- La capacite des structures de formation au niveau national a accueillir les effectifs souhaitees ;
- La capacite de mobilisation des ressources financieres exterieures pour les stages de perfectionnement et les specialisations.

## VI. PLAN DE MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES DE 2006 A 2015

### 6.1. MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES PAR CONCOURS DIRECT ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

#### Les medecins generalistes

On note le besoin de recruter **cinquante-huit (58)** medecins generalistes pour les cinq (5) prochaines annees. L'UFR/SDS dispose pour la meme periode d'une capacite de formation de neuf cent (900) medecins generalistes ce qui constitue un grand atout. La prevision budgetaire a court et moyen terme du Ministere prevoit la mobilisation de quarante (40) medecins generalistes.

#### Les personnels infirmiers et assimiles

Si les previsions budgetaires sont respectees d'ici 2010, elles permettront de resorber entierement le besoin en **IDE**. Un effort particulier est egalement prevu pour le recrutement de **AA** (435) meme s'il subsistera un besoin de **38h** satisfaire.

Cependant, les besoins en **SFE/ME** seront loin d'etre combles. Sur un besoin exprime de **176** agents, c'est seulement **35** qui sont prevus pour etre recrutes, laissant un besoin net de pres de **14h** satisfaire.

Il en est de meme pour les **IB**, pour lesquels un recrutement de **145** est attendu d'ici 2010 contre un ecart de **54h** resorber.

Les effectifs des agents itinerants de sante seront les mieux combles. Le recrutement prevu de **525** agents de ce personnel permet de resorber totalement le besoin.

Le tableau ci-dessous presente, pour chaque categorie de personnel, le niveau de besoin identifie, le nombre de sorties prevues entre 2006 et 2010, le niveau des besoins apres redeploiement et le niveau de besoin restant a combler par de nouveaux recrutements :

**Tableau XXIII : Tableau des besoins nets apres 2010.**

N°	Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante	Niveau de besoin identifie	Nombre de sorties sur 5 ans	Niveau de besoin apres retraitement	Recrutement prevu / Budget entre 2006-2010	Besoin restant a couvrir
1	Administrateur des Hopitaux	-50	0	-50		-50
2	Gestionnaire des Hopitaux	-104	0	-104		-104
3	Adjoint des Cadres Hospitaliers	-77	0	-77		-77
4	Attache des services de sante	0	0	0		0
5	Secrtaire medical	-53	0	-53		-53

	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>					
6	Medecin generaliste	-58	16	-74	40	-34
7	Medecin specialiste	-402	12	-414	295	-119
8	Chirurgien dentiste	-10	1	-11		-11
9	Pharmacien	0	4	-4		-4
10	Biologiste	-13	1	-14		-14
11	Biochimiste	-4	1	-5		-5
12	Nutritionniste medical	-3	1	-4		-4
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>					
13	Conseiller de sante	-13	0	-13	195	0
14	Assistant de sante	0	0	0		0
15	Attache de sante	-298	14	-312		-312
16	Infirmier brevete specialiste	0	0	0		0
17	Infirmier d'Etat	-1 043	26	-1 069	1 110	0
18	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	-169	7	-176	35	-141
19	PEP	-1 098	1	-1 099		-1 099
20	IB	-526	23	-549	145	-404
21	Agent Itinerant de Sante	-103	15	-118	525	0
22	Accoucheuse Auxiliaire	-360	21	-381	435	0
23	Garcon ou Fille de Salle	-439	8	-447		-447
	<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>					
24	Technicien de sante	-78	0	-78	10	-68
25	Technicien sup de sante	0	0	0		0
26	Technicien sup de labo	-10	0	-10		-10
27	Technicien de labo	-26	5	-31		-31
28	Assistant biomedical	-19	0	-19		-19
29	Technicien sup de Radio et MEER	-75	2	-77		-77
	<b>Emplois d'Orthesiste, de Prothesiste et de Reeducateur</b>					
30	Physiotherapeute	0	0	0		0
31	Kinesitherapeute	-76	0	-76		-76
32	Technicien de prothese dentaire	-21	0	-21		-21
33	Technicien orthoprothesiste	-16	0	-16		-16
	<b>Emplois de Genie Biomedical</b>					
34	Ingenieur biomedical	-2	0	-2		-2
35	Technicien sup biomedical	-18	0	-18		-18
36	Tech biomedical	-75	0	-75		-75



	<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>					
37	Ingenieur du Genie sanitaire	0	0	0		0
38	Technicien sup du genie sanitaire	0	0	0		0
39	Technicien sup d'Assainisst	-21	0	-21		-21
40	Techn d'Assainisst	-16	0	-16		-16
	<b>TOTAL</b>	<b>-1 629</b>	<b>160</b>	<b>-5 436</b>	<b>2 790</b>	<b>-3 329</b>

## **6.2. MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES PAR CONCOURS PROFESSIONNEL ET PAR EMPLOIS.**

Les personnels medicaux en position de stage suivant les specialites et prevus pour etre de retour a partir de 2006 se repartissent entre les institutions de formation au niveau international et au niveau national.

- ❖ Certains specialistes comme les pediatres, les gynecologues-obstetriciens, les chirurgiens generalistes attendus dans les cinq (5) prochaines annees s'evaluent a **127** specialistes ; ceci etant lie a l'ouverture des specialites correspondantes par l'UFR/SDS de l'Universite de Ouagadougou.
- ❖ Les specialites d'hematologie et d'Oto-Rhino-Laryngologie se verront etoffees et leur ecart resorbes (pour les hematologues) avec le renforcement des effectifs par deux (2) Oto Rhino-Laryngologues.
- ❖ Les medecins de sante publique seront renforces en 2006 avec l'arrivee de sept (7) nouveaux agents.
- ❖ Le besoin tant attendu en Anesthesie-reanimation sera faiblement comble et cela ne pourra intervenir qu'en 2007 et 2008 avec l'arrivee de huit (8) nouveaux agents.
- ❖ Pour un besoin estime a quatorze (14) radiologues au niveau national, des efforts seront a fournir car on ne pourra en recruter que quatre (4) dans les cinq (5) prochaines annees.
- ❖ Les Attaches de sante constituent un besoin important qui necessite une attention particuliere des autorites de la sante.
- ❖ Sur un besoin total estime a trois cent quatre vingt dix sept (397) attaches toutes categories confondues, on disposera de deux cent quatre vingt deux (282) pour les cinq (5) annees a venir.
- ❖ Pour les personnels infirmiers et assimiles, la grande question reste de savoir comment combler le grand deficit. Le niveau des besoins constitue un veritable defi a relever.
- ❖ En effet pour les cinq (5) prochaines annees, seulement (370) agents (IDE, SFE/ME, IB, AA, AIS, FS/GS) sont attendus de retour de stage pour un besoin cumule de (2.640) agents.

- ❖ Le besoin de techniciens superieurs de laboratoire sera resorbe avec l'arrivee en 2008 de cinq (5) nouveaux agents.
- ❖ Les effectifs des personnels de l'Administration et de gestion : bien que deficitaires, ceux-ci n'ont pas fait l'objet d'attention particuliere des autorites de la sante. Seulement deux (2) Gestionnaires des Ressources Humaines sont en stage.

Le tableau suivant presente la situation des retours prevus des stagiaires, pour chacune des categories de personnel concernees, de 2006 a 2010. Les besoins residuels apres l'integration des stagiaires devront ensuite etre combles par des concours professionnels pour ces categories.

**Tableau XXIV : Tableau du retour des stagiaires.**

N°	Categories Professionnelles	Besoin restant a couvrir	Retour des stagiaires					Besoin apres le retour des stagiaires
			Effectif	2006	2007	2008	2009	
	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>							
1	Medecin generaliste	-34						-34
2	Medecin specialiste	-119	57	50	36	28		0
3	Chirurgien dentiste	-11			1			-10
4	Pharmacien	-4	1	7	11	3		0
5	Biologiste	-14						-14
6	Biochimiste	-5						-5
7	Nutritionniste medical	-4						-4
8		0						0
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>	0						0
9	Conseiller de sante	0						0
10	Assistant de sante	0						0
11	Attache de sante	-312	142	114				-56
12	Infirmier brevete specialiste	0						0
13	Infirmier d'Etat	0	39	46	39			0
14	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	-141	7	11	5			-118
15	PEP	-1 099						-1 099
16	IB	-404	31	49				-324
17	Agent Itinerant de Sante	0	36	36				0
18	Accoucheuse Auxiliaire	0	16	14				0
19	Garcon ou Fille de Salle	-447						-447
	<b>Emplois de Diagnostic Biomedical</b>	0						0
20	Technicien de sante	-68	1					-67
21	Technicien sup de sante	0	38	20	20			0
22	Technicien sup de labo	-10			5			-5
23	Technicien de labo	-31						-31
24	Assistant biomedical	-19						-19
25	Technicien sup de Radio et MEER	-77						-77
26		0						0
	<b>Emplois de Genie Sanitaire</b>	0						0
27	Ingenieur du Genie sanitaire	0						0
28	Technicien sup du genie sanitaire	0						0
29	Technicien sup d'Assainisst	-21						-21
30	Techn d'Assainisst	-16						-16

### **6.3. PLANIFICATION DE LA MOBILISATION DES PERSONNELS DE SANTE ENTRE 2011 ET 2015**

**Tableau XXV : Planification de la resorption entre 2010 et 2015**

N°	Categories Professionnelles	Besoin apres le retour des stagiaires	Planification de la resorption du deficit restant					Besoin non satisfait en 2015
			2011	2012	2013	2014	2015	
	<b>Emplois de l'Administration Hospitaliere et des Services de Sante</b>							
1	Administrateur des Hopitaux	-50	6	6	6	6	6	-20
2	Gestionnaire des Hopitaux	-104	18	18	18	18	18	-14
3	Adjoint des Cadres Hospitaliers	-77	18	18	18	18	5	0
4	Attache des services de sante	0						0
5	Secretaire medical	-53						-53
	<b>Emplois de Diagnostic Medical et de Specialite</b>	0						
6	Medecin generaliste	-34	8	8	8	8	2	0
7	Medecin specialiste	0						0
8	Chirurgien dentiste	-10	2	2	2	2	2	0
9	Pharmacien	0						0
10	Biologiste	-14						-14
11	Biochimiste	-5						-5
12	Nutritionniste medical	-4						-4
		0						0
	<b>Emplois de Soins Infirmiers et Obstetricaux</b>	0						
13	Conseiller de sante	0						0
14	Assistant de sante	0						0
15	Attache de sante	-56	12	12	12	12	8	0
16	Infirmier brevete specialiste	0						0
17	Infirmier d'Etat	0						0
18	Sage-femme ou Ma euticien d'Etat	-118	14	14	14	14	14	-48
19	PEP	-1 099	9	9	9	9	9	-1 054
20	IB	-324	58	58	58	58	58	-34
21	Agent Itinerant de Sante	0						0
22	Accoucheuse Auxiliaire	0						0
23	Garcon ou Fille de Salle	-447						-447

**ANNEXES**

**ANNEXE 1 :LISTE DES EMPLOIS SPECIFIQUES DU MINISTERE DE LA SANTE**

1. Le tableau des effectifs des personnels de sante au niveau CSPS et par emplois ;
2. Le tableau des effectifs des personnels de sante au niveau CM (A) et par emplois ;
3. Le tableau des effectifs des personnels soignants et par emplois
4. Le tableau des effectifs des personnels de sante au niveau CHU et par emplois ;
5. Le tableau des effectifs des personnels de sante au niveau national et par emplois ;
6. Les ecarts ;
7. Le plan de redeploiement au niveau CSPS ;
8. Le plan de redeploiement au niveau District ;
9. Le plan de redeploiement au niveau Region ;
10. Le plan de redeploiement au niveau National ;
11. Le CDROM des effectifs des personnels.

**NB.** :Pour une plus grande facilite de lecture, les tableaux des effectifs n'ont pas l'objet de tirage sur papier. Le fichier joint Excel est plus facile d'utilisation.

**ANNEXE 2 :NORMES DE PERSONNELS DES CSPS ET CMA****ANNEXE 2 :NORMES DE PERSONNELS DES CHR****ANNEXE 3 :NORMES DE PERSONNELS DES CHU****ANNEXE 5 :NORMES DE PERSONNELS DES DRS**