REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE
Direction des Ressources Humaines

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DU SYSTEME DE SANTE DU CAMEROUN 2013 - 2017

DOCUMENT 3

PLAN D'ACTIONS ET PLAN D'ACTIONS PRIORITAIRES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Organisation Mondiale de la Santé

Alliance Mondiale pour les Personnels de Santé

© DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
2012

Table des matières

INTRODUCTION.....4

I. PLANS D'ACTIONS.....5

I.1. AXE STRATEGIQUE 1 : AMELIORATION DE LA GESTION ET DE LA GOUVERNANCE DES RHS.....6

I.1.1. ACTION 1: Amélioration de la gestion des ressources humaines.....6

I.1.1.1 OBJECTIF SPECIFIQUE 1: Renforcer les capacités institutionnelles pour une amélioration de la gestion des RHS.....6

a. Composante 1: Capacités institutionnelles.....6

b. Composante 2 : Gestion des carrières et rémunération des RHS.....12

I.1.1.2. OBJECTIF SPECIFIQUE 2: Développer les mécanismes de motivation et de fidélisation des RHS.....18

a. Composante 1 : Fidélisation au poste de travail et mécanismes d'incitation à la motivation.....18

I.1.2. ACTION 2: Optimisation des modalités d'absorption des RHS.....24

I.1.2.1. OBJECTIF SPECIFIQUE 3: Promouvoir l'auto- emploi des professionnels de santé.....24

a. Composante 1 : Auto- emploi y compris reconversion et migration.....24

I.1.2.2. OBJECTIF SPECIFIQUE 4: Assurer le recrutement des RHS en fonction des besoins du système de santé.....28

a. Composante 1 : Recrutement.....28

I.1.3. ACTION 3: Promotion de la bonne gouvernance des RHS.....32

I.1.3.1. OBJECTIF STRATEGIQUE 5: Renforcer le dialogue social.....32

a. Composante 1 : Dialogue social.....32

I.1.3.2. OBJECTIF SPECIFIQUE 6: Renforcer l'efficience des mécanismes existants pour améliorer la régulation, le management, l'éthique et la gouvernance des RHS.....35

a. Composante 1 : Régulation.....35

b. Composante 2 : Mécanismes d'incitation à la gouvernance et l'éthique.....39

I.2. AXE STRATEGIQUE 2: RENFORCEMENT DE LA PRODUCTION DES RHS.....42

I.2.1. ACTION 4: Développement de la production des RHS.....42

I.2.1.1.OBJECTIF SPECIFIQUE 7: Améliorer quantitativement et qualitativement la production de professionnels de santé.....42

a. Composante 1 : Formation initiale.....42

I.2.1.2. OBJECTIF SPECIFIQUE 8: Renforcer la formation continue à tous les échelons de la pyramide sanitaire.....57

a. Composante 2 : Formation continue.....57

I.3. AXE STRATEGIQUE 3 : RENFORCEMENT DE LA VEILLE STRATEGIQUE SUR LES RHS....62
I.3.1. ACTION 5: Promotion la recherche dans le domaine des RHS....62
I.3.1.1. OBJECTIF SPECIFIQUE 9: Mener des études sur les RHS et en disséminer les résultats en vue de la prise de décision fondée sur des bases factuelles....62
a. Composante 1 : Développement de la recherche....62

II.PLANS D'ACTIONS PRIORITAIRES....70
Tableau 1: Présentation des activités du programme....71
Tableau 2: Présentation des activités par action....75
Tableau 3: Activités du programme....79
Tableau 4: Planification quinquennale des activités....81
Tableau 5: Planification quinquennale du coût du programme....86
Tableau 6: Plan de financement pluriannuel des Activités....89
Tableau 7: Plan de financement pluriannuel des actions du programme....92

CONCLUSION....96

III. ANNEXES....97

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Répartition du budget par an....85
Figure 2 : Répartition du budget par action....88
Figure 3 : Répartition du budget par année et par source de financement....94
Figure 4 : Tableau de synthèse des couts par actions, par année et par source de financement....95

INTRODUCTION

L'élaboration du plan d'actions s'inscrit à la suite de l'identification des choix stratégiques du Plan de Développement des Ressources Humaines. A cette phase du processus, il est question de décliner en activités les objectifs découlant des axes stratégiques retenus. Cette section du plan stratégique permet donc de définir de façon précise la manière dont les choix stratégiques opérés vont être réalisés à court, moyen et long terme.

En cohérence avec la politique de budget programme en vigueur à partir de 2013, un plan d'actions prioritaires a été conçu. Le plan d'actions prioritaires résulte de la prise en compte de la contrainte budgétaire dans le Plan d'Actions, d'où une hiérarchisation des besoins visant à minimiser les risques d'échec dans la mise en œuvre du PDRH. De ce fait, l'essentiel du travail à cette phase a été effectué dans le cadre de l'élaboration du budget programme du MINSANTE, en collaboration avec la chaîne PPBS interne dudit département ministériel. L'évaluation des coûts par opération ayant abouti au PDRH chiffré émane des outils budgétaires en vigueur dans les départements ministériels de tutelle, notamment le Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire et le Ministère des Finances.

Dans la pratique, le document comprend 02 parties : le Plan d'actions et le Plan d'actions prioritaires. Pour son élaboration, chaque composante du développement des ressources humaines a été disséquée en 10 tableaux, dont 03 se référant au Plan d'Actions et 07 relatifs au Plan d'actions prioritaires. Pour le Plan d'actions, il s'agit de : Tableau 1 : Activités de l'action, Tableau 2 : Activités de l'action et leurs principales caractéristiques, Tableau 3 : Tâches par activités. Pour le Plan d'actions prioritaires, on note: Tableau 1 : Présentation des activités du programme Tableau 2 : Présentation des activités d'une action, Tableau 3: Priorisation des activités du programme, Tableau 4: Planification quinquennale des activités, Tableau 5: Planification quinquennale du coût du programme, Tableau 6: Plan de financement pluriannuel des activités, Tableau 7: Plan de financement pluriannuel des actions du programme.

Dans le volet plan d'actions,certaines cases relatives aux coûts baselines et cibles n'ont pas été renseignées, faute de données probantes y relatives. Cela illustre l'ampleur du travail à accomplir en termes de collecte de données visant à documenter les divers aspects de la gestion des ressources humaines.

I. PLANS D'ACTIONS

PROGRAMME : Développement des Ressources Humaines

I.I AXE STRATEGIQUE 1 : AMÉLIORATION DE LA GESTION ET DE LA GOUVERNANCE DES RHS

1.1.1 ACTION 1 : AMÉLIORATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

I.1.1.1 OBJECTIF SPECIFIQUE 1: Renforcer les capacités institutionnelles pour une amélioration de la gestion des RHS

a. Composante 1 : Capacités institutionnelles

Tableau 1. Plan d'actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Répartition équitable des RHS	Assurer un accès équitable à des RHS qualifiées	Densité de RHS/ 1000 habitants	1 / 1000	2,3/ 1000	National	DRH/MINSANTE, DRSP
Développement des mesures d'accompagnement (mesures financières) pour la fidélisation au poste	Maintenir les RHS au poste y compris dans les zones difficiles	Proportion de zones difficiles dotées en personnels	Non déterminée	70 % zones difficiles dotées en personnels	Services centraux et déconcentrés du MINSANTE, ensemble du territoire national	DRH/MINSANTE, DRSP
Amélioration des conditions de travail des RHS	Mettre à disposition des logements d'astreinte et des commodités de base	Proportion de RHS ayant accès aux commodités de base	50 % de RHS ont accès aux commodités de base	80 % de RHS ont accès aux commodités de base	Services centraux et déconcentrés du MINSANTE, FOSA de l'ensemble du territoire national	DRH/MINSANTE, DRSP
Adéquation poste- formation	Affecter les RHS en fonction des compétences	Proportion de postes de responsabilité relevant du MINSANTE respectant l'adéquation poste- formation	Non déterminée	80% de postes pourvus en fonction de l'adéquation poste- formation	DRH/MINSANTE, DRSP	DRH/MINSANTE, DRSP

Tableau 1. Plan d'actions - Activités de l'action (Suite)

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Déconcentration du traitement des dossiers du personnel	Rapprocher les services administratifs des usagers	Proportion de délégations régionales de la Santé Publique assurant le traitement des dossiers de personnels	Non effectif	100 % assurent le traitement des dossiers du personnel	DRH/MINSANTE, DRSP	DRH/MINSANTE, DRSP
Affectation des personnels en fonctions des normes et des besoins en poste exprimés	Assurer un fonctionnement optimal des formations sanitaires	Proportion de structuresdotées en personnels selon les normes	Non déterminée	60 % de formations sanitaires sont dotées en RHS selon les normes en personnels	DRH/MINSANTE	DRH/MINSANTE, DRSP
Renforcement des capacités des responsables de gestion des RHS en planification stratégique.	Assurer une gestion des RHS fondée sur la planification stratégique	Proportion de responsables formées en gestion des RHS et en planification stratégique	10 % de responsables formées en gestion des RHS et en planification stratégique	80% de responsables formées en gestion des RHS et en planification stratégique	MINSANTE, ISMP, ENAM, CRADAT	ISMP, ENAM, MINSANTE
Développement du plaidoyer sur la problématique des RHS	Sensibiliser les parties prenantes sur la crise des RHS	Nombre de concertations élargies avec les parties prenantes	02 en 05 ans	02 par an	DRH/MINSANTE	DRH/ MINSANTE
Mobilisation des partenaires techniques et financiers	Mobiliser les financements pour la mise en place et le fonctionnement des mesures de fidélisation des RHS	Montant mobilisé pour le financement de la fidélisation au poste dans les zones difficiles.	Budget C2D 2012	1 000 000 000/ an	Services centraux du MINSANTE	DRH/MINSANTE, DRSP
Augmentation du budget alloué à la gestion des RHS	Accroitre les ressources en faveur de la gestion des RHS	Budget annuel pour les RHS/budget total annuel de la santé	Non déterminé	80% des ressources financières nécessaires sont disponibles	DRFP/MINSANTE; DRH MINSANTE	MINFI, Assemblée Nationale, MINEPAT, MINSANTE

Tableau 2. Plan d'actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Répartition équitable des RHS	80% des RHS sont équitablement réparties sur l'ensemble du territoire national		Ensemble du territoire national, régions défavorisées en RHS (NORD, ADAMAOUA, SUD)	Responsables des MINSANTE, DRSP, RHS, CSSD
Développement des mesures d'accom pagnement (mesures financières) pour la fidélisation au poste	80% des RHS sont fidélisés à leur poste de travail		MINSANTE, DRH, MINFI,	MINFI, MINSANTE, PRC,
Amélioration des conditions de travail des RHS	60% des RHS bénéficient d'une amélioration des conditions de travail d'ici à 2017		DOSTS/DRH MINSANTE	MINSANTE
Nomination à un poste en adéquation avec la formation	Un fichier principal contient des informations sur les antécédents des agents, les descriptions de poste etc		DRH/MINSANTE	DRH/MINSANTE
Décentralisation du traitement des dossiers du personnel	50% Pouvoir en matière d'affectation du personnel ou des normes de dotation en personnel matière d'allocation des ressources % des dépenses locales à soumettre à une instance supérieure		MINSANTE, MINFI, MINFOPRA	DRSP, Services centraux du MINSANTE,
Affectation des personnels en fonctions des normes et des besoins en poste exprimés	Proportion de structures dotées en RHS selon les normes		DRH/MINSANTE	DRH/MINSANTE, RHS, DRSP, CSSD
Renforcement des capacités des responsables de gestion des RHS en planification stratégique.	Des responsables à différents niveaux ont bénéficié d'une formation en GRH		MINSANTE, ISMP, ENAM, CRADAT	DRH/MINSANTE, RHS, DRSP, CSSD
Développement du plaidoyer sur la problématique des RHS	Existence d'initiatives sectorielles publiques concernant les ressources humaines		DRH/MINSANTE	DRH/MINSANTE, PTF
Mobilisation des partenaires techniques et financiers	Engagements des partenaires techniques et financiers en faveur de l'appui à la mise en oeuvre du PDRH		DRH/MINSANTE, CCF	DRH/MINSANTE, CCF, comité de pilotage de la SSS

Tableau 2. Plan d'actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques (Suite)

Activités	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Augmentation du budget alloué à la gestion des RHS	Amélioration de l'affectation ressources financières par augmentation masse salariale		DRFP/MINSANTE; DRH MINSANTE	MINSANTE, MINEPAT, MINEFI, PTF

Tableau 3. Plan d'actions - Tâches par activités

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Répartition équitable des RHS	**Développement les outils et les mécanismes de gestion des RHS au MINSANTE**	80% des RHS sont repartis équitablement		Ensemble du territoire national	DRH, DAJC/MINSANTE, MINFOPRA, MINFI, PTF
	Répertoire des besoins en RHS à tous les niveaux de la pyramide sanitaire	Le répertoire des besoins en RHS est disponible		DRH/MINSANTE, DRSP, CSSD, FOSA	DRH/MINSANTE, DEP/MINSANTE, DRSP
	Dotation des formations sanitaires en RHS en tenant compte des normes et en fonction du personnel disponible	80% des FOSA sont dotées en RHS selon les normes révisées de 2011		DRH, FOSA	DRH/MINSANTE, DRSP, CSSD
Développement des mesures d'accompagnement (mesures financières) pour la fidélisation au poste	**Intégration dans les textes réglementaires existants, des mesures spécifiques pour la fidélisation au poste**	Plus de la moitié des textes réglementaires contiennent des éléments de fidélisation au poste		MINFI, DRH/MINSANTE, FOSA, CTD, CVUC	DRH/MINSANTE, Services PM
	Actions de plaidoyer en faveur de la politique de fidélisation au poste	Toutes les parties prenantes sont sensibilisées sur l'importance de la fidélisation des RHS		MINSANTE, MINFI, MINEPAT	DRH/MINSANTE, PTF, FOSA, DRSP

Tableau 3. Plan d'actions - Tâches par activités (Suite)

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Mise en place d'une politique de gestion rotative des effectifs	**Renforcement des compétences des responsables de gestion des RHS**	Un plan de formation spécifique aux gestionnaires des RHS est disponible		ISMP, CRADAT, ENAM, Institut Hermès	DRH/MINSANTE, PTF, FOSA, DRSP
	Élaboration de cartographie des postes et des emplois	Cartographie des postes et des emplois fonctionnelle		DRH/MINSANTE	DRH/MINSANTE
Amélioration des conditions de travail des RHS	**Augmenter les ressources allouées à la gestion des RHS**	Les ressources allouées à la GRH sont augmentées de 50%			MINFI, DRFP/MINSANTE, DRH/MINSANTE,PTF
	Accroissement des structures d'accueil (logements d'astreintes)	80% des formations sanitaires disposent des logements d'astreintes		FOSA de l' ensemble du territoire national	DEP/MINSANTE, DRH/MINSANTE,DRSP
	Amélioration des plateaux techniques et la disponibilité des équipements	50% des FOSA disposent d'un plateau technique adéquat		FOSA de l'ensemble du territoire national	DOSTS/MINSANTE, DEP/MINSANTE, DRFP/MINSANTE, FOSA, DRSP
	Élaboration et utilisation des fiches de poste de travail	Fiches de poste de travail élaborées		services centraux et déconcentrés du MINSANTE	DRH/MINSANTE
Décentralisation le traitement des dossiers du personnel	**Plaidoyer en faveur de la déconcentration du traitement des dossiers du personnel**	Plus de 2/3 des gestionnaires des RH au niveau régional etlocal sont capacités (recrutements, suivi des formations, des mouvements d'effectifs, évaluation des agents,...)		MINSANTE, MINFOPRA, MINEFI, MINESUP	DRH/MINSANTE

Tableau 3. Plan d'actions - Tâches par activités (Suite)

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
	Plaidoyer en faveur de la déconcentration du traitement des dossiers du personnel	Plus de 80% des responsables s'approprient la déconcentration du traitement des dossiers effectué		DRH / MINSANTE, DEP/MINSANTE	DRH/MINSANTE, MINFOPRA, MINFI
Affectation des personnels en fonction des normes et des besoins en poste exprimés	**Maitrise de la cartographie des postes de travail**	La cartographie des postes de travail est élaborée		Services centraux et déconcentrés du MINSANTE	
	Ajustement des affectations des personnels aux besoins de la carte sanitaire	Tous les personnels de santé sont affectés en tenant compte des besoins de la carte sanitaire		DRH / MINSANTE, DEP/MINSANTE	
Renforcement les capacités des responsables de gestion des RHS en planification stratégique.	**Formation des responsables en planification des RHS**	80% des responsables de la DRH sont capacités en planification		ISMP, ENAM	DRH/MINSANTE, ENAM, ISMP
	Formation des responsables en gestion des RHS	80% des responsables de la DRH sont capacités en GRH		ISMP, ENAM	DRH/MINSANTE, ENAM, ISMP
	Élaboration, validation, diffusion et mise en œuvre d'un plan de formation continue des responsables chargés de la gestion des RHS	Le plan de formation des responsables en GRH est disponible		DRH/MINSANTE	DRH/MINSANTE
	Formation des responsables aux techniques de plaidoyer	50% des responsables sont formés aux techniques de plaidoyer		ISMP, ENAM, autres structures de formation	DRH/MINSANTE, PTF
Mobilisation des partenaires techniques et financiers	**Réalisation d'un plaidoyer auprès des partenaires techniques et financiers**	Tous les PTF sont sensibilisés sur la nécessité de mobiliser les ressources en faveur des RHS		DRH/MINSANTE,	DRH/MINSANTE

Tableau3. Plan d'actions - Tâches par activités

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Augmentation du budget alloué à la gestion des RHS	**Réalisation d'un plaidoyer en faveur de l'augmentation du budget du MINSANTE**	Les ressources allouées à la GRH ont augmenté de 50%		MINFI, MINEPAT, DRFP/MINSANTE, DRH/MINSANTE	MINFI, MINEPAT, DRFP/MINSANTE, DRH/MINSANTE, Ordres professionnels, parlementaires

b. Composante 2 : Gestion des carrières et rémunération des RHS

Tableau 1. Plan d'actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Réduction du nombre d'intervenants dans la gestion des carrières des personnels au niveau central	Alléger de 1/3 le nombre de services intervenant dans la gestion des carrières d'ici à 2017	Nombre de services intervenant dans la gestion des carrières		1/3	MINSANTE et MINFOPRA	Comité de pilotage/ SSS
Déconcentration du processus de traitement des actes de carrière	Affecter aux DRSP les compétences et les moyens nécessaires à la gestion des dossiers de carrière au niveau régional	Nombre de DRSP assurant le traitement des dossiers de carrière	Aucune DRSP n'assure la gestion des dossiers de carrière	10 DRSP assurent le traitement de la gestion des carrières à l'horizon 2017	DRH et DRSP	MINSANTE et MINFOPRA
Renforcement des capacités des personnels en charge du traitement des actes de carrière	Renforcer les capacités des responsables de la DRH et des DRSP au traitement des actes de carrière	Nombre de personnels formés au traitement des actes de carrière	30 personnels maîtrisent le traitement des actes de carrière à la DRH	150 personnels maîtrisent le traitement des actes de carrière à la DRH et dans les DRSP à l'horizon 2017	DRH et DRSP	MINSANTE et MINFOPRA
Formation des personnels au changement organisationnel	Former les personnels de la DRH et des DRSP au changement organisationnel	Nombre de personnels de la DRH et des DRSP formés au changement organisationnel	Aucune session de formation organisée à ce jour au changement organisationnel	300 personnels sont formés au changement organisationnel à l'horizon 2017	Yaoundé, Chefs lieux des Régions	MINSANTE, ISMP

Tableau 1. Plan d'actions - Activités de l'action (Suite)

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Diffusion à large échelle des textes réglementaires et les manuels de procédures	Mettre à la disposition des personnels les textes réglementaires et les manuels de procédures de gestion de carrière	Nombre de documents distribués et nombre de bénéficiaires	Aucune action de diffusion à large échelle des textes réglementaires et des manuels de procédures de gestion des carrières	Les textes réglementaires de et les manuels de procédures son mis à la disposition de 70 % des personnels du sous- secteur public	Niveau central, Chefs lieux des Régions, SSD	MINSANTE
Sensibilisation des personnels sur la gestion de leur carrière	Sensibiliser les personnels sur la gestion de leur carrière	Nombre de personnels sensibilisés	Aucune action de sensibilisation des personnels sur la gestion des carrières	70 % des personnels du sous-secteur public ont bénéficié de la sensibilisation sur la gestion de leur carrière	Niveau central, Chefs-lieux des Régions, SSD	MINSANTE- MINFOPRA
Plaidoyer pour une meilleure prise en compte des problèmes des RHS.	Mener un plaidoyer pour une meilleure prise en compte des problèmes des RHS.	Engagements des ministères sectoriels en faveur de l'amélioration des du traitement des dossiers de gestion de carrières	01 session annuelle de la commission MINSANTE-MINFOPRA chargée de la gestion des carrières	03 sessions annuelles de la commission MINSANTE-MINFOPRA chargée de la gestion des carrières	Yaoundé	MINSANTE- MINFOPRA

Tableau 2. Plan d'actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Réduction du nombre d'intervenants dans la gestion des carrières des personnels au niveau central	La chaîne de gestion des dossiers de carrière est allégée		DRH MINSANTE/ DRH MINFOPRA	CP/ SSS (MINSANTE, MINFOPRA, MINFI)
Déconcentration du processus de traitement des actes de carrière	Les dossiers de carrière sont traités au niveau des DRSP		DRH MINSANTE/ DRH MINFOPRA	CP/ SSS (MINSANTE, MINFOPRA, MINFI)
Renforcement des capacités des personnels en charge du traitement des actes de carrière	Les personnels sont aptes au traitement des dossiers de gestion des carrières		DRH MINSANTE/ DRH MINFOPRA	CP/ SSS (MINSANTE, MINFOPRA, MINFI)
Formation des personnels au changement organisationnel	Les personnels se sont adaptés au changement organisationnel		DRH DRSP	MINSANTE, ISMP, DRSP, SSD, RHS
Diffusion à large échelle des textes réglementaires et les manuels de procédures	Les RHS sont dotés des textes réglementaires et des manuels de procédures relatifs à la gestion des carrières		DRH DRSP SSD	
Sensibilisation des personnels sur la gestion de leur carrière	Les personnels ont une bonne connaissance des outils et procédures de gestion des carrières		DRH DRSP SSD	MINSANTE, DRSP, SSD, RHS CP/ SSS (MINSANTE, DRSP, SSD, RHS, MINFOPRA, MINFI)
Plaidoyer pour une meilleure prise en compte des problèmes des RHS.	Les mesures d'amélioration de la gestion des carrières sont adoptées par les parties prenantes clés		YAOUNDE	CP/ SSS (MINSANTE, DRSP, SSD, RHS, MINFOPRA, MINFI)

Tableau 3. Plan d'actions - Tâches par activités

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Activité 1 : Réduction du nombre d'intervenants dans la gestion des carrières des personnels au niveau central	Tâche 1 : Réorganisation des services en charge de la gestion des carrières.	Services en charge de la gestion des carrières réorganisés		DRH MINSANTE	MINSANTE, MINFOPRA, OMS, AMPS, AFD
	Tâche 2 : Renforcement des capacités des responsables des services réorganisés.	Capacités des responsables des services renforcées.		DRH MINSANTE	MINSANTE, MINFOPRA, OMS, AMPS, AFD
	Tâche 3 : Développement des outils informatiques pour l'automatisation de la gestion des actes de carrière.	Automatisation du traitement des dossiers de carrière effective		DRH MINSANTE	MINSANTE, MINFOPRA, OMS, AMPS, AFD
Activité 2 : Déconcentration du processus de traitement des actes de carrière	Tâche 1 : Élaboration d'un texte portant affectation des compétences en matière de gestion des actes de carrière aux DRSP.	Texte réglementaire élaboré et appliqué		DRH MINSANTE	MINSANTE, MINFOPRA, OMS, AMPS, AFD
	Tâche 2 : Formation des responsables des DRSP en matière de gestion des actes de carrière.	Responsables des DRSP aptes au traitement des dossiers de carrière		DRH MINSANTE	MINSANTE, MINFOPRA, OMS, AMPS, AFD
	Tâche 3 : Mise en place des outils de gestion de la carrière dans les DRSP.	Outils de gestion de carrière déployés dans les DRSP		DRH MINSANTE	MINSANTE, MINFOPRA, OMS, AMPS, AFD
	Tâche 4 : Affectation des DRSP les ressources matérielles et les outils informatiques nécessaires à la gestion des actes de carrière.	Capacités matérielles des DRSP renforcées pour la gestion des carrières		DRH MINSANTE	MINSANTE, OMS, AMPS, AFD

Tableau 3. Plan d'actions - Tâches par activités (Suite)

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
	Tâche 5 : Suivi -évaluation de la déconcentration de la gestion des carrières.	Rapports de suivi-évaluation sur la déconcentration de la gestion disponibles		DRH MINSANTE	MINSANTE, DMS, AMPS, AFD
Activité 3 : Renforcement des capacités des personnels en charge du traitement des actes de carrière	Tâche 1 : Organisation des sessions de formation pour les cadres en charge du traitement des actes de carrière.	Cadres aptes au traitement des actes de carrière.		DRH MINSANTE	MINSANTE, DMS, AMPS, AFD
	Tâche 2 : Documentation et diffusion des bonnes pratiques en matière de gestion des carrières	Etudes et expériences sur les bonnes pratiques en matière de gestion de carrières diffusées.		DRH MINSANTE	MINSANTE, MINFOPRA, MINFI, DMS, AMPS, AFD
	Tâche 3 : Evaluation de la satisfaction du client dans les services en charge de la gestion des carrières	Etudes sur la satisfaction des clients en matière de gestion des carrières disponibles		DRH MINSANTE	MINSANTE, DMS, AMPS, AFD
Activité 4 : Formation des personnels au changement organisationnel	Tâche 1 : Organisation des sessions de formation sur le changement organisationnel	Personnels informés et préparés au changement organisationnel		DRH MINSANTE	MINSANTE, DMS, AMPS, AFD
	Tâche 2 : Acquisition et mise en place les ressources informatiques de support au changement organisationnel	Ressources informatiques de support au changement organisationnel disponibles		DRH MINSANTE	MINSANTE, DMS, AMPS, AFD
	Tâche 3 : Mise à disposition des cadres pour accompagner le changement organisationnel	Accompagnement effectif du changement organisationnel par des cadres du MINSANTE		DRH MINSANTE	MINSANTE

Tableau 3. Plan d'actions - Tâches par activités (Suite)

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
	Tâche 4 : Institution de l'évaluation des performances des responsables en charge de la gestion des carrières des RHS	Performances des responsables en charge de la gestion des carrières des RHS évaluées		DRH MINSANTE	MINSANTE, OMS, AMPS, AFD
Activité 5 : Diffusion à large échelle des textes réglementaires et les manuels de procédures	Tâche 1 : Reprographie des textes réglementaires et le manuel des procédures de gestion de carrière	Textes réglementaires et manuel des procédures de gestion de carrière reprographiés.		DRH MINSANTE	MINSANTE, OMS, AMPS, AFD
	Tâche 2 : Acheminement des documents vers les différentes structures en vue de leur distribution aux bénéficiaires	Documents disponibles dans les différents points de distribution		DRH MINSANTE	MINSANTE, OMS, AMPS, AFD
	Tâche 3 : Distribution des documents aux destinataires	Documents distribués aux destinataires		DRH MINSANTE	MINSANTE, OMS, AMPS, AFD
Sensibilisation des personnels sur la gestion de leur carrière	Tâche 1 : Mettre en place les structures de gestion de carrière au niveau périphérique	Structures de gestion de carrière fonctionnelles		DRSP, DRH	DRSP, DRH, MINFOPRA
	Tâche 2 : Relever le niveau des effets financiers des actes de carrière.	Effets financiers des actes de carrière revalorisés		MINSANTE	MINSANTE, MINFOPRA, MINFI
Plaidoyer pour une meilleure prise en compte des problèmes des RHS.	Tâche 1 : Élaboration des outils de plaidoyer en vue d'une meilleure prise en compte des problèmes liés à la gestion de la carrière des RHS	Outils de plaidoyer élaborés et disponibles		DRH MINSANTE	MINSANTE, OMS, AMPS, AFD

Tableau 3. Plan d'actions - Tâches par activités (Suite)

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
	Tâche 2 : Actions de plaidoyer en vue d'une meilleure prise en compte des problèmes liés à la gestion de la carrière des RHS	Parties prenantes à la gestion des carrières sensibilisées.		DRH MINSANTE	MINSANTE, OMS, AMPS, AFD

PROGRAMME : Développement des Ressources Humaines

I.I AXE STRATEGIQUE 1 : AMÉLIORATION DE LA GESTION ET DE LA GOUVERNANCE DES RHS

1.1.1 ACTION 1 : AMÉLIORATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

I.1.1.1 OBJECTIF SPECIFIQUE 2: Développer les mécanismes de motivation et de fidélisation des RHS

a. Composante 1 : Fidélisation au poste de travail et mécanismes d'incitation à la motivation

Tableau 1. Plan d'actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Répartition équitable des RHS	Distribuer équitablement les RHS disponibles suivant la pyramide sanitaire	% des régions/districts de santé respectant les normes en personnel	Forte concentration des RHS dans les grandes métropoles	Normes de l'OMS	Toute l'étendue du territoire	MINSANTE/DRH
Développement d'une politique de gestion rotative des effectifs	Maitriser les affectations des RHS	Une politique de gestion rotative des RHS développée			MINSANTE	SG/DRH/DRSP/DS

Tableau 1. Plan d'actions - Activités de l'action (Suite)

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Développement des mesures d'accompagnement (mesures financières pour la fidélisation au poste	Fidéliser les RHS au poste Développer des mécanismes de gestion des compétences	Des mesures d'accompagnement développées	Absence de mesures d'accompagnement		MINSANTE/MINFI	SG/DRH/DAJC
Adéquation poste – formation	Développer des mécanismes de gestion des compétences	Des mécanismes de gestion des compétences développés		Élaboration des normes en RHS 15%	Toute l'étendue du territoire	MINSANTE/MINESUP/ MINFOPRA
Amélioration des conditions de travail des RHS	Augmenter le budget du Minsanté	% du budget national alloué à la santé	Environ 4,5% du budget de l'Etat alloué à la santé		Toute l'étendue du territoire	MINFI /DRFP /PTF
Affectation des personnels en fonction des normes et des besoins en poste exprimés	Maitriser les postes à pourvoir	Besoins recensés -normes élaborées		Existence d'une cartographie de postes de travail	Toute l'étendue du territoire	MINSANTE/commission chargée des affectations
Disponibilité des équipements et des infrastructures de base dans les formations sanitaires	Améliorer le rendement dans les formations sanitaires	Nombre de structures sanitaires disposant d'équipements et d'infrastructures de base suffisants		Existence d'une cartographie sur les équipements et infrastructures dans les FS	Toute l'étendue du territoire	Commission multisectorielle au niveau régional
Disponibilité des structures de base pour l'accueil, l'éducation et les loisirs	Favoriser l'implémentation dans les zones d'affectation	Nombre de structures de base pour l'accueil, l'éducation et les loisirs		Coordination des actions des différents secteurs	Toute l'étendue du territoire	Commission multisectorielle au niveau régional

Tableau 2. Plan d'actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Répartition équitable des RHS	Les ressources humaines sont équitablement réparties		MINSANTE	SG/DRH/DEP/CELLULE INFORMATIQUE, SG/DRH/DRFP/DEP/DRSP/DS
Développement des mesures d'accompagnement (mesures financières) pour la fidélisation au poste	Les mesures d'accompagnement (mesures financières) pour la fidélisation au poste sontdéveloppées		MINSANTE	MINFOPRA/MINFI/MINSANTE/PTF, SPM
Développement d'une politique de gestion rotative des effectifs	Une politique de gestion rotative des effectifs est développée et mise en oeuvre		MINSANTE	MINFOPRA/MINFI/MINSANTE/PTF, SPM
Adéquation poste – formation	l'adéquation poste – formation est assurée		MINSANTE	MINSANTE/MINFI/PTF, MINFOPRA
Amélioration des conditions de travail des RHS	Les conditions de travail des RHS sont améliorées		MINSANTE	MINSANTE/MINFI/MINEPAT, PTF
Affectation des personnels en fonction des normes et des besoins en poste exprimés	Les structures sont dotées de RHS selon les normes		National	DRH, DRSP
Disponibilité des équipements et des infrastructures de base dans les formations sanitaires	Les équipements et les infrastructures de base sont disponibles		National	MINSANTE/MINFI/MINEPAT,

Tableau 3. Plan d'actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Activité 1 **Répartition équitable des RHS**	Tâche 1 Développer les outils et les mécanismes de gestion des RHS au MINSANTE	Les outils et mécanismes de gestion des RHS sont développés		DRH	DRH,DRSP
	Tâche 2 Répertorier les besoins en RHS à tous les niveaux de la pyramide sanitaire	Le répertoire des besoins en RHS est élaboré		National	DRH,DRSP
	Tâche 3 Doter les formations sanitaires en RHS en tenant compte des normes et en fonction du personnel disponible	Les formations sanitaires sont dotées de RHS selon les normes		National	MINSANTE, MINFOPRA
Activité 2 **Développement des mesures d'accompagnement (mesures financières) pour la fidélisation au poste**	Tâche 1 Intégrer dans les textes réglementaires existants, des mesures spécifiques pour la fidélisation au poste	Les textes réglementaires existants sont révisés		DRH	DAJC, MINFOPRA
	Tâche 2 Mener des actions de plaidoyer en faveur de la politique de fidélisation au poste	Les parties prenantes ont pris des engagements en faveur de la fidélisation des RHS		MINSANTE	MINSANTE, MINFOPRA, MINFI, PTF
	Tâche 3 Renforcer les compétences des responsables de gestion des RHS	Les responsables sont formés en GRH		National	MINSANTE, MINFOPRA, PTF
	Tâche 4 Elaborer une cartographie des postes et des emplois	La cartographie des postes et des emplois est produite		National	DRH,DRSP

Tableau 3. Plan d'actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques (Suite)

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Activité 3 **Développement d'une politique de gestion rotative des effectifs**	Tâche 1 -Renforcer les compétences des responsables de gestion des RHS	Les responsables sont formés en GRH		National	DRH, DRSP
	Tâche 2 Elaborer une cartographie des postes et des emplois	La cartographie des postes et des emplois est élaborée		National	DRH, DRSP
Activité 4 **Adéquation poste – formation**	Tâche1 Augmenter les ressources allouées à la gestion des RHS	Des ressources sont disponibles pour la gestion des RHS		DRH	MINFI, MINEPAT, PTF
	Tâche 2 Augmenter le nombre de structures d'accueil	Les structures d'accueil sont disponibles		National	MINFI, MINEPAT, PTF, MINSANTE
	Tâche 3 Améliorer les plateaux techniques et la disponibilité des équipements	Les plateaux techniques et les équipements sont disponibles		National	MINFI, MINEPAT, PTF, MINSANTE
Activité 5 **Améliorer les conditions de travail des RHS**	Tâche 1 Augmenter les ressources allouées à la gestion des RHS	Les ressources pour la gestion des RHS sont disponibles		DRH	MINFI, MINEPAT, PTF, MINSANTE
	Tâche 2 Augmenter les structures d'accueil	Les structures d'accueil sont disponibles		National	MINFI, MINEPAT, PTF, MINSANTE
	Tâche 3 Améliorer les plateaux techniques et la disponibilité des équipements	Les plateaux techniques et les équipements sont disponibles		National	MINFI, MINEPAT, PTF, MINSANTE

Tableau 3. Plan d'actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques (Suite)

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Activité 6 **Affectation des personnels en fonction des normes et des besoins en poste exprimés**	Tâche 1 Maitriser la cartographie des postes de travail	La cartographie des postes et des emplois est élaborée		National	DRH, DRSP
	Tâche 2 Ajuster les affectations des personnels aux besoins de la carte sanitaire	Les structures sont dotées en RHS selon les normes		National	MINSANTE, MINFOPRA, MINFI
Activité 7 **Disponibilité des équipements et des infrastructures de base dans les formations sanitaires**	Tâche 1 Construire les maisons d'astreinte en adéquation avec les besoins de la carte sanitaire	Les maisons d'astreinte sont disponibles		National	MINSANTE, MINEPAT, MINFI
	Tâche 2 Planifier et renforcer les plateaux techniques dans les formations sanitaires	Les plateaux techniques sont renforcés		National	MINSANTE, MINEPAT, MINFI
Activité 8 **Affectation des personnels en fonction des normes et des besoins en poste exprimés**	Tâche 1 Renforcer la coordination entre le MINSANTE et les départements ministériels sectoriels.	La structure de coordination multisectorielle est fonctionnelle		National	DRH, CP/SSS
Activité 9 **Disponibilité des équipements et des infrastructures de base dans les formations sanitaires**	Tâche Acquérir des équipements et développer les insfracstructures	Les équipements et les infrastructures sont disponibles		National	MINSANTE, MINEPAT, MINFI
Activité 10 **Disponibilité des structures de base pour l'accueil, l'éducation et les loisirs**	Tâche Développer les structures de base pour l'acceuil, l'éducation et les loisirs	Les structures de base pour l'acceuil, l'éducation et les loisirs sont disponibles		National	MINSANTE, MINEPAT, MINFI

ACTION 2: OPTIMISATION DES MODALITÉS D'ABSORPTION DES RHS

I. 1. 2. 3. OBJECTIF SPECIFIQUE 3 : Promouvoir l'auto - emploi des professionnels de santé

a. Composante 1: Auto - emploi

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Création d'un environnement favorable à l'auto - emploi	Promouvoir la coordination entre les différentes institutions en charge de l'emploi	Nombre de réunions de coordination organisées		2/an	Niveau central	MINSANTE/DRH
Adaptation des curricula de formation à l'auto-emploi	Préparer les futures diplômées dans l'auto entreprenariat	Nombre de modules supplémentaires spécifiques élaborés		03 modules supplémentaires spécifiques élaborés	Niveau central	MINSANTE/DRH

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Activités	**Extrants**	**Coûts**	**Zone/lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Création d'un environnement favorable à l'auto-emploi	Coordination entre les différentes institutions en charge de l'emploi effective		Niveau central	MINSANTE/DRH, MINEFOP, ONEFP, APCE (Chambre de commerce d'industrie et des mines, GICAM, ANPE, PAJER -U, PIASI, Partenariat international favorable au recrutement des RHS, OHADA
	Mesures d'incitation en auto entreprenariat attrayantes		Niveau central	MINSANTE/DRH, MINEFOP, APCE (Chambre de commerce d'industrie et des mines, GICAM, ANPE, PAJER -U, PIASI ONEFP, Partenariat international favorable au recrutement des RHS, OHADA
	Politique gouvernementale en matière de création d'auto emploi vulgarisée		Niveau national	MINSANTE/DRH, DRSP, Ordres Professionnels les représentants des autres structures et partenaires impliqués
	Traitement équitable de tous les agents		Niveau national	DRH, DRSP, Ordres Professionnels les représentants des autres structures et partenaires impliqués
Adaptation des curricula de formation à l'auto - emploi	Modules supplémentaires spécifiques élaborés et appliqués		Niveau national	MINSANTE/DRH, MINESUP, MINFOP, Écoles de formations publiques, privées, laïques et confessionnelles
	Fiches de projet d'auto emploi élaborées et diffusées		Niveau Central Niveau national	MINSANTE/DRH, DRSP, Ordres Professionnels, les représentants des autres structures et partenaires impliqués

Tableau 3 : Plan d'ActionsTâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Activité 1 **Création d'un environnement favorable à l'auto - emploi**	Identifier et désigner un point focal du MINSANTE au sein de l'ONEFOP	Point focal identifié et désigné		Niveau central	MINSANTE/DRH - O NEFOP
	Elaborer et mettre en œuvre des mesures d'incitation favorables à promotion de l'auto - emploi	Mesures d'incitation favorables à la promotion de l'auto emploi élaborées et mises en œuvre		Niveaux central et local	MINSANTE/DRH, DRSP, ONEFOP, Ordres Pr ofessionnels les représentants des autres structures et partenaires impliqués
	Recenser et diffuser les politiques du gouvernement favorable à l'auto - emploi	Politiques du gouvernement favorable à l'auto - emploi recensées et diffusées		Niveau central	MINSAN TE/DRH
	Elaborer un manuel de procédures pour le traitement équitable du personnel de santé	Manuel de procédures élaboré		Niveau central	MINSANTE/DRH DRSP, ONEFOP, Ordres Professionnels, les représentants des autres structures et partenaires impliqués
	Elaborer et valider les fiches d'auto emploi	Fiches d'auto emploi élaborées et validées		Niveau central	MINSANTE -MINEFOP - MINJEC -MINESUP
Activité 2 **Intégration des modules de préparation à l'auto - emploi**	Disséminer les fiches d'auto emploi à tous les niveau x	Fiches d'auto emploi disséminés à tous les niveaux		Niveau national	MINSANTE/DRH DRSP, ONEFOP, Ordres Professionnels les représentants des autres structures et partenaires impliqués

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
	Elaborer trois modules supplémentaires spécifiques sur la notion d'éth ique, la gestion, la connaissance du marché de la santé	Modules supplémentaires spécifiques élaborés		Niveau central	MINSANTE/DRH -MINESUP - MINEFOP les responsables des écoles de formation
	Faire appliquer les trois modules spécifiques dans toutes les écol es de formation nationales	Modules supplémentaires spécifiques appliqués dans toutes les écoles de formation nationales		Niveau national	Responsables des écoles de formation

PROGRAMME: DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

AXE STRATEGIQUE 1 AMELIORATION DE LA GESTION ET DE LA GOUVERNANCE DES RHS

ACTION 2: OPTIMISATION DES MODALITES D'ABSORPTION DES RHS

I. 1. 2.2. OBJECTIF SPECIFIQUE 4: Assurer le recrutement des RHS en fonction des besoins du système de santé

a. Composante 1 : Recrutement

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution (2)	Cadre institutionnel de MEO
Finalisation et opérationnalisation du SIS/carte sanitaire (contribution de la DRH)	Déterminer les besoins de recrutement en utilisant le SIS/carte sanitaire	Besoins en recrutement identifiés par SIS/carte sanitaire		80% des besoins de recrutement identifiés en 2017	Toutes les Régions	CP/SSS
Extension de la fonctionnalité du site de l'ONRHS pour prendre en compte le module recrutement	Déterminer les besoins de recrutement en utilisant l'ONRHS	Besoins en recrutement identifiés par l'ONRHS		10% des besoins de recrutement identifiés en 2017	Toutes les Régions	CP/SSS
Recensement périodique des RHS	Déterminer les besoins de recrutement à partir du recensement	Besoins en recrutement identifiés par le recensement des RHS	01 recensement général en 2011	Recensement tous les 05ans	Toutes les Régions	CP/SSS
Élaboration et mise en œuvre d'un plan de recrutement	Mobiliser les financements pour recruter	-Besoins de financement du Plan de recrutement -Nombre de personnels recrutés	3100 personnels recruté en fin 2011 dans le cadre d'un recrutement spécial « 25000 »	5000 personnels recrutés par an jusqu'en 2017	Toutes les Régions	CP/SSS

Tableau 2 : Plan d'Actions Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Activités	**Extrants**	**Coûts (en millions)**	**Zone /lieu d'exécution (2)**	**Principales parties prenantes**
Finalisation et opérationnalisation du SIS/carte sanitaire (contribution de la DRH)	Le volet RHS de la carte sanitaire est mis à jour		Toutes les Régions	Toutes les Directions techniques, PTF, OCASC, CEPCA, FALC
Extension de la fonctionnalité du site de l'ONRHS pour prendre en compte le module recrutement	Le module recrutement du site de l'ONRHS est fonctionnel		Niveau central	Toutes les Directions techniques, PTF, OCASC, CEPCA, FALC
Recensement périodique des RHS	Base de données des RHS actualisée		Toutes les Régions	Acteurs du sous -secteur public, sous - secteur privé ; PTF
Élaboration et mise en œuvre d'un plan de recrutement	Plan de recrutement mis en œuvre		Niveau central	MINSANTE, MINEPAT, MINFI, MINDEF, MINEDUB, acteurs du sous - secteur privé

Tableau 3 : Plan d'Actions Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Activité 1: **Finalisation et opérationnalisation du SIS/Carte sanitaire (contribution de la DRH)**	Tâche 1 : Mobiliser les ressources	80% des besoins de financement mobilisé d'ici fin 2013		Niveau central	DEP, DRH, DCOOP, CDMT, MINEPAT, MINFI, PTF
	Tâche 2 : Collecter / Analyser les données/ Mettre à jour les données	SIS/carte sanitaire actualisée en fin 2014		Niveau central Toutes le Régions	DEP, DRH,
	Tâche 3 : Adopter et diffuser outils SIS/ carte sanitaire	181 districts de santé atteints en fin 2015		Niveau central Toutes le Régions	DRH, DEP
Activité 2: **Extension de la fonctionnalité du site de l'ONRHS pour prendre en compte le module recrutement**	Tâche 1 Organiser un atelier d'adoption de l'introduction de la nouvelle fonctionnalité au sein du site l'ONRHS	Les principales parties prenantes adoptent le module recrutement en juin 2013 et s'engagent à le renseigner sur le site de l'ONRHS		Niveau central	DRH, Cellule Informatique
	Tâche 2 Mobiliser l'expertise informatique	Le module Besoin en recrutement est fonctionnel sur le site de l'ONRHS en fin 2013		Niveau central	DRH, Cellule Informatique
Activité 3 **Recensement périodique des RHS**	Tâche 1 : Mobiliser les ressources	80% du financement mobilisé d'ici fin 2015		Niveau central Toutes le Régions	DRH, CP/SSS
	Tâche 2 : Collecter / Analyser les données/ Mettre à jour les données	Résultats de recensement disponibles en 2017		Niveau central Toutes le Régions	DRH, DRSP
	Tâche 3 : Adopter et diffuser les	181 districts de santé atteints en fin 2017		Niveau central Toutes le	DRH, DRSP

Tableau 3 : Plan d'Actions- Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
	résultats			Régions	
Activité 4 : **Élaborationet mise en œuvre d'un plan de recrutement**	Tâche 1 Compiler les besoins identifiés par SI S/carte sanitaire, ONRHS, recensement et autres études etc.	L'état de besoins fin 2012 couvre 80% des besoins du secteur santé		Niveau central	DRH, DRSP
	Tâche 2 Elaborer un plan de recrutement budgétisé	Plan intégrant les besoins de financement sur 05 ans nécessaires à la prise en charge du personnel recruté		Niveau central	DRH, DRSP
	Tâche 3 Plaidoyer/Mobiliser les ressources	80% des besoins de financement mobilisé d'ici fin 2014		Niveau central	CP/ SSS, DRH
	Tâche 4 Recruter les RHS	80 % des besoins en recrutement sont satisfaits d'ici 2017		Niveau central	MINSANTE, MINFOPRA, MINFI

PROGRAMME : DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

AXE STRATEGIQUE 1 : AMELIORATION DE LA GESTION ET DE LA GOUVERNANCE DES RHS

I. 1. 3. ACTION 3: Promotion de la bonne gouvernance des RHS

I. 1. 3.1. OBJECTIF STRATEGIQUE 5 : Renforcer le dialogue social

a. Composante 1 : Dialogue social

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Renforcementdes structures de dialogue et des autres acteurs de la société civile de leur rôle dans le contrôle social	Améliorer le contrôle social dans les interventions de santé	Proportion des structure de dialogue par niveau de la pyramide sanitaire disposant des textes relatifs à la participation communautaires Proportion des DS / DRSP/FOSA où les membres des structures de dialogues et les leaders communautaires ont été formés et sensibilisés sur l'intérêt du contrôle social			Aires /DS de santé /régions /MINSANTE	MINSANTE
Sensibilisation de la communauté sur son rôle dans la gouvernance et son droit à des soins de qualité	Améliorer la participation communautaire dans les interventions de santé	Proportion des membres des structures de dialogue sensibilisés annuellement sur l'importance du dialogue social par niveau de la pyramide sanitaire			National	FOSA/DS/DRSP /MINSANTE

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Sensibilisation des acteurs communautaires et institutionnelle sur leurs rôles respectifs dans la relation partenariale	Développer le partenariat local	Nombre d'initiatives de partenariat local mises en place par les acteurs communautaires			National	MINSANTE

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Extrants	Coûts	Zone /lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Renforcement des structures de dialogue et des autres acteurs de la société civile de leur rôle dans le contrôle social	Les structures de dialogue sont renforcées		AIRES/DS/DRSP/MIN SANTE	MINSANTE /COLLECTIVITES TERRITORIALES
Sensibilisation de la communauté sur son rôle dans la gouvernan ce et son droit à des soins de qualité	La communauté est sensibilisée sur son rôle dans la gouvernance et son droit à des soins de qualité		AIRES/DS/DRSP/MIN SANTE	MINSANTE /COLLECTIVITES TERRITORIALES
Sensibilisation des acteurs co mmunautaires et in stitutionnels sur leurs rôles respectifs dans la relation partenariale	Les acteurs communautaires et institutionnels sont sensibilisés sur leurs rôles respectifs dans la relation partenariale		AIRES/DS/DRSP/MIN SANTE	MINSANTE /COLLECTIVITES TERRITORIALES

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité					
Activités	**Tâches**	**Extrants**	**Coûts**	**Zone /lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Renforcement des structures de dialogue et des autres acteurs de la société civile de leur rôle dans le contrôle social	**Distribution des documents cadres sur la participation communautaire aux mem bres des structures de dialogue**	Connaissances des membres des structures de dialogues améliorées		AS/DS/DRSP/ MINSANTE	MINSANTE/ COLLECTIVITES LOCALES
	Tra duction en anglais et en français des textes organisant la participation communautaire dans les interventions de santé	Les textes de organisant la PC dans les interventions de santé sont traduits dans les 2 langues		MINSANTE	MINSANTE
Sensibilisation de la communauté sur son rôle dans la gouvernance et son droit à des soins de qualité	**Renforcement des capacités managériales des responsables du district sur la participation communautaire**	Capacités managériales des responsables du district su r la PC améliorées		DRSP/MINSA NTE	MINSANTE
	Organisation des séances de formation sur l'importance de la participation communautairedans les interventions de santé pour les membres des structures de dialogues à tous les niveaux de soins	Séances de formation sur l'importance de la PC dans les interventions de santé pour les membres des structures de dialogues à tous les niveaux de soins organisées		AS/DS/DRSP/ MINSANTE	DS/DRSP/MINSANTE
Sensibilisation des acteurs communautaires et institutionnelle sur leurs rôles respectifs dans la relation partenariale	**Acquisition des documents cadres sur la participation communautaire à tous les niveaux de la pyramide**	Documents cadres sur la participation communautaire disponibles à tous les niveaux de la pyramide		AS/DS/DRSP/ MINSANTE	MINSANTE
	Organisation d'un plaidoyer pour la mobilisation des ressources en faveur de la participation communautaire.	Plaidoyer pour la mobilisation des ressources en faveur de la PC organisées		AS/DS/DRSP/ MINSANTE	MINSANTE

PROGRAMME : DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
AXE STRATEGIQUE 1 : AMELIORATION DE LA GESTION ET DE LA GOUVERNANCE DES RHS
ACTION 3 : PROMOTION DE LA BONNE GOUVERNANCE DES RHS

I. 1. 3.2. OBJECTIF SPECIFIQUE 6 : Renforcer l'efficience des mécanismes existants pour améliorer la régulation, le management, l'éthique et la gouvernance des RHS

a. Composante 1 : Régulation

Tableau 1: Plan d'Actions- Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Révision des textes existants	Prendre en compte les aspects juridiques et réglementaires dans le développement des RHS	Nombre de textes révisés en rapport avec le développement des ressources humaines.			National	PM, MINSANTE MINEPAT, MINFI
Sensibilisation des responsables des structures sanitaires sur les conventions internationales relatives à l'aspect genre	Prendre en compte les aspects juridiques et réglementaires dans le développement des RHS	Proportion des responsables des structures de soins du niveau régional et opérationnel sensibilisés sur les conventions internationales relatives à l'aspect genre			National	MINSANTE MINEPAT, MINFI

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action						
Plaidoyer auprès des décideurs pour obtenir le respect de l'aspect genre dans les textes juridiques et réglementaires	Prendre en compte les aspects juridiques et réglementaires dans le développement des RHS	Nombre de textes élaborés après 2013 prenant en compte l'aspect genre			National	MINSANTE
Supervision des structures sanitaires pour la mise en œuvre des textes juridiques et réglementaires relatifs à la gouvernance	Prendre en compte les aspects juridiques et réglementaires dans le développement des RHS	Nombre de structures sanitaires supervisées			National	MINSANTE

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Activités	**Extrants**	**Coûts**	**Zone/lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Révision des textes existants	Nombre de textes révisés et mis en application		AIRES/DS/DRSP/MINSANTE	PM/MINSANTE/ASSEMBLEE NATIONALE/MINEPAT
Sensibilisation des gouvernants sur les conventions internationales relatives à l'aspect genre	Proportion des responsables des structures de soins du niveau régional et opérationnel qui mettent en application toutes les conventions internationales relatives à l'aspect genre disponibles à leur niveau		AIRES/DS/DRSP/MINSANTE	PM/MINSANTE/ASSEMBLEE NATIONALE/MINEPAT
Plaidoyer auprès des décideurs pour obtenir le respect de l'aspect genre dans les textes juridiques et réglementaires	Nombre de textes élaborés après 2013 prenant en compte l'aspect genre mis en application		AIRES/DS/DRSP/MINSANTE	PM/MINSANTE/ASSEMBLEE NATIONALE/MINEPAT

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Supervision des structures sanitaires pour la mise en œuvre des textes juridiques et réglementaires relatifs à la gouvernance	Proportion des responsables des structures de soins du niveau régional et opérationnel qui mettent en application toutes les conventions internationales relatives à l'aspect genre disponibles à leur niveau Proportion des responsables des structures de soins qui mettent en application leurs règlements intérieurs		AIRES/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité				
Activités	**Tâches**	**Extrants**	**Zone/lieu d'exécution**	**Principales parties**
Révision des textes existants	Expression des besoins sur la nécessité d'une plateforme de concertation pour l'élaboration et la réactualisation des textes disponibles	Besoins sur la nécessité d'une plateforme de concertation pour l'élaboration et la réactualisation des textes disponibles exprimées	AS/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE
	Révision périodique des textes administratifs	Textes administratifs révisés périodiquement	AS/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE
	Organisation d'un plaidoyer pour la mobilisation des ressources en faveur de la PC.	Plaidoyer pour la mobilisation des ressources en faveur de la PC organisé	AS/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE
Sensibilisation des responsables des structures sanitaires sur les conventions internationales relatives à l'aspect genre	Organisation des sessions de communication pour sensibiliser les responsables sur les conventions internationales qui promeuvent l'aspect genre	Sessions de communication pour les responsables sur les conventions internationales qui promeuvent l'aspect genre organisées	AS/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité				
Activités	**Tâches**	**Extrants**	**Zone /lieu d'exécution**	**Principales parties**
Plaidoyer auprès des décideurs pour obtenir le respect de l'aspect genre dans les textes juridiques et réglementaires	Organisation des séances de formation pour les femmes leaders à tous les niveaux de soins sur les droits que leur confèrent les conventions internationales relatives au genre	Séances de formation organisées	AS/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE
Supervision et suivi de l'application des textes juridiques et réglementaires relatifs à la gouvernance	Distribution aux responsables des structures sanitaires des textes juridiques et réglementaires relatifs à la gouvernance	Textes juridiques et réglementaires relatifs à la gouvernance distribués aux responsables des structures sanitaires	AS/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE
	Plaidoyer pour la mobilisation des ressources en faveur de la PC.	Plaidoyer pour la mobilisation des ressources en faveur de la PC organisé	AS/DS/DRSP/MINSANTE	DS/DRSP/MINSANTE
	Organisation d'un plaidoyer pour la mobilisation des ressources pour le suivi de l'application des textes juridiques et réglementaires.	Plaidoyer pour la mobilisation des ressources pour le suivi de l'application des textes juridiques et règlementaires organisé	AS/DS/DRSP/MINSANTE	DS/DRSP/MINSANTE

b. Composante 2: Mécanismes d'incitation à la gouvernance et l'éthique

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action						
Activités	**Objectifs**	**Indicateurs**	**Baselines**	**Cibles**	**Zone/lieu d'exécution**	**Cadre institutionnel de MEO**
Renforcement des capacités des décideurs/gestionnaires des RHS sur les textes relatifs à la gouvernance et à l'éthique	Mener le playdoyer pour la mobilisation des ressources	Proportion des responsables des FOSA par niveaux de soins et par sous-secteur formés sur les aspects de la gouvernance et de l'éthique			FOSA/DS/DRSP/MINSANTE	PM/MINSANTE / MINEPAT
Mesures répressives pour les gestionnaires indélicats et récidivistes		Proportion des gestionnaires indélicats récidivistes par sous-secteur et par niveau de soins sanctionnés			FOSA/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE/CONTROLE SUP DE L'ETAT/MINJUSTICE
Supervision et suivi de l'application des textes sur la gouvernance des RHS		Proportion des responsables des FOSA par niveaux de soins affichant les tarifs des médicaments et des services offerts aux utilisateurs des services (consultations, césarienne)			FOSA/DS/DRSP/MINSANTE	PM/MINSANTE / MINEPAT
Plaidoyer pour la mobilisation des ressources pour le suivi des mesures d'incitations et de sanction		Nombre d'actions de plaidoyer organisées			Central	CP/ SSS, DRH

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Activités	**Extrants**	**Coût**	**Zone/lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Renforcement des capacités des décideurs/gestionnaires des RHS sur les textes relatifs à la gouvernance et à l'éthique	Nombre de sessions de formation organisées		AIRES/DS/DRSP/MINSANTE	PM/MINSANTE/ASSEMBLEE NATIONALE/MINEPAT
Mesures répressives pour les gestionnaires indélicats et récidivistes	Nombre de gestionnaires indélicats sanctionnés		AIRES/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE/CONTROLE SUP DE L ETAT/MINJUSTICE
Supervision et suivi de l'application de textes sur la gouvernance des RHS	Proportion des FOSA par niveaux de soins où les prix des médicaments affichés ou les coûts de soins sont appliqués		AIRES/DS/DRSP/MINSANTE	PM/MINSANTE/ASSEMBLEE NATIONALE/MINEPAT
Plaidoyer pour la mobilisation des ressources pour le suivi des mesures d'incitations et de sanction	Nombre d'actions de plaidoyer organisées		AIRES/DS/DRSP/MINSANTE	PM/MINSANTE/ASSEMBLEE NATIONALE/MINEPAT

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties
Renforcement des capacités des décideurs/gestionnaires des RHS sur les textes relatifs à la gouvernance et à l'éthique	Expression des besoins et acquisition de tous les textes administratifs relatifs à la gouvernance et à l'éthique disponible à tous les niveaux	Besoins en textes administratifs recensés à tous les niveaux		AS/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE
	Distribution aux responsables des structures sanitaires des textes relatifs à la gouvernance et à l'éthique	Textes relatifs à la gouvernance et à l'éthique distribués aux responsables des structures sanitaires		AS/DS/DRSP/MINSANTE	MINSANTE
Mesures répressives pour les gestionnaires indélicats et récidivistes	Punition de tous les gestionnaires indélicats récidivistes conformément à la réglementation en vigueur	Gestionnaires indélicats et récidivistes sanctionnés		AS/DS/DRSP/MINSANTE	DS/DRSP/MINSANTE
Supervision et suivi de l'application des textes sur la gouvernance des RHS	Renforcement des ressources des structures chargées d'assurer la prévention de certains comportements	Ressources des structures chargées d'assurer la prévention de certains comportements renforcées		AS/DS/DRSP/MINSANTE	DS/DRSP/MINSANTE
Plaidoyer pour la mobilisation des ressources pour le suivi des mesures d'incitations et de sanction.	Actions de plaidoyer	Nombre d'actions de plaidoyer menées		AS/DS/DRSP/MINSANTE	DS/DRSP/MINSANTE

PROGRAMME: DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

I.2. AXE STRATEGIQUE 2: RENFORCEMENT DE LA PRODUCTION DES RHS

I.2.1. ACTION 4: DÉVELOPPEMENT DE LA PRODUCTION DES RHS

I. 2.1 .1.OBJECTIF SPECIFIQUE 7 : Améliorer quantitativement et qualitativement la production de professionnels de santé

a. Composante 1 Formation initiale

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Développement de la production locale de certaines spécialités	Accroitre le nombre d'enseignants qualifiés et expérimentés	Nombre de spécialistes produits localement			National	MINESUP
Recrutement des enseignants	Augmenter le nombre d'enseignants	Nombre d'enseignants recrutés			National	MINFOPRA
Prolongement de l'âge de départ à la retraite des enseignants non universitaires à 60 ans	Augmenter l'âge de départ à la retraite des enseignants non universitaires à 60 ans	L 'âge de départ à la retraite des enseignants non universitaires			National	MINFOPRA
Développement des mesures incitatives pour les enseignants	Mettre en place des m esures incitatives pour les enseignants	Nombre des mesures incitatives développées			National	DRH/MINSANTE
Réhabilitation des infrastructures existantes	Développer des infrastructures pour la formation des personnels de la santé	Nombre de bâtiments réhabilités			National	DEP/MINSANTE

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Construction de nouvelles infrastructures	Doter les établissements de formation en infrastructures	Nombre des nouveaux bâtiments construits			National	DEP/MINSANTE
Maintenance des équipements	Doter suffisamment les établissements de formation des personnels de la santé en équipements	Nombre d'équipements ayant bénéficié de la maintenance			National	DEP/MINSANTE
Formation ou recrutement des agents de maintenance	Disposer des agents de maintenance dans les établissements de formation	Nombre des agents de maintenance recrutés/formés			National	MINFOPRA
Acquisition de nouveaux équipements	Doter les établissements de formation en équipements adéquats	Nombre d'établissements de formation dotés d' équipements adéquats			National	DEP/MINSANTE
Création d'une plateforme de concertation entre le Ministère de l'Enseignement Supérieur, le Ministère de l'Emploi et le Ministère de la Santé Publique pour l'octroi des agréments d'ouverture des établissements privés de formation des personnels de la santé	Développer un cadre réglementaire pour les stages hospitaliers des apprenants	Nombre de rencontres de la plateforme organisées			National	MINSANTE/MINESUP/MINEFOP
Développement d'un cadre adéquat pour les stages hospitaliers	Améliorer les conditions pour les stages hospitaliers des apprenants	Nombre de services hospitalo -universitaires dotés d' infrastructures adéquates			National	MINSANTE

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone/lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Développement des mécanismes de motivation des encadreurs	Accroitre la performance des encadreurs	Nombre des mécanismes de motivation appliqués			National	DRFP/MINSANTE
Augmentation de nombre d'encadreurs qualifiés	Disposer des encadreurs suffisants dans les établissements de stages	Nombre d'encadreurs recrutés/formés			National	MINFOPRA
Amélioration de la supervision formative des encadreurs	Renforcer la capacité des encadreurs dans les établissements de stages	Nombre d'encadreurs supervisés			National	DRH/MINSANTE
Organisation des filières de formation des médico - sanitaires en grands complexes polyvalents de formation	Organiser les écoles en complexes de formation polyvalents	Nombre de grands complexes polyvalents de formation créés			National	DRH/MINSANTE
Renforcement des performances des enseignants	Mettre en place un système d'évaluation des enseignants	Nombre d'enseignants évalués			National	DRH/MINSANTE
Renforcement de la capacité institutionnelle pour l'encadrement des étudiants dans les hôpitaux	Améliorer la structuration des services hospitalo - universitaires (équipes pédagogiques)	Nombre services hospitalo -universitaires structurés			National	MINESUP
Élaboration des documents sur les besoins en formation dans le système de sante	Adapter les programmes d'enseignement aux besoins de système de santé	Nombre de documents élaborés			National	DRH/MINSANTE
Élaborationde politique et plan de développement des RHS	Renforcer le développement des RHS	Le plan de développement des RHS disponible			National	DRH/MINSANTE

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action						
Activités	**Objectifs**	**Indicateurs**	**Baselines**	**Cibles**	**Zone/lieu d'exécution**	**Cadre institutionnel de MEO**
Acquisition des matériels didactiques dans les établissements de formation	Doter les établissements de formation de matériel didactique	Nombre d' établissements de formation dotés de matériels didactiques selon les normes			National	DRH/MINSANTE
Amélioration de la qualité des stages dans les hôpitaux d'encadrement	Renforcer les plateaux techniques dansles d'hôpitaux d'encadrement	Nombre d'hôpitaux d'encadrement dotés de plateaux techniques adéquats			National	DEP/MINSANTE
Hébergement des étudiants dans les établissements de formation	Améliorer le cadre de formation dans les établissements de formation	Nombre d'étudiants logés			National	DEP/MINSANTE
Construction des cantines/restaurants pour les étudiants	Doter établissements de formation en cantines/restaurants	Nombre des établissements disposant des cantines/restaurants			National	DEP/MINSANTE
Aménagement des terrains de jeu pour les étudiants	Doter établissements de formation en terrain de jeu	Nombre d'établissements disposant des terrains de jeu			National	DEP/MINSANTE
Acquisition de moyens de transport pour les étudiants	Doter établissements de formation en moyen de transport	Nombre des établissements disposant de moyens de transport			National	DEP/MINSANTE
Construction de bibliothèques bien fournies dans les établissements	Doter établissements de formation en bibliothèques	Nombre d'établissements disposant des bibliothèques			National	DEP/MINSANTE
Mise en place des TIC pour les étudiants dans les établissements de formation	Doter établissements de formation en TIC pour les étudiants	Nombre d'établissements disposant des TIC pour les étudiants			National	DEP/MINSANTE

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action						
Activités	**Objectifs**	**Indicateurs**	**Baselines**	**Cibles**	**Zone/lieu d'exécution**	**Cadre institutionnel de MEO**
Élaboration d'un cadre réglementaire pour le partenariat	Mettre en place des partenariats entre les établissements de formation	Nombre d'accords de partenariat signés entre les établissements de formation			National	DCOOP/MINSANTE
Mise en adéquation la Demande par rapport à l'offre	Rationaliser les effectifs dans les filières	Nombre des étudiants par filière			National	DRH/MINSANTE
Promotion des filières peu sollicitées par les apprenants	Mettre en place des mesures pour encourager le choix des filières peu sollicitées par les apprenants	Nombre d'étudiants admis dans les filières peu sollicitées			National	DRH/MINSANTE
Développement d'un système d'accréditation des établissements de formation	Rendre les établissements de formation plus performants	Nombre d'établissements de formation accrédités			National	DRH/MINSANTE
Règlementation et contrôle de l'ouverture des établissements de formation des personnels de la santé	Diminuer la création anarchique des établissements de formation	Nombre d' établissements de formation des personnels de la santé contrôlés			National	MINESUP MINSANTE MINEFOP

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Activités	**Extrants**	**Coûts**	**Zone/lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Développement de la production locale de certaines spécialités	Les spécialistes sont produits localement selon les besoins		National	MINESUP
Recrutement des enseignants	Les enseignants sont recrutés selon les besoins		National	MINFOPRA
Prolongement de l'âge de départ à la retraite des enseignants non universitaires	Texte portant révision de l' âge de départ à la retraite		National	MINFOPRA
Développement des mesures incitatives pour les enseignants	Les enseignants bénéficient des mesures incitatives		National	DRH/MINSANTE
Réhabilitation des infrastructures existantes	Les infrastructures pour la formation des personnels de la santé sont réhabilitées		National	DEP/MINSANTE
Construction de nouvelles infrastructures	Les établissements de formation sont dotés de nouvelles infrastructures		National	DEP/MINSANTE
Maintenance des équipements	Les établissements de formation des personnels de la santé sont dotés des équipements nécessaires		National	DEP/MINSANTE

Tableau 2 : Plan d'Actions Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Formation ou recrutement des agents de maintenance	Les établissements de formation disposent des agents de maintenance		National	MINFOPRA
Acquisition de nouveaux équipements	Les établissements de formation sont dotés des équipements adéquats		National	DEP/MINSANTE
Création d'une plateforme de concertation entre le Ministère de l'Enseignement Supérieur, le Ministère de l'Emploi et le Ministère de la Santé Publique pour l'octroi des agréments d'ouverture des établissements privés de formation des personnels de la santé	Texte définissant l' organisation et le fonctionnement de la Plate-forme interministérielle.		National	MINSANTE/MINESUP/MINEFOP
Développement d'un cadre adéquat pour les stages hospitaliers	Un cadre adéquat est mis en place dans les structures accueillant les stages hospitaliers		National	MINSANTE
Développement des mécanismes de motivation des encadreurs	Les encadreurs de stage bénéficient des incitations		National	DRFP/MINSANTE
Augmentation de nombre d'encadreurs qualifiés	Des encadreurs sont recrutés en nombre suffisant		National	MINFOPRA
Amélioration de la supervision formative des encadreurs	La supervision formative en faveur des encadreurs est assurée		National	DRH/MINSANTE
Organisation des filières de formation des médico-sanitaires en grands complexes polyvalents de formation	Les complexes de formation polyvalents sont mis en place		National	DRH/MINSANTE

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Renforcement des performances des enseignants	Un système d'évaluation des enseignants est mis en place		National	DRH/MINSANTE
Renforcement de la capacité institutionnelle pour l'encadrement des étudiants dans les hôpitaux	Les services hospitalo - universitaires sont structurés en équipes pédagogiques		National	MINESUP
Élaboration des documents sur les besoins en formation dans le système de santé	Etat des besoins en formation dans le système de santé		National	DRH/MINSANTE
Élaboration de politique et plan de développement des RHS	Document de politique et de plan de développement des RHS		National	DRH/MINSANTE
Acquisition du matériel didactique pour les établissements de formation	Les établissements de formation sont dotés du matériel didactique nécessaire		National	DRH/MINSANTE
Amélioration de la qualité des stages dans les hôpitaux d'encadrement	Ré férentiel de stage dans les hôpitaux d'encadrement		National	DEP/MINSANTE
Hébergement des étudiants dans les établissements de formation	Logements pour étudiants disponibles		National	DEP/MINSANTE
Construction des cantines/restaurants pour les étudiants	Les établissements de formation sont dotés de cantines/restaurants		National	DEP/MINSANTE
Aménagement des terrains de jeu pour les étudiants	Les établissements de formation sont dotés de terrain de jeu		National	DEP/MINSANTE
Acquisition de moyens de transport pour les étudiants	Les établissements de formation sont dotés de moyen de transport		National	DEP/MINSANTE

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Activités	**Extrants**	**Coûts**	**Zone/lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Construction de bibliothèques bien fournies dans les établissements	Les établissements de formation sont dotés de bibliothèques		National	DEP/MINSANTE
Mise en place des TIC pour les étudiants dans les établissements de formation	Les établissements de formation sont dotés de TIC pour les étudiants		National	DEP/MINSANTE
Élaboration d'un cadre réglementaire pour le partenariat	Accords de partenariat entre les établ issements de formation		National	DCOOP/MINSANTE
Mise en adéquation la demande par rapport à l'offre	Ajuste m ent de la production de RHS avec la demande		National	DRH/MINSANTE
Promotion des filières peu sollicitées par les apprenants	Accroissement des inscriptions dans es filières peu sollicitées		National	DRH/MINSANTE
Développement d'un système d'accréditation des établissements de formation	Les établissements de formation sont catégorisés en fonction du système d'accréditation		National	DRH/MINSANTE
Règlementation et contrôle de l'ouverture des établissements de formation des personnels de la santé	Tous les établissements fonctionnels sont agréés.		National	MINESUP MINSANTE MINEFOP

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Développement de la production locale de certaines spécialités	Identification des spécialités non disponible au niveau local	Les spécialistes sont formés localement		National	MINESUP
	Création de nouvelles filières de formation	Les nouvelles filières sont créées		National	MINESUP
Recrutement des enseignants	Identification des besoins en enseignants	Les besoins en enseignants sont identifiés		National	MINESUP
	Faire le plaidoyer pour le recrutement des enseignants	Le plaidoyer pour le recrutement des enseignants est mené		National	MINESUP
	Recruter les enseignants	Les enseignants sont recrutés		National	MINFOPRA
Renforcement des performances des enseignants	Planifier l'évaluation des enseignants	Les évaluations des enseignants sont planifiées		National	MINESUP
	Réaliser les évaluations des enseignants	Les évaluations des enseignants sont réalisées		National	MINESUP
Prolongement de l'âge de départ à la retraite des enseignants non universitaires	Faire le plaidoyer pour l'augmentation de l'âge de la retraite des enseignants non universitaires à 60 ans	Le plaidoyer pour l'augmentation de l'âge de la retraite des enseignants non universitaires		National	MINFOPRA
	Harmoniser les statuts des personnels de l'Etat dans le secteur public à 60 ans pour la retraite	Les statuts des personnels de l'Etat dans le secteur public à 60 sont harmonisés		National	MINFOPRA
Développement des mesures incitatives pour les enseignants	Identifier des mesures incitatives pour les enseignants	Les mesures incitatives pour les enseignants sont identifiées		National	MINESUP
	Renforcer les dispositions réglementaires pour la motivation des enseignants	Les dispositions réglementaires pour la motivation des enseignants sont renforcées		National	MINESUP
	Appliquer les mesures incitatives pour les enseignants	Les mesures incitatives pour les enseignants sont appliquées		National	MINESUP
Réhabilitation des infrastructures existantes	Identifier les bâtiments à réhabiliter	Les bâtiments à réhabiliter sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Faire le plaidoyer pour allocation des ressources financières pour la réhabilitation des bâtiments	Le plaidoyer pour allocation des ressources financières pour la réhabilitation des bâtiments est mené		National	MINFI MINSANTE

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
	Réhabiliter les bâtiments	Les bâtiments sont réhabilités		National	DEP/MINSANTE MINESUP
Construction de nouvelles infrastructures	Identifier les besoins en infrastructures	Les besoins en infrastructures sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Faire le plaidoyer pour allocation des ressources financières pour la réhabilitation des bâtiments	Le plaidoyer pour allocation des ressources financières pour la réhabilitation des bâtiments est mené		National	MINFI PA RTENAIRE MINSANTE
	Construire des nouveaux bâtiments	Les nouveaux bâtiments sont construits		National	DEP/MINSANTE MINESUP
Maintenance des équipements	Identifier les besoins en maintenance des équipements	Les besoins en maintenance des équipements sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Renforcement des capacités managériales pour la maintenance des équipements	Les manager sont capacités en maintenance		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Assurer la maintenance des équipements	La maintenance des équipements est assurée		National	DEP/MINSANTE MINESUP
Formation ou recrutement des agents de maintenance	Identification des besoins en agents de maintenance	Les besoins en agents de maintenance sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Faire le plaidoyer pour le recrutement des agents de maintenance	Le plaidoyer pour le recrutement des agents de maintenance est mené		National	MINFOPRA
	Recruter les agents de maintenance	Les agents de maintenance sont recrutés		National	MINFOPRA
Acquisition de nouveaux équipements	Identifier les besoins en équipements	Les besoins en équipements sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Faire le plaidoyer pour allocation des ressources financières pour l'acquisition des équipements	Le plaidoyer pour l'acquisition des équipements est mené		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Acquérir les nouveaux équipements	Les nouveaux équipements sont acquis		National	DEP/MINSANTE MINESUP
Création d'une plateforme de concertation entre le Ministère de	Élaboration des termes de références pour la création d'une plateforme de concertations interministérielles	Les termes de références sont élaborés		Niveau Central	MINSANTE MINESUP MINEFOP

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
l'Enseignement Supérieur, le Ministère de l'Emploi et le Ministère de la Santé Publique pour l'octroi des agréments d'ouverture des établissements privés de formation des personnels de la santé ;	Faire le plaidoyer pour la création d'une plateforme de concertations interministérielles	Le plaidoyer pour la création d'une plateforme de concertations interministérielles est mené		Niveau Central	MINSANTE MINESUP MINEFOP
	Créer la plateforme de concertations interministérielles pour l'octroi des agréments d'ouverture des établissements privés de formation des personnels de la santé	La plateforme de concertation interministérielle pour l'octroi des agréments d'ouverture des établissements privés de formation des personnels de la santé est créée		Niveau Central	MINSANTE MINESUP MINEFOP
Développement d'un cadre adéquat pour les stages hospitaliers	Elaborer les normes infrastructurelles hospitalo -universitaires	Les normes infrastructurelles hospitalo -universitaires sont élaborées		National	MINESUP
	Appliquer les normes infrastructurelles hospitalo -universitaires	Les normes infrastructure lles hospitalo-universitaires sont appliquées		National	MINESUP
	Faire le plaidoyer pour l'accroissement des ressources pour les stages	Le plaidoyer pour l'accroissement des ressources pour les stages		National	MINFI MINESUP
	Renforcer les capacités managériales pour l'organisation des stages	Nombre des managers capacités pour l'organisation des stages		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Structurer les services hospitalo - universitaires en équipes d'encadrement	Les services d'encadrement dans les hôpitaux sont structurés en équipes		National	MINESUP
Développement des mécanismes de motivation des encadreurs	Identifier des mécanismes de motivation des encadreurs	Des mécanismes de motivation des encadreurs sont identifiés		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Renforcer les dispositions réglementaires pour le développement des mécanismes de motivation des encadreurs	Les dispositions réglementaires des encadreurs sont renforcés		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Appliquer les mécanismes de motivation des encadreurs	Les mécanismes de motivation des encadreurs sont appliqués		National	DRH/MINSANTE MINESUP
Augmentation de nombre d'encadreurs qualifiés	Identification des besoins d'encadreurs qualifiés	Les besoins d'encadreurs qualifiés sont identifiés		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Renforcer les capacités des personnels pour l'encadrement des stagiaires	Les capacités des personnels sont renforcées		National	DRH/MINSANTE MINESUP

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Organisation des filières de formation des médico-sanitaires en grands complexes polyvalents de formation	Elaborer les normes en matière de regroupement des filières de formation des médico-sanitaires en grands complexes polyvalents de formation	Document des normes en matière de regroupement des filières de formation des médico-sanitaires en grands complexes polyvalents de formation élaboré		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Appliquer les normes en matière de regroupement des filières de formation des médico-sanitaires en grands complexes polyvalents de formation	Les normes en matière de regroupement des filières de formation des médico-sanitaires en grands complexes polyvalents de formation sont appliquées		National	DRH/MINSANTE MINESUP
Production des bases factuellessur les besoins en formation dans le système de santé	Identifier les besoins en formation dans le système de sante	Les besoins en formation dans le système de santé sont identifiés		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Elaborer le document sur les besoins en formation dans le système de sante	Le document sur les besoins en formation dans le système de santé est élaboré		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Diffuser les documents sur les besoins en formation dans le système de sante	Le document sur les besoins en formation dans le système de santé est diffusé		National	DRH/MINSANTE MINESUP
Élaboration de politique et plan de formation des RHS	Organiser une évaluation du plan de formation des RHS	Une évaluation de plan de formation des RHS est réalisée			
	Organiser un atelier d'actualisation de politique et plan de formation des RHS	Un atelier d'actualisation du plan de formation des RHS est organisé			
Acquisition des matériels didactiques dans les établissements de formation	Ide ntifier les besoins en matériel didactique dans les établissements de formation	Les besoins en matériel didactique dans les établissements de formation sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Faire le plaidoyer pour l'acquisition des matériels didactiques dans les établissements de formation	Le plaidoyer pour l'acquisition des matériels didactiques dans les établissements de formation est mené		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Acquérir du matériel didactique dans les établissements de formation	Le matériel didactique dans les établissements de formation est acquis		National	DEP/MINSANTE MINESUP
Amélioration de la qualité des stages dans les	Elaborer les normes en matière des stages dans les hôpitaux d'encadrement	Les normes en matière de stages sont élaborées		National	DRH/MINSANTE MINESUP

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
hôpitaux d'encadrement	Appliquer les normes en matière de stages dans les hôpitaux d'encadrement	Les normes en matière de stages dans les hôpitaux d'encadrement sont appliquées		National	DRH/MINSANTE MINESUP
Hébergement des étudiants dans les établissements de formation	Identification des besoins en hébergement des étudiants dans les établissements de formation	Les besoins en hébergement des étudiants dans les établissements de formation sont identifiés		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Construire les bâtiments de logement des étudiants dans les établissements de formation	Les logements des étudiants dans les établissements de formation sont construits		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Loger les étudiants dans les établissements de formation	Les étudiants sont logés dans les établissements de formation		National	DRH/MINSANTE MINESUP
Construction des cantines/restaurants pour les étudiants	Identification des besoins en construction des cantines/restaurants pour les étudiants	Les besoins en construction des cantines/restaurants pour les étudiants dans les établissements de formation sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Construire des cantines/restaurants pour les étudiants dans les établissements de formation	Les cantines/restaurants pour les étudiants sont construits dans les établissements de formation		National	DEP/MINSANTE MINESUP
Aménagement des terrains de jeu pour les étudiants	Identification des besoins en terrains de jeu pour les étudiants	Les besoins en terrains de jeu pour les étudiants sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Mise en place des terrains de jeu pour les étudiants	Les terrains de jeu pour les étudiants sont aménagés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
Acquisition de moyens de transport pour les étudiants	Identification des besoins en moyens de transport pour les étudiants	Les besoins en moyens de transport pour les étudiants sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Acquérir le moyen de transport pour les étudiants dans les établissements de formation	Les moyens de transport pour les étudiants sont acquis dans les établissements de formation		National	DEP/MINSANTE MINESUP
Construction de bibliothèques bien fournies dans les établissements	Identification des besoins en bibliothèques bien fournies dans les éta blissements	Les besoins en bibliothèques bien fournies dans les établissements sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP
	Construire des bibliothèques bien fournies dans les établissements	Les bibliothèques sont construites dans les établissements de formation		National	DEP/MINSANTE MINESUP

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Mise en place des TIC pour les étudiants dans les établissements de formation	Identification des besoins des TIC pour les étudiants dans les établissements de formation	Les besoins en TIC sont identifiés		National	DEP/MINSANTE MINESUP MINPOSTEL
	Mettre en place des TIC pour les étudiants dans les établissements de formation pour les étudiants dans les établissements de formation	Les TIC pour les étudiants dans les établissements de formation sont disponibles et fonctionnelles		National	DEP/MINSANTE MINESUP MINPOSTEL
Élaborationd'un cadre réglementaire pour le partenariat	Définir le cadre réglementaire pour le partenariat	Le cadre réglementaire pour le partenariat est défini		National	DCOOP/MINSANTE MINESUP
	Etablir des partenariats entre les établissements de formation	Les partenariats entre les établissements de formation sont établis		National	DCOOP/MINSANTE MINESUP
Mise en adéquation la demande par rapport à l'offre	Identifier l'ampleur de la demande en formation des RHS	L 'ampleur de la demande en formation des RHS est identifiée		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Disposer d'une offre adaptée à la demande	L'offre est disponible par rapport à la demande		National	DRH/MINSANTE MINESUP
Promotion des filières peu sollicitées par les apprenants	Organiser les campagnes de sensibilisation de la population sur les filières peu sollicitées	Les campagnes de sensibilisation de la population sur les filières peu sollicitées sont organisées		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Identifier les mécanismes de valorisation des filières peu sollicitées par les apprenants	Les mécanismes de valorisation des filières peu sollicitées par les apprenants sont identifiés		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Appliquer les mécanismes de valorisation des filières peu sollicitées par les apprenants	Les mécanismes de valorisation des filières peu sollicitées par les apprenants sont appliqués		National	DRH/MINSANTE MINESUP
Développement d'un système d'accréditation des établissements de formation	Id entifier les valeurs de qualité pour l'accréditation des établissements de formation	Les normes d'accréditation sont élaborées		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Organiser l'évaluation des établissements de formation pour leur accréditation	Les établissements de formation sont évalués		National	DRH/MINSANTE MINESUP

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité					
Activités	**Tâches**	**Extrants**	**Coûts**	**Zone/lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Règlementation et contrôlede l'ouverture des établissements de formation des personnels de la santé	Définir le cadre règlementaire pour l'ouverture des établissements de formation des personnels de la santé	Le cadre règlementaire pour l'ouverture des établissements de formation des personnels de la santé est défini		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Planifier les missions de contrôle des établissements de formation des personnels de la santé	Les missions de contrôle des établissements de formation des personnels de la santé sont planifiées		National	DRH/MINSANTE MINESUP
	Réaliser les missions de contrôle des établissements de formation des personnels de la santé	Les missions de contrôle des établissements de formation des personnels de la santé sont réalisées		National	DRH/MINSANTE MINESUP

I.2.1. 2. OBJECTIF SPECIFIQUE 8: Renforcer la formation continue à tous les échelons de la pyramide sanitaire

b. Composante 2 Formation contiue

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action						
Activités	**Objectifs**	**Indicateurs**	**Baselines**	**Cibles**	**Zone/lieu d'exécution**	**Cadre institutionnel de MEO**
Élaborationet MEO du plan de formationcontinue pour les RHS	Assurer la formation continue aux béné ficiaires suivant le plan établi	Plan de formation continue des RHS disponible Niveau de réalisation annuel du plan de formation continue des RHS			National	DRH/MINSANTE
Élaborationet MEO d'une politique de supervision formative des RHS	Renforcer la su pervision formative des personnels de la santé	Nombre de responsables ayant bénéficié de la supervision formative par an			National	DRH/MINSANTE

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action						
Élaboration des mécanismes d'incitation à l'amélioration des compétences	Inciter les RHS à faire des formations continues	Nombre des RHS ayant sollicité la FC au cours d'une année			National	DRH/MINSANTE
Élaborationd'une politique de valorisation des compétences	Renforcer la valorisation des nouvelles compétences acquises par le personnel de la santé	Nombre de nominations et d'affectations effectuées sur la base des nouvelles compétences acquises			National	DRH/MINSANTE
Développement des outils de suivi des stagiaires pour la formation continue	Renforcer les mécanismes de suivi des bénéficiaires de la format ion continue	Nombre d'outils de suivi des bénéficiaires de la formation continue développés et mis en œuvre			National	DRH/MINSANTE
Mise en place d'une plateforme de coordination des acteurs dans le processus de mise en stage	Coordonner l'organisation de la formation continue des RHS	Nombre moyen de concertations tenues annuellement			National	Groupe de Travail interministériel (...)

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Activités	**Extrants**	**Coûts**	**Zone/lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Élaboration et MEO du plan de formation continue pour les RHS	Plan de formation continue élaboré et mis en œuvre		National	MINFOPRA
Élaboration et MEO des mécanismes de supervision formative des RHS	Mécanismes de supervision formative élaborés et implémentés		National	Directions techniques du MINSANTE
Élaboration des mécanismes d'incitation à l'amélioration des compétences	Mécanismes d'incitation à l'amélioration des compétences élaborés et appliqués		DRH	Directions techniques du MINSANTE
Élaboration des mécanismes de valorisation des compétences	Mécanismes de valorisation des compétences élaborés et mis en œuvre		DRH	Directions techniques du MINSANTE

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Développement des outils de suivi des stagiaires pour la formation continue	Outils de suivi des stagiaires pour la formation continue développés et appliqués		DRH	Directions techniques du MINSANTE
Mise en place d'une plateforme de coordination des acteurs dans le processus de mise en stage	Plate -forme de coordination des acteurs dans le processus de mise en stage fonctionnelle		Central	MINSANTE, MINFOPRA, MINESUP

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
Élaborationet MEO du plan de formationcontinue pour les RHS	Élaboration du plan de formation continue pour les RHS	Document du plan de formation continue disponible		DRH	MINSANTE, PTF
	Mise en œuvre du plan de formation continue pour les RHS	Plan de formation continue diffusé et vulgarisé		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
		Plaidoyer pour le financement effectué		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
Élaboration et MEO des mécanismes de la supervision formative des RHS	Élaboration du Plan de supervision formative	Document du plan de supervision formative disponible		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
	Mise en œuvre du plan de supervision formative	Plan de supervision formative diffusé et vulgarisé		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
		Plaidoyer pour le financement effectué		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
Élaboration des mécanismes d'incitation à l'amélioration des compétences	Organisation des séances de travail pour la production du canevas des mécanismes d'incitation	Mécanismes d'incitation à l'amélioration des compétences disponibles		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
	Mise en œuvre des mécanismes d'incitation à l'amélioration des compétences	Mécanismes d'incitation à l'amélioration des compétences diffusés et vulgarisés		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE

Tableau 3 : Plan d'Actions - Tâches par activité

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone/lieu d'exécution	Principales parties prenantes
		Plaidoyer pour les mécanismes d'incitation à l'amélioration des compétences effectué		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
Élaboration des mécanismes de valorisation des compétences	Élaboration d'un guide de valorisation des nouvelles compétences	Critères de valorisation des compétences élaborés et vulgarisés		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
		Bénéficiaires de la valorisation des compétences identifiés			
	Collecte des données sur la valorisation des compétences	Disponibilité des données sur la valorisation des compétences		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
Développement des outils de suivi des stagiaires pour la formation continue	Élaboration des outils de suivi des stagiaires	Outils de suivi des stagiaires disponibles		National	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE
	Collecte des données sur le suivi des stagiaires ayant effectué la formation continue	Données sur le suivi des stagiaires disponibles		DRH	DRH, DRSP, Directions techniques MINSANTE, MINFOPRA
Mise en place d'une plate-forme de coordination des acteurs dans le processus de mise en stage	Organisation des séances de travail pour élaborer le cadre institutionnel de la plate - forme	Cadre institutionnel disponible		DRH	MINSANTE, MINFOPRA, MINEFOP, MINESUP
	Tenue des sessions de la plate -forme	Rapports des sessions de la plate - forme disponibles et exploités		DRH	MINSANTE, MINFOPRA, MINEFOP, MINESUP

PROGRAMME : DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

I.3. AXE STRATEGIQUE 3 : RENFORCEMENT DE LA VEILLE STRATEGIQUE SUR LES RHS

I.3.1. ACTION 5: PROMOTION LA RECHERCHE DANS LE DOMAINE DES RHS

I.3.1. 1. OBJECTIF SPECIFIQUE 9: Mener des études sur les RHS et en disséminer les résultats en vue de la prise de décision fondée sur des bases factuelles

a. Composante 1 : Développement de la recherche

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action

Activités	Objectifs	Indicateurs	Baselines	Cibles	Zone ou Lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Identification et mise en œuvre des mesures incitatives pour la recherche	Promouvoir la recherche sur les RHS	Nombre de mesures incitatives identifiées et mises en œuvre			NATIONAL	DRH/MINSANTE
Accroissement du budget alloué à la recherche sur les RHS	Augmenter le budget alloué à la recherche dans le secteur de la santé	Pourcentage d'augmentation du budget alloué à la recherche			NATIONAL	DRH/MINSANTE DRFP/MINSANTE
Mise en place de bibliothèques et de struc tures d'archivage des documents de recherche sur les RHS	Rendre accessibles les documents de recherche sur les RHS pour les apprenants et personnels de la santé.	Nombre de bibliothèques et structures d'archivage fonctionnelles disponibles			NATIONAL	DRH/MI NSANTE DRFP/MINSANTE MINESUP UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE

Tableau 1 : Plan d'Actions - Activités de l'action						
Activités	**Objectifs**	**Indicateurs**	**Baselines**	**Cibles**	**Zone ou Lieu d'exécution**	**Cadre institutionnel de MEO**
Plaidoyer pour l'accroissement du budget alloué aux établissements de formation pour la documentation	Accroitre les allocations budgétaires aux établissements de formation pour la documentation	Pourcentage d'augmentation du budget alloué aux établissements de formation pour la documentation			NATIONAL	MINSANTE MINESUP UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE
Incitation des chercheurs à augmenter leur production scientifique sur les RHS	Accroitre la production scientifique sur les RHS	Nombre de productions scientifiques sur les RHS produites par les chercheurs			NATIONAL	MINSANTE UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE
Identification des besoins en recherche sur les RHS adaptés aux besoins du système de santé	Adapter les projets de recherche aux besoins du système de santé	Les chercheurs disposent du do cument décrivant les besoins de recherche sur les RHS selon le système de santé			NATIONAL	DRH/MINSANTE DROS/MINSANTE ST-SSS/MINSANTE
Renforcement des capacités des chercheurs sur les méthodologies de la recherche	Accroitre le nombre de chercheurs qualifiés et expérimentés sur la problématique des RHS	Nombre de chercheurs formés sur les méthodologies de la recherche			NATIONAL	DRH/MINSANTE GRESAC DROS MINESUP UNIVERSITES
Orientation des personnels de la santé vers disciplines liées à la recherche	Accroitre le potentiel de futurs chercheurs sur les RHS	Nombre de personnels de santé formés dans les disciplines de la recherche			NATIONAL	DRH/MINSANTE DROS/MINSANTE UNIVERSITES
Renforcement des capacités des promoteurs pour la production des supports d'information de la recherche sur les RHS	Rendre les promoteurs capables de produire des supports d'information sur recherche	Nombre de supports d'information sur les RHS disponibles			NATIONAL	DRH/MINSANTE MINESUP UNIVERSITES
Mise en place d'un système dinformation sur les RHS (SIRHS)	Informer les parties prenantes sur les données relatives aux RHS	Un observatoire et une SIRHS sont fonctionnels			NATIONAL	DRH/MINSANTE GRESAC

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Activités	**Extrants**	**Coûts**	**Zone ou Lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Identification et mise en œuvre des mesures incitatives pour la recherche	Les mesures incitatives pour la recherche sont identifiées et mises en œuvre		NATIONAL	DRH/MINSANTE
Accroissement du budget alloué à la recherche sur les RHS	Le budget alloué à la recherche dans le secteur de la santé est amélioré		NATIONAL	DRH/MINSANTE DRFP/MINSANTE
Mise en place de bibliothèques et de structures d'archivage des documents de recherche sur les RHS	Les bibliothèques et de structures d'archivage des documents de recherche sur les RHS sont mises en place		NATIONAL	DRH/MINSANTE DRFP/MINSANTE MINESUP UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE
Plaidoyer pour l'accroissement du budget alloué aux établissements de formation pour la documentation	Les allocations budgétaires aux établissements de formation pour la documentation sont améliorées		NATIONAL	DRH/MINSANTE DRFP/MINSANTE MINESUP UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE
Incitation des chercheurs à augmenter leur production scientifique sur les RHS	Les incitations pour la production scientifique sur les RHS sont développées		NATIONAL	DRH/MINSANTE DRFP/MINSANTE UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE
Identification des besoins en recherche sur les RHS adaptés aux besoins du système de santé	Les projets de recherche aux besoins du système de santé sont retenus en adéquation avec les besoins de santé		NATIONAL	DRH/MINSANTE DROS/MINSANTE ST - SSS/MINSANTE

Tableau 2 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques				
Activités	**Extrants**	**Coûts**	**Zone ou Lieu d'exécution**	**Principales parties prenantes**
Renforcement des capacités des chercheurs sur les méthodologies de la recherche	Les capacités de chercheurs sur la problématique des RHS sont renforcées		NATIONAL	DRH/MINSANTE GRESAC DROS MINESUP UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE
Renforcement des capacités des promoteurs pour la production des supports d'information de la recherche sur les RHS	Les capacités des promoteurs sont renforcées pour la production des supports d'information de la recherche sur les RHS		NATIONAL	DRH/MINSANTE MINESUP UNIVERSITES
Mise en place d'un système d'information sur les RHS (SIRHS)	Un système d'information sur les RHS est mis en place		NATIONAL	DRH/MINSANTE GRESAC

Tableau 3 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone ou lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Valorisation des résultats de la recherche sur les RHS	Élaboration d'un cadre réglementaire adéquat pour la motivation des chercheurs	Le texte du cadre réglementaire est élaboré		NATIONAL	DRH/MINSANTE
	Identification et mise en œuvre des mesures incitatives pour la recherche	Des mesures incitatives sont identifiées et mises en œuvre		NATIONAL	DRH/MINSANTE
Élaboration d'un plaidoyer pour l'accroissement du budget alloué à la recherche sur les RHS	Élaboration des outils de plaidoyer	Les outils de plaidoyer sont disponibles		NATIONAL	DRH/MINSANTE
	Mise en œuvre du plaidoyer	Le budget alloué aux activités de recherche sur les RHS est accru		NATIONAL	DRH/MINSANTE
Mise en place de bibliothèques et de structures d'archivage des documents de recherche sur les RHS	Identification des besoins des structures de santé sur la documentation et l'archivage	Le document décrivant les besoins des structures de santé sur la documentation et l'archivage est disponible		NATIONAL	DRH/MINSANTE DRFP/MINSANTE MINESUP
	Organisation de séminaires de renforcement des capacités managériales sur la gestion documentaire et l'archivage des produits de la recherche	Les capacités managériales des responsables en matière de gestion documentaire et d'archivage sont renforcées.		NATIONAL	DRH/MINSANTE
	Construction et équipement des bibliothèques dans les structures de santé	Des bibliothèques bien fournies sur les problématiques des RHS sont disponibles dans les structures de santé		NATIONAL	DRH/MINSANTE DRFP/MINSANTE DEP/MINSANTE MINESUP

Tableau 3 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone ou lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
Plaidoyer pour l'accroissement du budget alloué aux établissements de formation pour la documentation	Elaborer les outils de plaidoyer	Les outils de plaidoyer sont disponibles		NATIONAL	DRH/MINSANTE DRFP/MINSANTE MINESUP
	Mettre en œuvre le plaidoyer	Les allocations budgétaires aux établissements de formation pour la documentation sont accrues		NATIONAL	DRH/MINSANTE DRFP/MINSANTE MINESUP
Incitation des chercheurs à augmenter leur production scientifique sur les RHS	Organiser des séminaires de renforcement des capacités des responsables pour la promotion de la production scientifique sur les RHS	Des responsables sont capables de promouvoir la production de la recherche sur les RHS		NATIONAL	DRH/MINSANTE
	Entreprendre un plaidoyer pour l'augmentation du budget alloué à la production scientifique des résultats de la recherche sur les RHS	Le budget alloué à la production scientifique est accru.		NATIONAL	DRH/MINSANTE
	Organiser des séminaires de renforcement des capacités des personnels de la santé pour la recherche scientifique et la publication des travaux sur les RHS	Des personnels de la santé sont capables de produire des résultats de recherches sur les RHS		NATIONAL	DRH/MINSANTE GRESAC
Publication des besoins en recherche sur les RHS adaptés au système de santé	Renforcement des capacités des responsables sur l'élaboration des politiques de santé et les problématiques des RHS	Des responsables sont capables d'élaborer des politiques de santé impliquant les RHS		NATIONAL	DRH/MINSANTE GRESAC
	Réalisation des études sur les besoins de recherche sur les RHS du système de santé	Les documents décrivant les besoins de recherche sur les RHS adaptés au système de santé sont disponibles		NATIONAL	DRH/MINSANTE GRESAC DROS/MINSANTE UNIVERSITES FACULTES DE

Tableau 3 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone ou lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
					MEDECINE
	Diffusion des documents indiquant les besoins de recherche sur les RHS aux chercheurs	Les chercheurs disposent des documents décrivant les besoins de recherche sur les RHS		NATIONAL	DRH/MINSANTE
Renforcementdes capacités des chercheurs sur les méthodologies de la recherche	Organisation des séminaires de renforcement des capacités des chercheurs en matière de recherche	Les capacités des chercheurs sont renforcées en matière de méthodologie de la recherche		NATIONAL	DRH/MINSANTE GRESAC
	Entreprendre un plaidoyer pour l'accroissement des ressources destinées au renforcement des capacités des chercheurs	Le budget alloué au renforcement des capacités des chercheurs est accru		NATIONAL	DRH/MINSANTE
Orientationdes personnels de la santé vers disciplines liées à la recherche	Sensibilisation des responsables des établissements de formation des RHS sur l'orientation des apprenants et des enseignants vers les disciplines de la recherche	Les responsables des établis sements de formation sont informés de la nécessité de formations complémentaires des enseignants et des apprenants sur la recherche.		NATIONAL	DRH/MINSANTE MINESUP UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE
	Organisation de conférences sur la recherche à l'intention des RHS	Les enseignants et apprenants sont informés sur les opportunités de formation pour la recherche		NATIONAL	DRH/MINSANTE DROS/MINSANTE UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE INSTITUTS DE RECHERCHE

Tableau 3 : Plan d'Actions - Activités de l'action et leurs principales caractéristiques

Activités	Tâches	Extrants	Coûts	Zone ou lieu d'exécution	Cadre institutionnel de MEO
					MEDECINE
	Diffusion des documents indiquant les besoins de recherche sur les RHS aux chercheurs	Les chercheurs disposent des documents décrivant les besoins de recherche sur les RHS		NATIONAL	DRH/MINSANTE
Renforcementdes capacités des chercheurs sur les méthodologies de la recherche	Organisation des séminaires de renforcement des capacités des chercheurs en matière de recherche	Les capacités des chercheurs sont renforcées en matière de méthodologie de la recherche		NATIONAL	DRH/MINSANTE GRESAC
	Entreprendre un plaidoyer pour l'accroissement des ressources destinées au renforcement des capacités des chercheurs	Le budget alloué au renforcement des capacités des chercheurs est accru		NATIONAL	DRH/MINSANTE
Mise en place d'un système d'information sur les RHS (SIRHS)	Sensibilisation des responsables des établissements de formation des RHS sur l'orientation des apprenants et des enseignants vers les disciplines de la recherche	Les responsables des établis sements de formation sont informés de la nécessité de formations complémentaires des enseignants et des apprenants sur la recherche.		NATIONAL	DRH/MINSANTE MINESUP UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE
	Organisation de conférences sur la recherche à l'intention des RHS	Les enseignants et apprenants sont informés sur les opportunités de formation pour la recherche		NATIONAL	DRH/MINSANTE DROS/MINSANTE UNIVERSITES FACULTES DE MEDECINE INSTITUTS DE RECHERCHE

II. PLANS D'ACTIONS PRIORITAIRES

Programme : Développement des Ressources Humaines
Responsable de mise en œuvre : Direction des Ressources Humaines

Tableau 1 : Présentation des activités du programme

Actions et leurs caractéristiques						
Désignation des actions	**Objectifs spécifiques**	**Indicateurs**	**Baselines (1)**	**Cibles**	**Zone ou lieu d'exécution (2)**	**Responsables et cadre institutionnel de mise en œuvre**
Action 1 : Amélioration de la gestion des RHS	Renforcer les capacités institutionnelles pour une amélioration de la gestion des RHS	Pourcentage de structures capacitées en gestion des RHS.	En 2011, seul le niveau central est opérationnel en matière de gestion des RHS.	100% des SSD, DRSP, et des services du niveau central sont capacités en 2017	Niveau central, DRSP, SSD	DRH
	Développer les mécani smes de motivation et de fidélisation des RHS	Nombre de régions bénéficiant des mécanismes de motivation et de fidélisation des RHS	En 2011, aucune région	Toutes les régions bénéficient des mécanismes	National	DRH DRSP

Actions et leurs caractéristiques						
Désignation des actions	**Objectifs spécifiques**	**Indicateurs**	**Baselines (1)**	**Cibles**	**Zone ou lieu d'exécution (2)**	**Responsables et cadre institutionnel de mise en œuvre**
Action 2 : Promotion de la bonne gouvernance des RHS	Renforcer l'efficience des mécanismes existants pour améliorer la régulation, le management, l'éthique et la gouvernance des RHS	Nombre de missions d'inspection menées dans les structures de santé. Proportion des requêtes traitées par rapport au nombre reçu.		15 missions par an 100% des requêtes reçues sont traitées	National Niveau central	IGSA, IGSMP, IGSP
	Renforcer le dialogue social	Nombre de séances de concertation avec les syndicats.	En 2011, 02 séances de concertation ordinaires ont été organisées	4 séances de con certation ordinaires par an		DRH
Action 3 : Optimisation des modalités d'absorption des RHS	Assurer le recrutement des RHS dans le sous - secteur public en fonction des besoins du système de santé	Taux de couverture des besoins en RHS du système de santé	En 2011, l'effectif actuel représente 50% des besoins du système de santé	30% des besoins du système de santé sont couverts en 2017	National	DRH DOSTS
	Accroitre l'offre du secteur privé en RHS selon la réglementation en vigueur	Nombre de personnels de san té dans les structures privées agrées par le MINSANTE.	En 2011, 34% de personnels de santé exercent dans le sous - secteur privé.	Augmenter de 5% par an le nombre de personnels de santé dans les structures privées.		

Actions et leurs caractéristiques						
Désignation des actions	**Objectifs spécifiques**	**Indicateurs**	**Baselines (1)**	**Cibles**	**Zone ou lieu d'exécution (2)**	**Responsables et cadre institutionnel de mise en œuvre**
Action 4: Développement de la production des RHS	Améliorer quantitativement et qualitativement la production de professionnels de santé	Proportion de personnels formés par rapport aux besoins du système de santé.			National	SG DRH
	Renforcer la formation continue à tous les échelons de la pyramide sanitaire	Nombre de bourses et stages de formation continue octroyés par an.	En 2011, environ 100 bourses ou stages sont octroyés.	Accroissement de 5% du nombre de bourses ou stages octroyés par an.		
Action 5 : Renforcement de la veille stratégique sur les RHS	Renforcer les dispositifs et outils de collecte et de partage de données sur les RHS	Le nombre de rapports sur les RHS provenant des DRSP et du niveau central par trimestre	0 rapport produit sur les RHS par les DRSP 1 rapport produit sur les RHS par le niveau central	11 rapports produits sur les RHS par trimestre, soit 1 par DRSP et 1 par le niveau central.	National	DRH DROS GRESAC
	Mener des études sur les RHS et en disséminer les résultats en vue de la prise de décision fondée sur des bases factuelles.	Nombre d'études produites sur les RHS par an	En 2011, environ 30 études produites.	Accroissement de 10% par an		

Actions et leurs caractéristiques						
Désignation des actions	Objectifs spécifiques	Indicateurs	Baselines (1)	Cibles	Zone ou lieu d'exécution (2)	Responsables et cadre institutionnel de mise en œuvre
	Assurer la mobilisation et l'harmonisation des interventions de l'ensemble des parties prenantes dans le suivi et la MEO du PDRH	Nombre de sessions du GTT/RHS organisées par an dans le cadre du suivi de la MEO du PDRH	Aucune session organisée en 2012	04 sessions en 2013	Central	CP/ SSS DRH Partenaires au développement

Programme : Développement des Ressources Humaines
Responsable de mise en œuvre : Direction des Ressources Humaines

Tableau 2: Présentation des activités par action

Activités d'une ation et leurs caractéristiques						
Désignation des actions	**Famille d'activités**	**Extrants attendus par activité**	**Type d'activités**	**Coût par extrant(en milliers de FCFA)**	**Zone ou leu d'exécution par activité (*)**	**Principales parties prenantes**
Action 1: Amélioration de la gestion des RHS	**Activité 1** : Renforcement des capacités institutionnelles pour le management des RHS	Les structures du système de santé (SSD, DRSP, Niveau central) sont capacitées pour la gestion des RHS chaque année	2	**4 426 080**	National	DRH DRSP
	Activité 2 : Mise en œuvre de la déconcentration de la gestion des carrières	En 2014, toutes les structures déconcentrées sont opérationnelles en matière de gestion de carrière.	3	**234 000**	National	DRH DRSP MINFOPRA
	Activité 3 : Mise en place d'un système de renforcement des mécanismes d'incitation à la motivation	20% des structures en zones difficiles bénéficient d'incitations à la motivation chaque année	3	**48 000**	National	MINSANTE MINFI Partenaires au développement

Activités d'une action et leurs caractéristiques						
Désignation des actions	**Famille d'activités**	**Extrants attendus par activité**	**Type d'activités**	**Coût par extrant(en milliers de FCFA)**	**Zone ou lieu d'exécution par activité (*)**	**Principales parties prenantes**
	Activité 4 : Développement des mesures de fidélisation au poste de travail	10% de personnels supplémentaires retenus à leur poste dans les zones difficiles.	3	**1 431 150**	National	MINSANTE MINFI Partenaires au développement
Action 2: Promotion de la bonne gouvernance des RHS	**Activité 5** :Renforcement de l'efficience des mécanismes existants pour améliorer la régulation, le management, l'éthique et la gouvernance des RHS	15 missions d'inspection des structures sanitaires sont effectuées par an	2	**90 750**	National	IG DRH Syndicats Structures de dialogue CNLCC CONAC
	Activité 6 : Renforcement du dialogue social	4 sessions ordinaires de concertation avec les syndicats sont organisées chaque année	2	**67 000**	National	MINSANTE Syndicats
Action 3: Optimisation des modalités d'absorption des	**Activité 7** : Recrutement des RHS selon les besoins du système de santé dans les sous -secteurs public et privé	20% des personnels requis sont recrutés chaque année.	2	**26 500**	National	MINFOPRA MINFI MINSANTE

Activités d'une ation et leurs caractéristiques						
Désignation des actions	**Famille d'activités**	**Extrants attendus par activité**	**Type d'activités**	**Coût par extrant(en milliers de FCFA)**	**Zone ou leu d'exécution par activité (*)**	**Principales parties prenantes**
RHS	**Activité 8:** Accroissement de l'offre du secteur privé en RHS selon la réglementation en vigueur	5% d'augmentation des recrutements des personnels sont enregistrés dans le secteur privé	2	**45 000**	National	FOSA MINSANTE MINTSS
Action 4: Développement de la production des RHS	**Activité 9** :Amélioration quantitative et qualitative de la production des professionnels de santé	20% des personnels requis sont formés par an	2	**3 963350**	National	MINSANTE MINESUP MINEFOP Partenaires au développement
	Activité 10: Renforcement de la formation continue à tous les échelons de la pyramide sanitaire	5% d'augmentation de bourse ou stage octroyé par an	2	**1 421000**	National	MINSANTE MINESUP MINEFOP Partenaires au développement
Action 5: Renforcement de la veille stratégique sur les RHS	**Activité 11:** Renforcement du système d'information sur les RHS	11 rapports sur les RHS provenant des DRSP et du niveau central sont produits par an	2	**119 253**	National	DRH DRSP DEP Partenaires au développement

Activités d'une action et leurs caractéristiques						
Désignation des actions	**Famille d'activités**	**Extrants attendus par activité**	**Type d'activités**	**Coût par extrant (en milliers de FCFA)**	**Zone ou leu d'exécution par activité (*)**	**Principales parties prenantes**
	Activité 12: Promotion de la recherche sur les RHS	Le nombre d'études produites sur les RHS est accru de 10% par an	2	**146 000**	National	MINSANTE GRESAC Partenaires au développement
	Activité 13: Renforcement de la coordination et du partenariat	04 sessions du GTT/RHS sont organisées par an dans le cadre du suivi de la MEO du PDRH	3	**152 000**	National	CP/ SSS DRH GRESAC Partenaires au développement

Tableau 3: Activités du programme

Désignation du programme : Développement des Ressources Humaines			
Désignation des actions	**Activités correspondantes**	**Rang (1, 2, 3, 4 ou 5)**	**Activité prioritaire? (oui ou non)**
Action 1: Amélioration de la gestion des RHS	**Activité 1**: Renforcement des capacités institutionnelles pour le management des RHS	1	Oui
	Activité 2 : Mise en œuvre de la déconcentration de la gestion des carrières	1	Oui
	Activité 3: Mise en place d'un système de renforcement des mécanismes d'incitation à la motivation	1	Oui
	Activité 4 Développement des mesures de fidélisation au poste de travail	1	Oui
Action 2: Promotion de la bonne gouvernance des RHS	**Activité 5:** Renforcement de l'efficience des mécanismes existants pour améliorer la régulation, le management, l'éthique et la gouvernance des RHS	2	Oui
	Activité 6: Renforcement du dialogue social	3	Non
Action 3: Optimisation des modalités d'absorption des RHS	**Activité 7:** Recrutement des RHS selon les besoins du système de santé dans les sous -secteurs public et privé	1	Oui
	Activité 8: Accroissement de l'ofre du secteur privé en RHS selon la réglementation en vigueur	3	Non

Action 4 Développement de la production des RHS	**Activité 9:** Amélioration quantitative et qualitative de la production des professionnels de santé	1	Oui
	Activité 10: Renforcement dela formation continue à tous les échelons de la pyramide sanitaire	2	Oui
Action 5: Renforcement de la veille stratégique sur les RHS	**Activité 11:** Renforcement du système d'information sur les RHS	1	Oui
	Activité 12: Promotion de la recherche sur les RHS	2	Oui
	Activité 13: Renforcement de la coordination et du partenariat	1	Oui

(1) est le niveau de priorité le plus élevé.

Tableau 4: Planification quinquennale des activités

Désignation du programme : Développement des Ressources Humaines

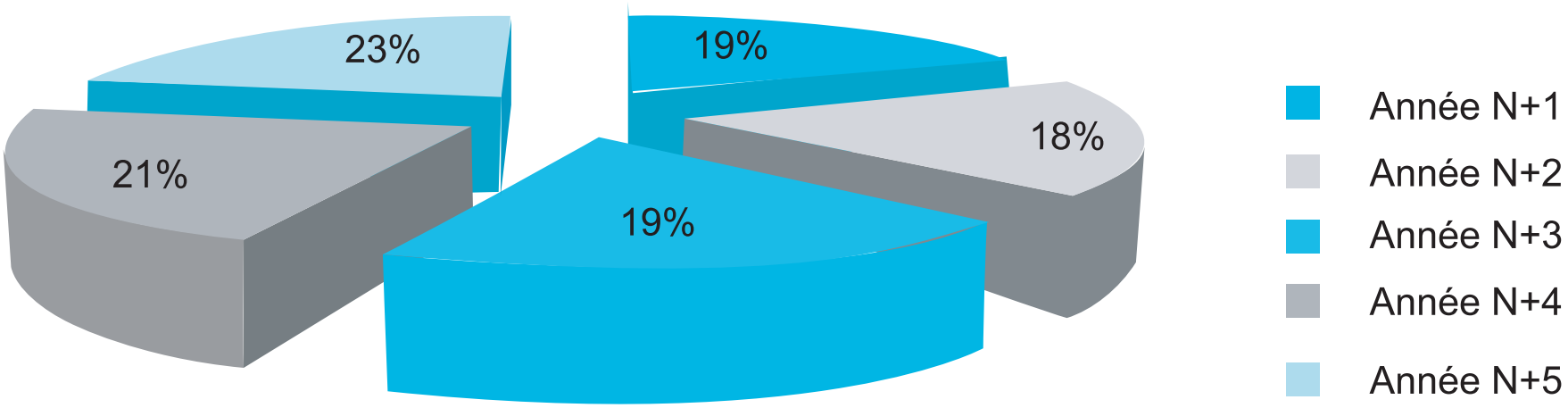
Actions	Activités listées	2013		2014		2015		2016		2017	
		Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts
Action 1: Amélioration de la gestion des RHS	**Activité 1**: Renforcement des capacités institutionnelles pour le management des RHS	20 % de structures de santé (SSD, DRSP, Niveau central) sont capacitées pour la gestion des RHS chaque année	**766 240**	20 % de structures de santé (SSD, DRSP, Niveau central) sont capacitées pour la gestion des RHS chaque année	**745 968**	20 % de structures de santé (SSD, DRSP, Niveau central) sont capacitées pour la gestion des RHS chaque année	**862 296**	20 % de structures de santé (SSD, DRSP, Niveau central) sont capacitées pour la gestion des RHS chaque année	**970 624**	20 % de structures de santé (SSD, DRSP, Niveau central) sont capacitées pour la gestion des RHS chaque année	**1 080 952**
	Activité 2: Mise en œuvre de la déconcentration de la gestion des carrières	Toutes les structures déconcentrées sont op érationnelles en matière de gestion de carrière.	**142 000**	Toutes les structures déconcentrées sont opérationnelles en matière de gestion de carrière.	**23 000**	Toutes les structures déconcentrées sont opérationnel les en matière de gestion de carrière.	**23 000**	Toutes les structures déconcentrées sont opérationnelles en matière de gestion de carrière.	**23 000**	Toutes les structures déconcentrées sont opérationnelles en matière de gestion de carrière.	**23 000**
	Activité 3: Mise en place d'un système de renforcement des	20% des structures en zones difficiles	**16 000**	20% des structures en zones difficiles bénéficient d'incitation à la	**8 000**	20% des structures en zones difficiles bénéficient	**8 000**	20% des structures en zones difficiles bénéficient d'incitation à la	**8 000**	20% des structures en zones difficiles bénéficient	**8 000**

Actions	Activités listées	2013		2014		2015		2016		2017	
		Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts
	mécanismes d'incitation à la motivation	bénéficient d'incitation à la motivation chaque année		motivation chaque année		d'incitation à la motivation chaque année		motivation chaque année		d'incitation à la motivation chaque année	
	Activité 4: Développement des mesures de fidélisation au poste de travail	10 % de personnels supplémentaires retenus à leur poste dans les zones difficiles.	**249150**	10 % de personnels supplémentaires retenus à leur po ste dans les zones difficiles.	**238 800**	10 % de personnels supplémentair es retenus à leur poste dans les zones difficiles.	**276 600**	10 % de personnels supplémentaires retenus à leur poste dans les zones difficiles.	**314 400**	10 % de personnels supplémentair es retenus à leur poste dans les zones difficiles.	**352200**
Action 2: Promotion de la bonne gouvernance des RHS	**Activité 5**: Renforcement de l'efficience des mécanismes existants pour améliorer la régulation, le management, l'éthique et la gouvernance des RHS	15 missions d'inspection des structures sanitaires sont effectuées par an	**23 750**	15 missions d'inspection des structures sanitaires sont effectuées par an	**16 000**	15 missions d'inspection des structures sanitaires sont effectuées par an	**16 000**	15 mi ssions d'inspection des structures sanitaires sont effectuées par an	**19 000**	15 missions d'inspection des structures sanitaires sont effectuées par an	**16 000**
	Activité 6: Renforcement du dialogue social	4 sessions ordinaires de concertation avec les syn dicats sont organisées chaque année	**23 000**	4 sessions ordinaires de concertation avec les syndicats sont organisées chaque année	**11 000**	4 sessions ordinaires de concertation avec les syndicats sont organisées chaque année	**11 000**	4 sessions ordinaires de concertation avec les syndicats sont organisées chaque année	**11 000**	4 sessions ordinaires de concertation avec les syndicats sont organisées chaque année	**11 000**

Actions	Activités listées	2013		2014		2015		2016		2017	
		Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts
Action 3 : Optimisation des modalités d'absorption des RHS	**Activité 7**: Recrutement des RHS selon les besoins du système de santé dans les sous - secteurs public et privé	20% des personnels requis sont recrutés chaque année.	22 500	20% des personnels requis sont recrutés chaque année.	1 000	20% des personnels requis sont recrutés chaque année.	1 000	20% des personnels requis sont recrutés chaque année.	1 000	20% des personnels requis sont recrutés chaque année.	1 000
	Activité 8: Accroissement de l'offre du secteur privé en RHS selon la réglementation en vigueur	5% d'augmentation des recrute ments des personnels sont enregistrés dans le secteur privé	7 000	5% d'augmentation des recrutements des personnels sont enregistrés dans le secteur privé	17 000	5% d'augmentation des recrutements des personnels sont enregistrés dans le secteur privé	7 000	5% d'augmentation des recrutements des personnels sont enregistrés dans le secteur privé	7 000	5% d'augmentati on des recrutements des personnels sont enregistrés dans le secteur privé	7 000
Action 4: Développement de la production des RHS	**Activité 9**: Amélioration quantitative et qualitative de la production des professionnels de santé	20% des personnels requis sont formés par an	808 800	20% des personnels requis sont formés par an	785 250	20% des personnels requis sont formés par an	798 800	20% des personnels requis sont formés par an	785 250	20% des personnels requis sont formés par an	785 250
	Activité 10: Renforcement de la formation continue à tous les échelons de la pyramide sanitaire	5% d'augmentation de bourses ou stages octroyés par an	203 000	5% d'augmentation de bourses ou stages octroyés par an	243 600	5% d'augmentati on de bourses ou stages octroyés par an	284 200	5% d'augmentation de bourses ou stages octroyés par an	324 800	5% d'augmentati on de bourses ou stages octroyés par an	365 400

Actions	Activités listées	2013		2014		2015		2016		2017	
		Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts	Extrants Planifiés	Coûts
Action 5: Renforcement de la veille stratégique sur les RHS	Act ivité 11: Renforcement du système d'information sur les RHS	11 rapports sur les RHS provenant des DRSP et du niveau central sont produits par an	**27 253**	11 rapports sur les RHS provenant des DRSP et du niveau central sont produits par an	**23 000**	11 rapports sur les RHS provenant des DRSP et du niveau central sont produits par an	**23 000**	11 rapports sur les RHS provenant des DRSP et du niveau central sont produits par an	**23 000**	11 rapports sur les RHS provenant des DRSP et du niveau central sont produits par an	**23 000**
	Activité 12: Promotion de la recherche sur les RHS	Le nombre d'études produites sur les RHS est accru de 10% par an	**31 000**	Le nombre d'études produites sur l es RHS est accru de 10% par an	**17 000**	Le nombre d'études produites sur les RHS est accru de 10% par an	**34 000**	Le nombre d'études produites sur les RHS est accru de 10% par an	**27 000**	Le nombre d'études produites sur les RHS est accru de 10% par an	**37 000**
	Activité 13: Renforcement de la coordination et du partenariat	04 sessions du GTT/RHS sont organisées par an dans le cadre du suivi de la MEO du PDRH	**24 000**	04 sessions du GTT/RHS sont organisées par an dans le cadre du suivi de la MEO du PDRH	**32 000**	04 sessions du GTT/RHS sont organisées par an dans le cadre du suivi de la MEO du PDRH	**32 000**	04 sessions du GTT/RHS sont organisées par an dans le cadre du suivi de la MEO du PDRH	**32 000**	04 sessions du GTT/RHS sont organisées par an dans le cadre du s uivi de la MEO du PDRH	**32 000**

Fig.1 : Répartition du budget par an



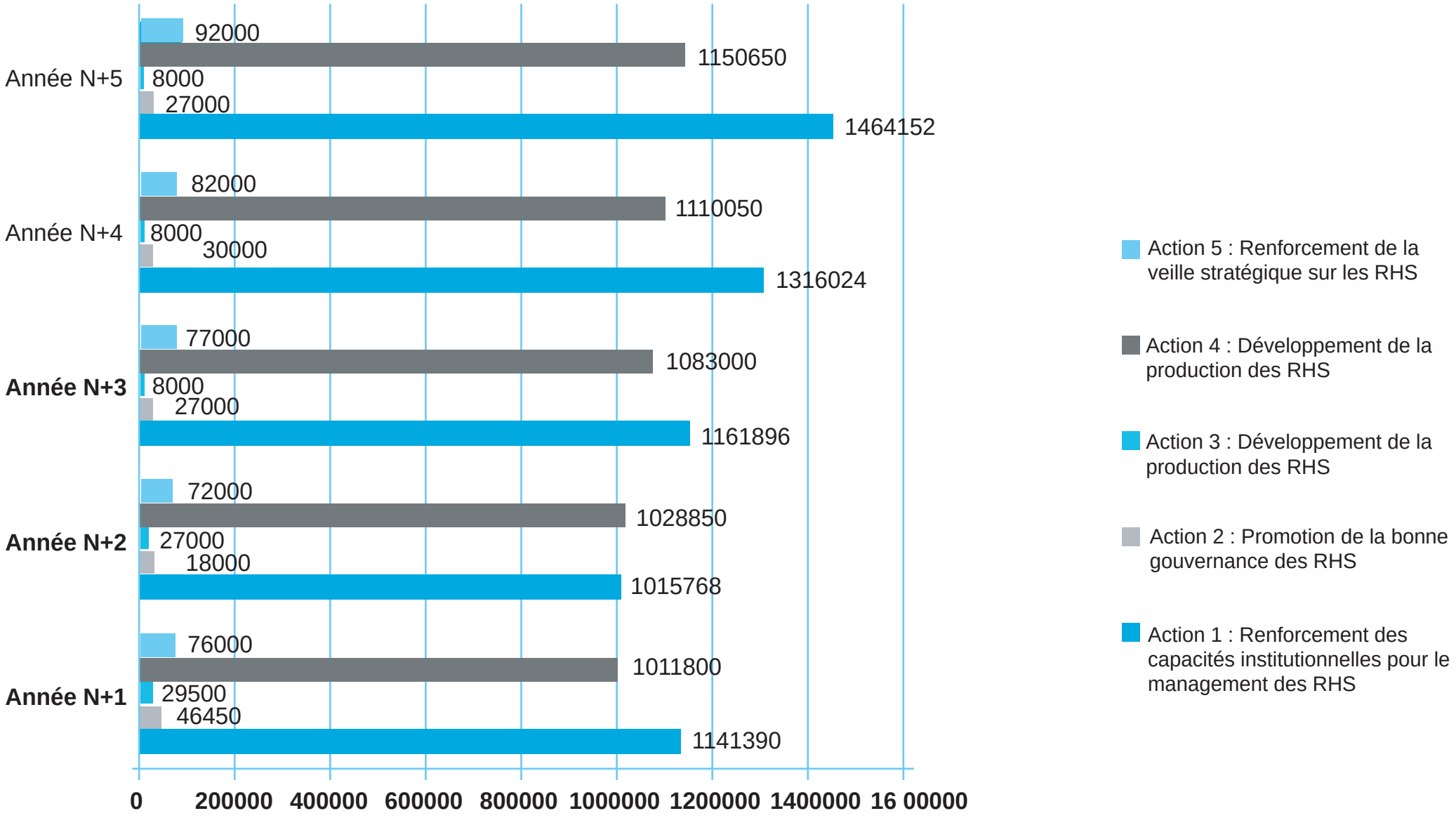
Programme : Développement des Ressources Humaines
Responsable de mise en œuvre : Direction des Ressources Humaines

Tableau 5: Planification quinquennale du coût du programme

Désignations des actions	Indicateurs	2013		2014		2015		2016		2017	
		Cible	Coût	Cible	Coût	Cible	Coût	Cible	Coût	Cible	Coût
Action 1: Amélioration de la gestion des RHS	Degré de satisfaction des RHS par rapport au système de gestion des RHS	20 % de RHS satisfait es	1 173 390	25 % de RHS satisfaites	1 015 768	30 % de RHS satisfaites	1 169 896	40 % de RHS satisfaites	1 316 024	50 % de RHS satisfaites	1 464 152
Action 2 Promotion de la bonne gouvernance des RHS	Degré de satisfaction des usagers du système de santé au niveau national	40 % d'usagers satisfaits	46 750	45 % d'usagers satisfaits	27 000	55 % d'usagers satisfaits	27 000	60 % d'usagers satisfaits	30 000	70 % d'usagers satisfaits	27 000
Action 3 Optimisation des modalités d'absorption des RHS	Taux d' augmentation des recrutements par rapport aux besoins en RHS	20 % par an	29 500	20 % par an	18 000	20 % par an	8 000	20 % par an	8 000	20 % par an	8 000

Désignations des actions	Indicateurs	2013		2014		2015		2016		2017	
		Cible	Coût	Cible	Coût	Cible	Coût	Cible	Coût	Cible	Coût
Action 4 Développement de la production des RHS	Taux d'augmentation de la production des RHS dans les spécialités déficitaires	20 % par an	1 011 800	20 % par an	1 028 850	20 % par an	1 083 000	20 % par an	1 110 050	20 % par an	1 150 650
Action 5 Renforcement de la veille stratégique sur les RHS	Niveau d'actualisation des bases de données sur les RHS au plan national	70 % d'actualisation des bases de données	82 253	75 % d'actualisation des bases de données	49 000	80 % d'actualisation des bases de données	66 000	85 % d'actualisation des bases de données	59 000	90 % d'actualisation des bases de données	32 000
Ensemble des actions		**2 343 693**		**2 138 618**		**2 353 896**		**2 523 074**		**2 681 802**	

Fig.2 : Répartition du budget par action



Programme :	Développement des Ressources Humaines
Objectifs :	Disposer en permanence de RHS en adéquation avec les besoins quantitatifs et qualitatifs du secteur de la santé
Coût total du programme :	**12 041 083**
Responsable de mise en œuvre :	Direction d es Ressources Humaines

Tableau 6: Plan de financement pluriannuel des Activités

Montant par source de financement et par année						
Désignations	**Sources de financement**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Activité 1: Renforcement des capacités institutionnelles pour le management des RHS	1° ETAT	753 240	737 968	854 296	970 624	1 080 952
	2° AFD	5 000				
	3° GHWA	8 000	8 000	8 000		
	Total financement :	**766 240**	**745 968**	**862 296**	**970 624**	**1 080 952**
Activité 2 Mise en œuvre de la déconcentration de la gestion des carrières	1° ETAT	91 000	23 000	23 000	23 000	23 000
	2° AFD	51 000				
	Total financement :	**142 000**	**23 000**	**23 000**	**23 000**	**23 000**

Montant par source de financement et par année						
Désignations	**Sources de financement**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Activité 3: Mise en place d'un système de renforcement des mécanismes d'incitation à la motivation	1º ETAT	10 000	8 000	8 000	8 000	8 000
	2º KFW	6 000				
	Total financement :	**16 000**	**8 000**	**8 000**	**8 000**	**8 000**
Activité 4: Développement des mesures de fidélisation au poste de travail	1º ETAT	15 000	18 000	21 000	24 000	27 000
	2º AFD	202 150	220 800	255 600	290 400	325 200
	Total financement :	**217 150**	**238 800**	**276 600**	**314 400**	**352 200**
Activité 5 :Renforcement de l'efficience des mécanismes existants pour améliorer la régulation, le management, l'éthique et la gouvernance des RHS	1º ETAT	23 750	16 000	16 000	19 000	16 000
	Total financement :	**23 750**	**16 000**	**16 000**	**19 000**	**16 000**
Activité 6 : Renforcement du dialogue social	1º GTZ	23 000	11 000	11 000	11 000	11 000
	Total financement :	**23 000**	**11 000**	**11 000**	**11 000**	**11 000**
Activité 7: Recrutement des RHS selon les besoins du systè me de santé dans les sous - secteurs public et privé	1º ETAT	22 500	1 000	1 000	1 000	1 000
	Total financement :	**22 500**	**1 000**	**1 000**	**1 000**	**1 000**
Activité 8 : Accroissement de l'offre du secteur privé en RHS selon la réglementation en vigueur	1º ETAT	7 000	17 000	7 000	7 000	7 000
	Total financement :	**7 000**	**17 000**	**7 000**	**7 000**	**7 000**

Montant par source de financement et par année						
Désignations	**Sources de financement**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Activité 9 :Amélioration quantitative et qualitative de la production des professionnels de santé	1º ETAT	808 800	785 250	798 800	785 250	785 250
	Total financement :	**808 800**	**785 250**	**798 800**	**785 250**	**785 250**
Activité 10 : Renforcement de la formation continue à tous les échelons de la pyramide sanitaire	1º ETAT	203 000	243 600	284 200	324 800	365 400
	Total financement :	**203 000**	**243 600**	**284 200**	**324 800**	**365 400**
Activité 11 : Renforcement du système d'information sur les RHS	1º AFD	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000
	2º OMS	14 253	10 000	10 000	10 000	10 000
	Total financement :	**27 253**	**23 000**	**23 000**	**23 000**	**23 000**
Activité 12 : Promotion de la recherche sur les RHS	1º ETAT	1 500				
	2º OMS	17 000	7 000	19 000	7 000	22 000
	3º GHWA	12 500	10 000	15 000	20 000	15 000
	Total financement :	**31 000**	**17 000**	**34 000**	**27 000**	**37 000**
	1º Banque Mondiale	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
	2º GHWA	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
	Total financement :	**32 000**	**32 000**	**32 000**	**32 000**	**32 000**
Total financement des actions		**2 319 693**	**2 161 618**	**2 376 896**	**2 546 074**	**2 741 802**

Programme :	Développement des Ressources Humaines
Objectifs :	Disposer en permanence de RHS en adéquation avec les besoins quantitatifs et qualitatifs du secteur de la santé
Coût total du programme:	**12 041083**
Responsable de mise en œuvre	Direction des Ressources Humaines

Tableau7 : Plan de financement pluriannuel des actions du programme

Montant par source de financement et par année						
Désignations	**Sources de financement**	**Année N+1**	**Année N+2**	**Année N+3**	**Année N+4**	**Année N+5**
Action 1 : Renforcement des capacités institutionnelles pour le management des RHS	1º ETAT	869 240	786 968	906 296	1 025 624	1 138 952
	2º AFD	25 8 150	220 800	255 600	290 400	325 200
	3º GHWA	8 000	8 000			
	4º KFW	6 000				
	Total financement :	**1 141 390**	**1 015 768**	**1 161 896**	**1 316 024**	**1 464 152**
Action 2 : Promotion de la bonne gouvernance des RHS	1º ETAT	23 750	16 000	16 000	19 000	16 000
	2º GTZ	23 000	11 000	11 000	11 000	11 000
	Total financement :	**46 750**	**27 000**	**27 000**	**30 000**	**27 000**
Action 3 : Optimisation des modalités d'absorption des RHS	1º ETAT	29 500	18 000	8 000	8 000	8 000
	Total financement :	**29 500**	**18 000**	**8 000**	**8 000**	**8 000**
Action 4: Développement de la	1º ETAT	1 011 800	1 028 850	1 083 000	1 110 050	1 150 650
	Total financement :	**1 011 800**	**1 028 850**	**1 083 000**	**1 110 050**	**1 150 650**

Montant par source de financement et par année						
Désignations	**Sources de financement**	**AnnéeN+1**	**AnnéeN+2**	**AnnéeN+3**	**AnnéeN+4**	**AnnéeN+5**
production des RHS						
Action 5 : Renforcement de la veille stratégique sur les RHS	**1° ETAT**	1 500				
	2° AFD	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000
	3° GHWA	24 500	22 000	27 000	32 000	27 000
	4° OMS	17 000	17 000	17 000	17 000	32 000
	5° BM	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
	Total financement :	**76 000**	**72 000**	**77 000**	**82 000**	**92 000**
Total financement des actions		**2 319 693**	**2 161 618**	**2 376 896**	**2 546 074**	**2 741 802**

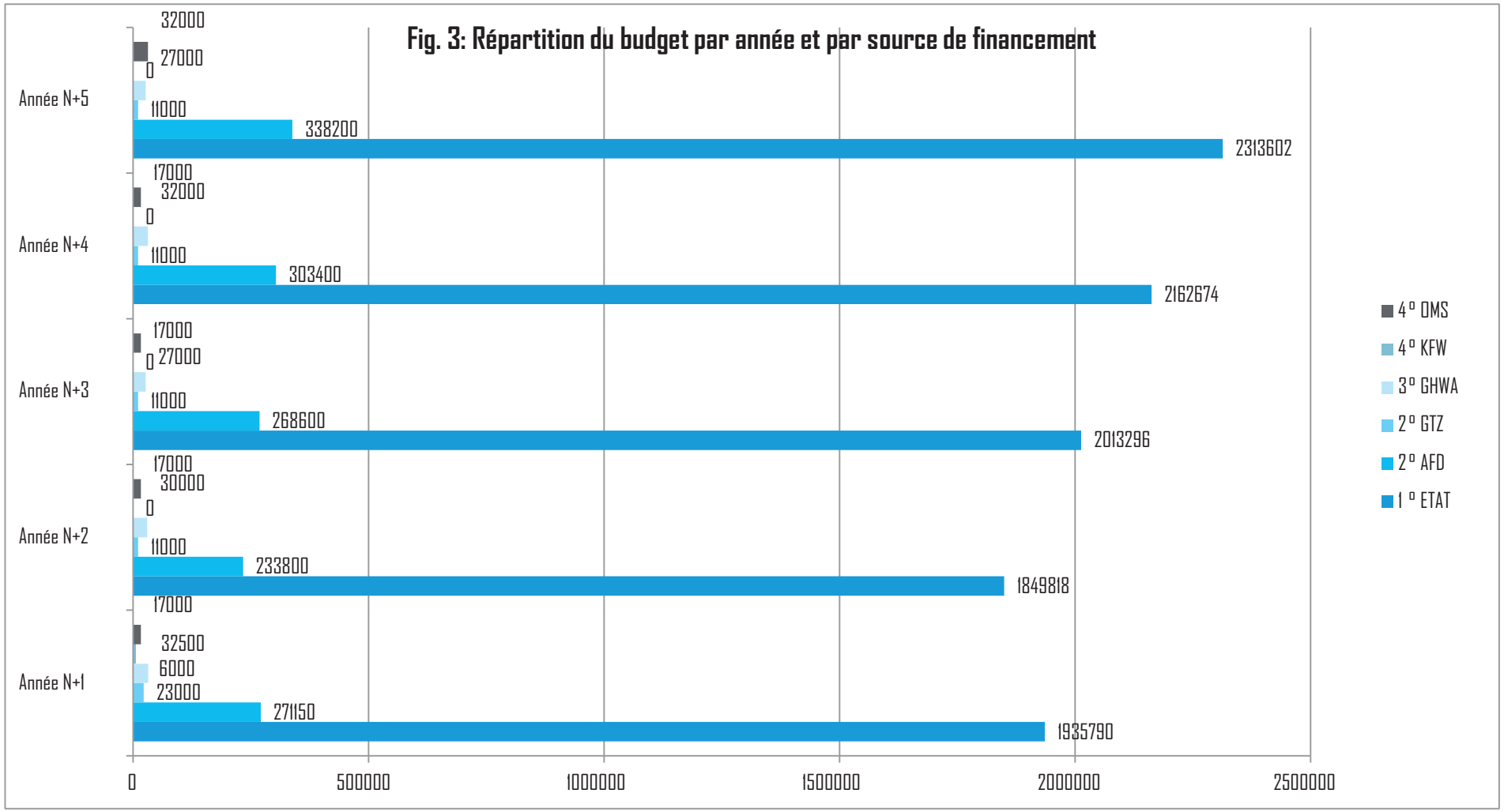
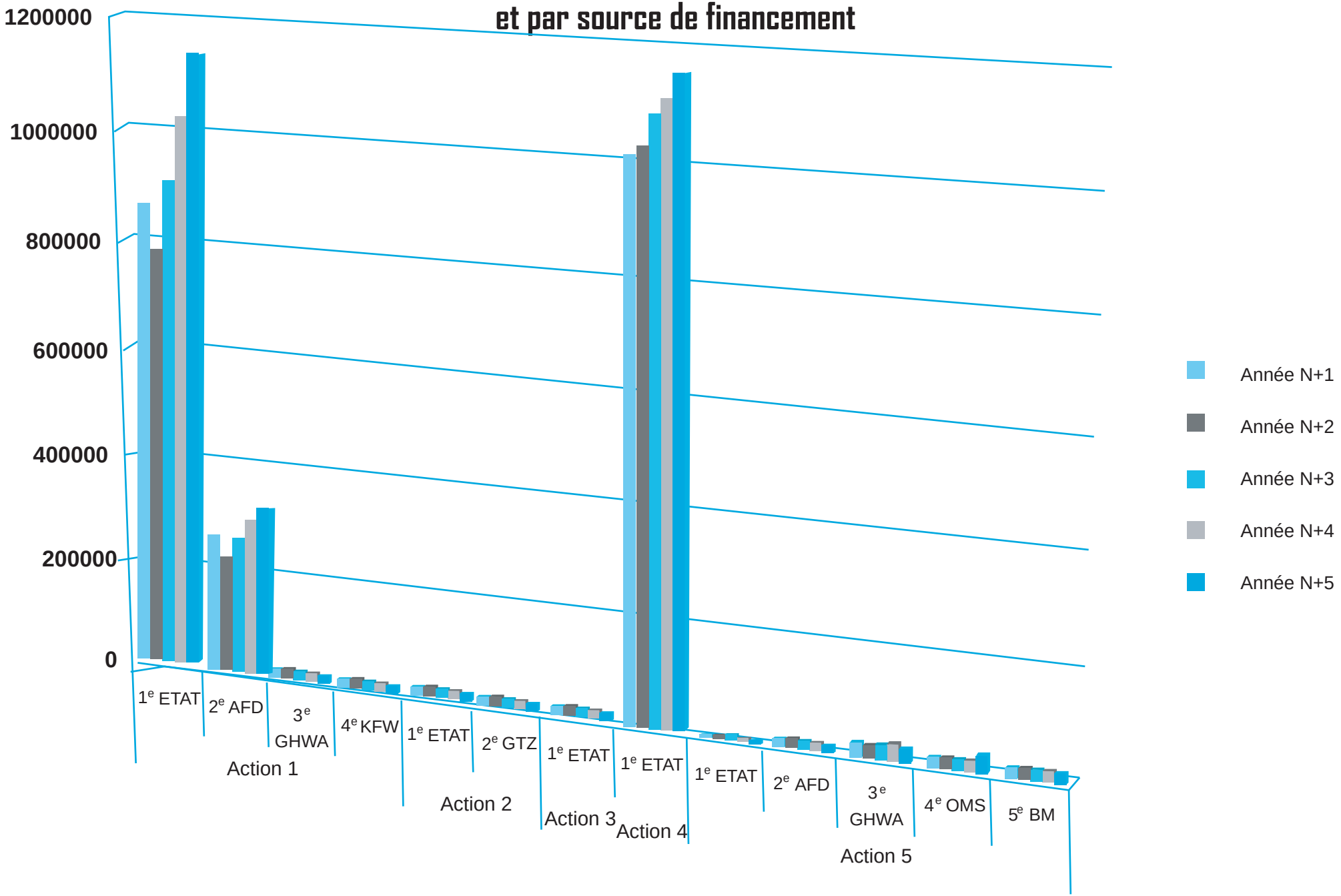


Fig. 3: Répartition du budget par année et par source de financement
Année N+5
32000
27000
0
11000
338200
2313602
Année N+4
17000
32000
0
11000
303400
2162674
Année N+3
17000
27000
0
11000
268600
2013296
Année N+2
17000
30000
0
11000
233800
1849818
Année N+1
17000
32500
6000
23000
271150
1935790
0
500000
1000000
1500000
2000000
2500000
4° OMS
4° KFW
3° GHWA
2° GTZ
2° AFD
1° ETAT

Fig.4 : Tableau de synthèse des coûts par actions, par année et par source de financement



CONCLUSION

Ce volet du PDRH consacré au Plan d'actions et au Plan d'actions prioritaires a permis de définir de manière détaillée les programmes et les actions à réaliseren priorité dans le cadre de la mise en œuvre du PDRH. C'est dans cette optique que l'accent a été mis sur la priorisation des programmes et des actions, l'évaluation des coûts, l'élaboration d'un chronogramme quinquennal de mise en œuvre et l'évaluation ex ante des effets attendus d'une mise en œuvre satisfaisante du PDRH.

Conçu dans une perspective quinquennale, le PAP fera l'objet de révisions annuelles en vue d'une prise en compte de l'évolution du contexte qui sera appréciée à travers les résultats de l'évaluation à mi- parcours de la mise en œuvre du PDRH. Ces révisions devront s'ajuster au calendrier d'élaboration du budget, qui prévoit la disponibilité des PAP sectoriels et ministériels avant la 28 février de chaque année.

La cohérence et l'effectivité de cette démarche nécessitent l'élaboration d'un dispositif de mise en œuvre et de suivi- évaluation, objet du 5ème volet du PDRH.

III. ANNEXES

A. Matrice de déroulement des activités au fil des années

	Activités listées	2013	2014	2015	2016	2017
Action 1 :Amélioration de la gestion des RHS	**Activité 1 :** Renforcement des capacités institutionnelles pour le management des RHS	X	X	X	X	X
	Activité 2 :Mise en œuvre de la déconcentration de la gestion des carrières	X	X	X	X	X
	Activité 3 : Mise en place d'un système de renforcement des mécanismes d'incitation à la motivation	X	X	X	X	X
	Activité 4 : Développement des mesures de fidélisation au poste de travail	X	X	X	X	X
Action 2 : Promotion de la bonne gouvernance des RHS	**Activité 5 :** Renforcement de l'efficience des mécanismes existants pour améliorer la régulation, le management, l'éthique et la gouvernance des RHS	X	X	X	X	X
	Activité 6 Renforcement du dialogue social	X	X	X	X	X

Action 3: Optimisation des modalités d'absorption des RHS	**Activité 7:** Recrutem ent des RHS selon les besoins du système de santé dans les sous - secteurs public et privé	X	X	X	X	X
	Activité 8: Accroissement de l'offre du secteur privé en RHS selon la réglementation en vigueur	X	X	X	X	X
Action 4: Développement de la production des RHS	**Activité 9 :** Amélioration quantitative et qualitative de la production des professionnels de santé	X	X	X	X	X
	Activité 10: Renforcement de la formation continue à tous les échelons de la pyramide sanitaire	X	X	X	X	X
ACTION 5: Renforcement de la veille str atégique sur les RHS	**Activité 11:** Renforcement du système d'information sur les RHS	X	X	X	X	X
	Activité 12: Promotion de la recherche sur les RHS	X	X	X	X	X
	Activité 13: Renforcement de la coordination et du partenariat	X	X	X	X	X

B. BUDGETISATION DES RECRUTEMENTS PAR AN POUR LA PERIODE 2013 - 2017

Qualification	Besoins identifiés	Retraite horizon 2015	Total des besoins	Prévision des recrutements par an	Salaire mensuel brut	Salaire annuel	Masse salariale
Agents de l'état	365	122	487	98	50 000	600 000	58 800 000
Agents de sécurité	2 723	150	2 873	564	50 000	600 000	338 400 000
AS	4 279	1 365	5 644	1 129	102 540	1 230 480	1 389 211 920
Assistant(e) social(e)	173	3	176	35	175 288	2 103 456	73 620 960
ATMS	978	86	1 064	213	102 540	1 230 480	262 092 240
Cadre administratif	21	56	77	15	175 288	2 103 456	31 551 840
Chauffeur	164	80	244	44	50 000	600 000	26 400 000
Chirurgien	199	5	204	41	217 578	2 610 936	107 048 376
Chirurgien-dentiste	209	11	220	44	217 578	2 610 936	114 881 184
Commis de pharmacie (CSI, CMA)	1 304	8	1 312	262	102 540	1 230 480	322 385 760
Comptable/ régisseur/ Econome	530	5	535	107	175 288	2 103 456	225 069 792
Gynécologue	191	5	196	39	217 578	2 610 936	101 826 504
IDE	4 411	932	5 343	1 069	147 352	1 768 224	1 890 231 456
Infirmier Spécialisé	2 066	114	2 180	436	180 946	2 171 352	946 709 472
Informaticien	7	3	10	2	180 946	2 171 352	4 342 704
MD Généralistes	786	169	955	191	217 578	2 610 936	498 688 776
MD Spécialistes	492	10	502	100	217 578	2 610 936	261 093 600
Opticien réfractionniste	24		24	5	180 946	2 171 352	10 856 760
Pédiatre	197	5	202	40	217 578	2 610 936	104 437 440
Personnel administratif	475	35	510	102	175 288	2 103 456	214 552 512
Pharmacien	24	22	46	9	217 578	2 610 936	23 498 424
Sages-femmes	1 283		1 283	257	180 946	2 171 352	558 037 464
Secrétaire médicale bureautique	726		726	145	102 540	1 230 480	178 419 600
Technicien de surface/agent d'entretien	3 340	75	3 415	683	50 000	600 000	409 800 000
Technicien génie sanitaire	231	98	329	66	147 352	1 768 224	116 702 784
Technicien maintenance biomédicale	207		207	41	147 352	1 768 224	72 497 184
TMS	236	295	531	106	147 352	1 768 224	187 431 744
TMS analyses médicales	654		654	131	147 352	1 768 224	231 637 344
TMS kinésithérapie	222		222	44	147 352	1 768 224	77 801 856
TMS Odonto - Stomatologie	393		393	79	147 352	1 768 224	139 689 696
TMS pharmacie	217		217	43	147 352	1 768 224	76 033 632
TMS radiologie imagerie médicale	626		626	125	147 352	1 768 224	221 028 000
TOTAL	**27 753**	**3 654**	**31 407**	**6 265**			**9 274 779 024**