

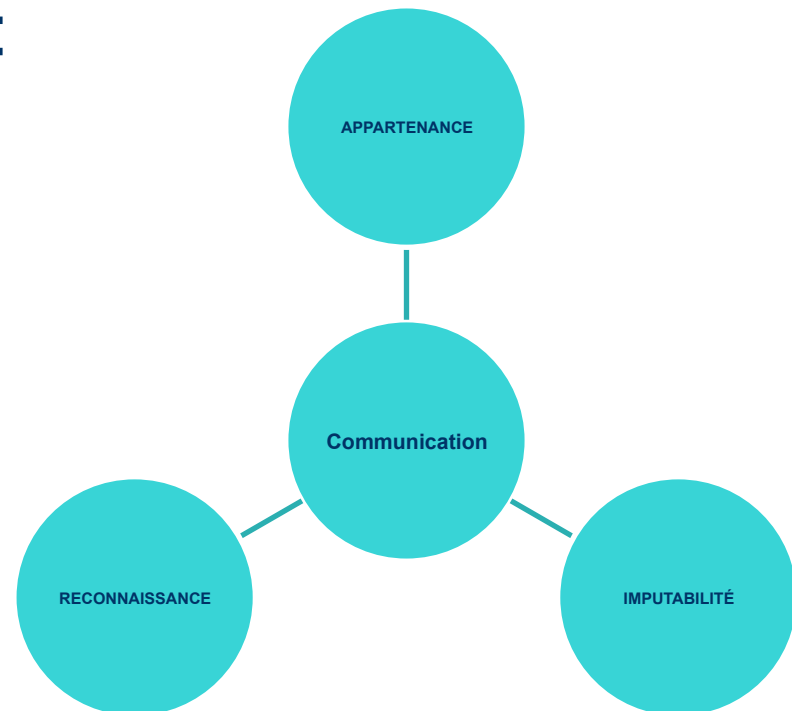
# **Pouvoir d'agir en santé : Mobiliser les ressources humaines**

Clôture  
colloque 2007



# Habilité clé en gestion des ressources humaines

Pouvoir d'agir en santé :  
Mobiliser les  
Ressources humaines



# COMMUNICATION:

- Transmettre l'information sur le réalignement de la réforme du système de santé à tous les secteurs: gouvernement, parlement, professionnels de la santé, médecins, employés, population, autres secteurs ...
- Trouver des mécanismes adaptés pour atteindre chaque groupe d'acteurs pour la vulgarisation de l'information
- Renforcer les systèmes d'information (UNIFORMISER) et diffuser ces informations (TRANSPARENCE)
- Éviter la fragmentation de l'information
- Actualiser, Valider et Établir une rétroaction de l'information
- Décentraliser l'information

## Facteurs de gestion favorisant le développement d'un sentiment d'appartenance: leçons apprises

- Les conditions de travail
- Mécanismes de communication
- Une définition claire des rôles et des responsabilités
- Une image projetée de la qualité des services offerts
- Le respect et la considération que l'on manifeste
- La prise en compte des besoins et attentes

## Qualité des relations interpersonnelles entre gestionnaires et employés

- ✓ Développer une politique de gestion des RH basée sur la **transparence**, la reconnaissance, la valorisation, le respect mutuel, la confiance, le partage de responsabilités, le renforcement des capacités
- ✓ Créer des occasions pour développer une vie organisationnelle

# RECONNAISSANCE

## Leçons apprises

- La reconnaissance est une obligation, une nécessité:
  - Elle permet de reconnaître la contribution d'un individu ou d'un groupe au sein de l'organisation
  - Le leader qui pratique une culture de reconnaissance est mieux accepté, est mieux compris et motive davantage son équipe
  - Elle peut prendre diverses formes en fonction des besoins et des objectifs (formelle et informelle)

# RECONNAISSANCE

- La reconnaissance peut être un facteur de développement de la performance dans une organisation
- Pour éviter des effets pervers, il faut dans la mesure du possible essayer de définir clairement au préalable les critères et les mécanismes de reconnaissance, les divulguer et les respecter au sein de l'organisation

# Imputabilité et reddition de compte: Leçons apprises

- La reddition de compte est utile et nécessaire car elle nous permet de faire des évaluations et apporter les changements appropriés
- Elle permet d'améliorer la gouvernance.
- Elle doit être faite progressivement, objectivement et sans émotion en vue d'éviter les résistances et les frustrations



# Responsabilité et Responsabilisation

- ✓ Élaborer et utiliser des outils de gestion appropriés (profil de poste, description de tâches, plan de travail, évaluation de la performance du personnel)
- ✓ Communiquer et divulguer ces outils
- ✓ Définir un cadre d'imputabilité: bilan annuel, planification annuelle, évaluation annuelle des performances, établissement d'indicateurs de gestion, production de rapports financiers fiables, normes et pratiques de gestion bien définies à l'intérieur d'une loi sur la fonction publique, audit statutaire ...

# Imputabilité et gestion par résultats

Nécessité de développer :

- ✓ Cadre légal et réglementaire
- ✓ Cadre normatif
- ✓ Cadre de planification et bilan
- ✓ Cadre d'application

De réviser ou reconfigurer les normes et pratiques de gestion du MSPP, des départements et des institutions

# Pouvoir d'agir en santé

## Mobilisation des ressources humaines en santé: 4 principaux leviers



# Conclusion

- Développer une politique claire de GRH
- Utiliser des gestionnaires formés à des postes stratégiques
- Développer des attitudes et des comportements axés sur un leadership transformationnel chez les gestionnaires
- Assurer des formations sur le développement de stratégies mobilisantes et offrir un encadrement et un accompagnement adéquats et soutenus

# Pouvoir d'agir en santé



Pour **REVITALISER** le système de santé,  
**NOUS** devons  
**AGIR**  
**MAINTENANT !**