

# QUOI DE NEUF EN SANTE MONDIALE ?

Politiques publiques dédiées aux ressources humaines en santé



**SANTÉ MONDIALE 2030**

THINK TANK

**Quoi de neuf en santé mondiale ?**

Revue de presse de février 2022

**Ressources humaines en santé :  
quelles politiques publiques ?**

Chaque mois, Santé mondiale 2030 sélectionne pour vous une série d'articles parus dans la presse ou dans des revues scientifiques, sur un thème spécifique lié à la santé mondiale. La sélection est disponible pendant un mois sur un lien « scoop it », puis archivé sur le site internet.

## Présentation de la revue de presse

Elle sera consacrée ce mois-ci aux ressources humaines en santé, et plus spécifiquement aux politiques publiques qui peuvent être mises en place pour réguler, renforcer, organiser ou encore fidéliser les personnels de santé.

Si nous avons choisi cette thématique pour la revue de presse, c'est parce que nous la considérons comme centrale. Nous avons d'ailleurs choisi d'en faire un thème de réflexion prioritaire pour le think tank en 2022. En attendant de partager avec vous nos résultats et réflexions, lors d'un atelier qui devrait avoir lieu à l'automne prochain, en partenariat avec l'AFD, nous espérons que cette revue de presse contribuera à alimenter la réflexion sur ces enjeux importants.

Comme toujours, nos revues de presse regroupent des liens vers les documents de référence, comme par exemple la [stratégie mondiale à l'horizon 2030](#), des liens vers des rapports ou documents de travail de la « littérature grise » qui nous ont semblé éclairants ou encore des articles scientifiques.

Une fois n'est pas coutume, nous avons pris le parti de porter en priorité le regard sur les [pays de l'OCDE](#), avec quelques articles plus spécifiques sur la France (comme cette [analyse prospective](#) sur les métiers et les qualifications), et bien sûr quelques articles sur l'[Afrique francophone](#). Si besoin était, la crise [Covid](#) a largement révélé l'importance de ces questions.

Nous avons d'abord rassemblé pour vous une série de documents, institutionnels et scientifiques, permettant de mieux comprendre les [enjeux globaux](#). Ces documents pointent de nombreux déséquilibres, notamment géographiques, au sein des pays bien sûr, mais également au niveau international, créant un véritable [déséquilibre](#) entre l'offre et la demande en santé à l'échelle planétaire. Rappelons que l'[Afrique subsaharienne](#) concentre le quart du fardeau des maladies alors qu'elle ne représente que 3% des professionnels de santé du monde. Au-delà des [questions migratoires](#) (que l'on peut appréhender à l'échelle [mondiale](#), [européenne](#) ou même à l'échelle d'un [département français](#)), plusieurs points d'attention ressortent de ces documents, notamment la nécessité de faire évoluer les métiers de la santé pour répondre à de nouveaux besoins, comme le [vieillessement](#) de certaines populations, ou les questions de [genre](#).

Bien sûr, des politiques peuvent être mises en place tenter de corriger ces inégalités, portant à la fois sur les conditions de recrutement, sur la formation sur la fidélisation ou sur la répartition de ces personnels de santé. Vous trouverez ici des [exemples de politiques](#) mises en place pour répondre aux besoins, dans les [pays à revenu limité](#), comme dans les [pays à revenu élevé](#).

La communauté internationale se saisit de ces questions depuis quelques années, organisant des événements comme le [premier forum mondial](#) consacré à ces questions en 2008, à Kampala ou la [Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique](#) en 2016, mettant en place des plateformes comme l'[Alliance mondiale pour le personnel de santé](#), des programmes communs ([Working for health](#)) et diffusant un [manuel de suivi et d'évaluation](#), et des [lignes directrices](#) pour fidéliser le personnel en zone décentralisées. Un [code de bonne pratique](#) pour le recrutement international des personnels de santé a même été mis en place en 2010, mais ses résultats sont [mitigés](#).

La route est encore longue.

[santemondiale2030@gmail.com](mailto:santemondiale2030@gmail.com) | [www.santemondiale2030.fr](http://www.santemondiale2030.fr)

**LinkedIn** : Santé mondiale deux mille trente | **Twitter** : @Sante2030 | **Facebook** : Santé mondiale 2030

## CONSTATS GENERAUX

**Titre :** Panorama de la santé 2021 : les indicateurs de l'OCDE – Chapitre 8, Personnel de santé

**Auteurs / Source :** OCDE

**Date :** 10 décembre 2021

**Lien :**

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/fea50730-fr/1/3/8/index.html?itemId=/content/publication/fea50730-fr&csp=3364ebf8f7cff241599891cc6f929959&itemIGO=oecd&itemContentType=book>

Un chapitre du Panorama de la santé de l'OCDE est spécifiquement dédié aux personnels de santé. Il présente des définitions, graphiques et détails concernant notamment les médecins, infirmiers et personnels hospitaliers de l'OCDE. On y trouve beaucoup d'informations précieuses sur la répartition géographique de ces différents personnels, sur leur niveau de rémunération, ou encore sur leurs migrations.

---

**Titre :** Health workforce policies in OECD Countries

**Auteurs / Source :** OCDE

**Date :** 15 mars 2016

**Lien :** [Health Workforce Policies in OECD Countries: Right Jobs, Right Skills, Right Places | READ online](#)

**Les politiques relatives aux personnels de santé dans les pays de l'OCDE : Les bons emplois, les bonnes compétences, les bons endroits.**

Ce document se concentre sur les politiques publiques, les grandes tendances et les priorités pour faire face à la demande croissante de personnels de santé.

Il s'intéresse notamment à la question des numerus clausus, aux moyens d'adaptation de l'offre et de la demandé dans un contexte de raréfaction des ressources, à la question du recours aux personnels formés à l'étranger, à l'utilisation des technologies pour l'évolution de la pratique, ou encore à l'utilisation plus adéquate des compétences en santé disponibles.

---

**Titre :** contribution des médecins et des infirmiers migrants à la lutte contre la crise du COVID-19 dans les pays de l'OCDE

**Auteurs / Source :** OCDE, Les réponses de l'OCDE face au coronavirus

**Date :** 13 mai 2020

**Lien :** [Contribution des médecins et des infirmiers migrants à la lutte contre la crise du COVID-19 dans les pays de l'OCDE](#)

Ce document de l'OCDE expose la façon dont les médecins et infirmiers venant d'autres pays ont soutenu les systèmes de santé des pays de l'OCDE dans la crise COVID (la proportion de soignants formés à l'étrangers augmente de façon soutenue depuis 20 ans dans les pays de l'OCDE), et la façon dont ces pays ont été amenés à adapter la reconnaissance des diplômes étrangers, dans le but d'augmenter le nombre de soignants disponibles. Il attire en revanche l'attention sur le fait que si les soignants étrangers ont apporté une aide précieuse dans les pays d'arrivée, leur migration a pu être un poids pour les pays de départ, déjà souvent peu pourvus en ressources humaines en santé.

---

**Titre :** Les métiers en 2022

**Auteurs / Source :** groupe Prospective des métiers et qualifications, France stratégie, DARES.

**Date :** avril 2015

**Lien :** [Les métiers en 2022 | DARES](#)

Depuis la fin des années 1990, des exercices de prospective sur les métiers et les qualifications sont régulièrement menés afin d'examiner les perspectives en matière d'évolution des ressources en main-d'œuvre et d'emploi par métiers.

Cet exercice a notamment été fait pour la France en 2015, piloté par la Dares, en partenariat avec France Stratégie, avec un horizon à 2022. Il se distingue des précédents en particulier parce qu'il s'appuie sur trois scénarios qui permettent d'apprécier les effets sur les perspectives d'emploi par métier de l'évolution macroéconomique et sectorielle, dans un contexte conjoncturel particulièrement incertain. Ce rapport mettait déjà en avant la forte progression de la place prise par les métiers de santé par rapport à l'ensemble des emplois français, secteur parmi les plus créateurs d'emplois.

---

**Titre :** Comparaisons internationales des médecins et infirmiers, in Les dépenses en santé 2019, page 64

**Auteurs / Source :** DREES

**Date :** 2020

**Lien :** [Les dépenses de santé en 2019 - Résultats des comptes de la santé - Édition 2020 | Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques](#)

Cette section du rapport de la DREES propose une comparaison de la densité des médecins et infirmières entre les pays de l'OCDE en pondérant cette densité par l'importance qui leur est accordée dans le système de soins, par rapport aux infirmiers notamment. Rares sont les pays à cumuler forte densité de médecins et forte densité

d'infirmiers (Allemagne, Norvège notamment). Le rapport note aussi que la progression de la densité de médecins est plus faible en France que dans des pays voisins.

---

**Titre :** The State of the World's Midwifery 2021 report: findings to drive global policy and practice

**Auteurs / Source :** Andrea Nove, Petra ten Hoop-Bender, Martin Boyce, Sarah Bar-Zeev, Luc de Bernis, Geeta Lal, Zoë Matthews, Million Mekuria, Caroline S.E. Homer, Human Resources for Health

**Date :** 2021

**Lien :** [The State of the World's Midwifery 2021 report: findings to drive global policy and practice | Human Resources for Health | Full Text](#)

Rapport sur l'état des sages-femmes 2021.

Le « State of the World's Midwifery report » estime le manque de sages-femmes à 900 000 dans le monde en 2021, manque qui se fait particulièrement sentir dans les pays à revenus faibles. Des investissements sont nécessaires, et pourraient générer des retours importants, pour les sages-femmes mais aussi pour les résultats sur la santé et la croissance économique. Le rapport analyse également les disparités régionales.

---

## NOUVEAUX BESOINS - VIEILLISSEMENT

**Titre :** Who cares ? Attracting and retaining care workers for the elderly

**Auteurs / Source :** OECD

**Date :** 22 juin 2020

**Lien :** [Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly | en | OECD](#)

Qui s'en soucie ? Attirer et retenir les travailleurs en santé pour les plus âgés.

Ce rapport se concentre sur les personnels impliqués dans les soins de long terme, dans un contexte de populations vieillissantes. Il formule des recommandations, notamment pour améliorer les conditions de travail, pour rendre ces professions plus attractives, et plus en phase avec les nouvelles technologies notamment.

---

**Titre :** Vieillesse et santé

**Auteurs / Source :** OMS

**Date :** 4 octobre 2021

**Lien :** [Vieillesse et santé](#)

Afin d'aller plus loin sur l'enjeu du vieillissement des populations, l'OMS propose une vue d'ensemble des caractéristiques de ce phénomène (vieillissement accéléré, forte présence dans les années à venir des personnes âgées dans les pays à revenu faible ou limité, etc.), de ses causes, mais aussi des problèmes et des défis qui lui sont associés, notamment concernant la création de politiques de santé publique adaptées. Un plan « décennie du vieillissement en bonne santé » (2021- 2030) de l'OMS a été créé afin d'y faire face.

---

**Titre :** La France est parmi les pays les moins préparés au boom de la dépendance

**Auteurs / Source :** Solveig Godeluck, Les Echos

**Date :** 23 juin 2020

**Lien :** [La France est parmi les pays les moins préparés au boom de la dépendance | Les Echos](#)

La France compte parmi les pays les moins bien dotés en personnels soignants pour la gestion des personnes âgées dépendantes. Recruter, et pour cela, rendre les postes plus attractifs, notamment en jouant sur les salaires et les conditions de travail, va devenir indispensable dans les années qui viennent.

---

## RHS ET GENRE

**Titre :** Genre et ethnicité dans la division du travail en santé : la responsabilité politique des États

**Auteurs / Source :** Marguerite Cognet, l'homme et la société

**Date :** 2010

**Lien :** [Genre et ethnicité dans la division du travail en santé : la responsabilité politique des États | Cairn.info](#)

Si les femmes restent minoritaires dans les emplois en santé les plus spécialisés et les plus prestigieux, elles sont largement majoritaires dans les professions dites de « subordonnées médicales ». Les recherches récentes révèlent une autre dimension de la discrimination : les dimensions ethniques et religieuses. Les femmes migrantes ou supposées l'être semblent payer un lourd tribut lié aux politiques de santé actuelles.

---

**Titre :** Advancing women in science, medicine and global health

**Auteurs / Source :** The Lancet

**Date :** 9 février 2019

**Lien :** [Advancing women in science, medicine, and global health.](#)

Ce numéro du Lancet, consacré à la promotion des femmes dans les domaines de la science, de la médecine et de la santé mondiale, analyse les biais sexistes en matière d'accès aux financements de la recherche, l'attrition des femmes dans les programmes de formation clinique et les mesures prises par certaines universités pour combler ces déséquilibres.

---

**Titre :** 10 key issues in ensuring gender equity in the global health workforce

**Auteurs / Source :** OMS

**Date :** 20 Mars 2019

**Lien :** [10 key issues in ensuring gender equity in the global health workforce](#)

Dix éléments clés pour assurer l'égalité des genres dans les RHS à l'échelle mondiale. Les femmes représentent 70 % du personnel de santé, mais seulement 25 % d'entre elles occupent des postes de direction.

L'OMS, le Réseau mondial des personnels de santé et Women in Global Health ont travaillé sur les facteurs sociaux et économiques permettant d'expliquer pourquoi si peu de femmes jouent un rôle de premier plan dans la santé mondiale. Ils lancent un appel à l'action pour remédier d'urgence à cette inégalité de genre dans le secteur de la santé.

---

**Titre :** Gender equity hub

**Sources / Auteurs :** OMS et Women in global health

**Lien :** [Women in Global Health - Gender Equity Hub](#)

En novembre 2017, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a créé la plateforme pour l'équité femmes-hommes (Gender Equity Hub) qu'elle copréside avec l'organisation Women in Global Health, sous l'égide du Réseau mondial pour les personnels de santé.

La plateforme pour l'équité femmes-hommes rassemble les principales parties prenantes dans le but de renforcer les orientations et les capacités de mise en œuvre de politiques porteuses de transformation en matière d'égalité des sexes afin de surmonter les préjugés sexistes et les inégalités entre les sexes au sein des personnels du secteur sanitaire et social dans le monde.

---

## ETUDES CENTREES SUR LES MIGRATIONS ET LEURS CONSEQUENCES

**Titre :** Recent Trends in International Migration of Doctors, Nurses and Medical Students

**Auteurs / Source :** OECD Library

**Date :** 25 juillet 2019

**Lien :** [Recent Trends in International Migration of Doctors, Nurses and Medical Students | en | OECD](#)

Tendances récentes de la migration internationale des docteurs, infirmiers et étudiants en médecine.

Ce rapport de 2019 fait lui aussi un point sur le personnel en santé au sein de l'OCDE, mais se concentre plus spécifiquement sur la question des migrations, revenant sur ce même constat : la part de soignants né et/ou formés à l'étranger dans les soignants de l'OCDE ne fait qu'augmenter ces dernières années. Il propose cinq études de cas permettant d'illustrer les phénomènes (France, Irlande, Pologne, Roumanie, Canada).

---

**Titre :** La mobilité des professionnels de santé au sein de l'Union européenne

**Auteurs / Source :** Rapport d'information de Pierre Médevielle, Commission des affaires européennes, Sénat

**Date :** 25 juin 2020

**Lien :** [La mobilité des professionnels de santé au sein de l'Union européenne](#)

Ce rapport du Sénat fait le bilan de plusieurs dizaines d'années de libre mobilité des professionnels de santé au sein de l'Union Européenne, notamment facilitée depuis les années 1970 par un système de reconnaissance des diplômes obtenus hors du territoire national.

Le rapport éclaire notamment l'appui de ce dispositif pour pallier le manque de soignants en France, en attirant l'attention sur les conséquences négatives pour les pays de départ (Roumanie, Bulgarie notamment), sur la nécessité de lutter contre les déserts médicaux et sur l'attention qui doit être portée à la qualité des formations reçues hors de France.

---

**Titre :** Maîtrise de la mobilité internationale des personnels de santé pour éviter les déficits. Synthèse pour la facilitation de la consultation sur l'emploi en santé et la croissance économique

**Auteurs / Source :** Remco van de Pas, Delphin Kolie

**Date :** 15-16 Juin 2016

**Lien :** [\(PDF\) Maitrise de la mobilité internationale des personnels de santé pour éviter les déficits.](#)

Remco van de Pas et Delphin Kolie exposent les problèmes liés à la pénurie de ressources humaines en santé à venir : 18 millions de soignants devraient manquer d'ici 2030.

Pour répondre à ce défi, il passent revue différents systèmes mis en place pour limiter les effets négatifs de la migration de soignants (partage des coûts, système de taxation, mécanismes de gouvernance mondiale...) et tentent de répondre à plusieurs questions : comment s'assurer que les pays d'arrivée puissent satisfaire leurs besoins nationaux en



santé, comment développer des accords entre pays sur la mobilité des travailleurs de santé, comment développer des politiques attractives de gestion de personnels de santé ?

---

**Titre :** The workforce for health in a globalized context – global shortages and international migration

**Auteurs / Source :** Christoph Aluttis, Tewabech Bishaw, Martina W.Franck, Global health action

**Date :** Février 2014

**Lien :** <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v7.23611>

Le personnel de santé dans un contexte mondialisé : manques mondiaux et migration internationale.

Cet article propose une revue générale du phénomène de migration des personnels de santé, ses effets dans les pays à revenu faible comme dans les pays à revenu élevé, ainsi que les facteurs internes et externes qui nourrissent la migration des personnels de santé.

---

**Titre :** health workforce brain drain : from denouncing the challenge to solving the problem

**Auteurs / Source :** Giorgio Cometto, Kate Tulenko, Adamson S. Muula, Ruediger Krech ; PLOS Medicine

**Date :** 17 septembre 2013

**Lien :** [Health Workforce Brain Drain: From Denouncing the Challenge to Solving the Problem](#)

La fuite des cerveaux des personnels de santé : de la dénonciation du défi à la solution au problème.

Giorgio Cometto, Kate Tulenko, Adamson S. Muula, Ruediger Krech tentent dans cette article de mieux comprendre les causes de l'immigration des personnels de santé, afin de proposer des pistes de politiques publiques pour les pays à revenus faible et moyen d'une part, et pour les pays à revenu élevé de l'autre.

---

**Titre :** Mobilité spatiale des médecins en Europe, politique de santé et offre de soins

**Auteurs / Source :** Alain Jourdain, Tam Pham, Santé publique vol.29

**Date :** 2017

**Lien :** [Mobilité spatiale des médecins en Europe, politique de santé et offre de soins | Cairn.info](#)

Cet article d'Alain Jourdain et Tam Pham étudie le mouvement des médecins en Europe, sous le prisme des politiques publiques, proposant l'hypothèse que les modèles des démographes sont des révélateurs implicites des choix des ministres de la santé.

---

**Titre :** Les médecins migrants dont les pays riches veulent bien

**Auteurs / Sources :** Anne-Françoise Hivert, Thomas Wieder, Cécile Ducourtieux, Julia Pascual, Le Monde (accès abonnés)

**Date :** 15 mai 2020

**Lien :** [Les médecins, des migrants dont les pays riches veulent bien](#)

Alors que plus d'un quart des praticiens de l'OCDE n'exercent pas dans leur pays d'exercice, et dans un contexte de crise sanitaire, l'article met en avant le fait que ces médecins migrants permettent de pallier des manques dans les pays de destinations, mais créent souvent un manque dans leur pays d'origine. L'article met notamment en lumière les raisons de ces migrations, les trajectoires les plus courantes, le fait que le phénomène existe également au sein de l'Union européenne, et les inégalités résultant de des migrations.

---

**Titre :** Les migrations internationales de médecins : impacts et implications politiques

**Auteurs / Source :** Yasser Moullan, Yann Bourgueil, IRDES

**Date :** novembre 2014

**Lien :** [Communiqué de presse : Les migrations internationales de médecins : impacts et implications politiques - IRDES](#)

Cet article de Yasser Moullan et Yann Bourgueil propose un panorama général de la « fuite des cerveaux » des médecins, sur la période 1991 – 2004. Dans leur analyse, ils tentent de répondre à plusieurs questions, concernant les effets économiques et de santé de ces migrations sur les pays de départ et sur les pays d'accueil, les leviers d'action envisageables, la possibilité de la coopération internationale.

---

**Titre :** Quand les migrations internationales croisent les questions de santé

**Auteurs / Source :** Victoire Cottureau, Anne-Cécile Hoyez

**Date :** novembre 2012

**Lien :** [Quand les migrations internationales croisent les questions de santé](#)

Cette étude porte sur les médecins étrangers d'un territoire restreint et précis : le Poitou-Charentes, et propose des éléments d'explication pour une meilleure compréhension des parcours migratoires individuels.

---

**Titre** : Les médecins à diplôme étranger en France : tous médecins et tous égaux ?

**Auteurs / Source** : Francesca Sirna, De facto, par Institut convergences migrations

**Date** : mars 2021

**Lien** : [Les médecins à diplôme étranger en France : tous médecins et tous égaux ? - Institut Convergences Migrations](#)

Alors que la crise sanitaire a révélé la place oubliée qu'occupent les médecins étrangers en France, cet article se propose de revenir sur les dynamiques d'une migration fortement qualifiée, et sur la façon dont la crise Covid agit comme révélateur de « stratégies d'insertion professionnelle et d'éventuelles revendications portées par ces professionnels ».

---

## ETUDES CENTREES SUR LES RHS EN AFRIQUE

**Titre** : health worker motivation in Africa : the role of non-financial incentives and human resources management tools

**Auteurs / Source** : Inke Mathauer et Ingo Imhoff, Human Resources for health

**Date** : 2006

**Lien** : [Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource management tools | Human Resources for Health | Full Text](#)

La motivation des travailleurs en santé en Afrique : le rôle des incitations non-financières et des outils de management des ressources humaines. Pour Inke Mathauer et Ingo Imhoff, un des plus gros problèmes concernant la crise des personnels de santé dans les pays en développement et particulièrement en Afrique est la faible motivation de ces personnels. Ils étudient l'effet d'incitations non-financières au Bénin et au Kenya.

---

**Titre** : Ressources humaines en santé dans les pays d'Afrique francophone : dynamiques et défis

**Auteurs / Source** : Jim Campbell, Taraneh Shojaei, Santé publique

**Date** : 2008

**Lien** : [Ressources humaines en santé dans les pays d'Afrique francophone : dynamiques et défis | Cairn.info](#)

Jim Campbell et Taraneh Shojaei introduisent ici un dossier complet du magazine Santé publique, portant sur la question des ressources humaines en Afrique francophone, pour lesquelles un investissement est indispensable mais souvent peu étudié.

---

**Titre :** Imagining a new future for health systems in Africa

**Auteurs / Source :** Mathieu Lamiaux, TED

**Date :** Juin 2015

**Lien :** [Mathieu Lamiaux: Imagining a new future for health systems in Africa | TED Talk](#)

Dans ce TedTalk, Mathieu Lamiaux constate d'abord le fait que l'Afrique est sous-dotée en médecins par rapport à sa population et au poids des maladies sur le continent, mais aussi le fait qu'il semble aujourd'hui irréaliste de vouloir former des médecins pour atteindre, dans un pays comme le Nigéria, le même taux de médecins par habitants que celui des pays européens par exemple.

Pour lui, il faut investir autrement, notamment dans la prévention, utiliser les innovations qui se présentent, choisir un chemin différent de celui emprunté au Nord, investir dans des technologies (pas nécessairement dernier cri, mais plutôt des technologies de prévention, d'organisation etc) et dans l'apprentissage en ligne. Il évoque plus spécifiquement l'exemple de « mothers to mothers » en Afrique du Sud, pour la prévention de la transmission mère-enfant du VIH.

---

**Titre :** Cartographie des politiques en matière de ressources humaines de la santé en Afrique francophone

**Auteurs / Source :** Nadia Yakhelef, Laurence Codija, Mario Dal Poz, Jim Campbell, Santé publique

**Date :** 2018

**Lien :** [Cartographie des politiques en matière de ressources humaines de la santé en Afrique francophone | Cairn.info](#)

Cartographie des politiques en matière de ressources humaines de la santé en Afrique francophone

Malgré le fait que la relation positive entre quantité et qualité des travailleurs de santé et expansion de l'accès aux services de santé a été clairement démontrée, la crise pour le recrutement et la répartition des RHS persiste.

Nadia Yakhelef, Laurence Codija, Mario Dal Poz et Jim Campbell proposent ici une vision des différentes interventions, mesures, et régulations mises en place entre 2000 à 2015 au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Mali, au Niger et au Tchad.

Il en ressort un manque évident d'évaluation de l'impact de ces différentes politiques mises en place.

---

**Titre :** Inequities in the Global Health Workforce : The greatest Impediment to Health in Sub-Saharan Africa

---

**Titre :** En quête du métier de médecin

**Auteurs / Source :** Christelle Fifaten Hounsou, Hommes et migrations

**Date :** 2014

**Lien :** [En quête du métier de médecin](#)

Christelle Fifaten Hounsou étudie le parcours des des médecins originaires d’Afrique de l’Ouest en France.

Elle analyse les politiques d’immigration choisies et adoptées par des pays « du Nord », mais aussi la compétition qui s’installe entre pays pour attirer les meilleurs travailleurs. Elle propose une sortie du paradigme de la fuite des cerveaux, préférant considérer les diasporas comme vecteurs de transmission, sans négliger le fait que la question du retour continue de se poser.

---

**Titre :** L’OMS et ses partenaires appellent à investir de toute urgence dans le personnel infirmier

**Auteurs / Source :** Communiqué de presse, OMS

**Date :** 7 avril 2020

**Lien :**

- Communiqué de presse [L’OMS et ses partenaires appellent à investir de toute urgence dans le personnel infirmier](#)
- Rapport 2020 : [Investing in education, jobs and leadership](#)

La pandémie Covid a souligné le besoin impérieux de personnels soignants. Le rapport sur la situation du personnel infirmier dans le monde 2020 le montre bien. Il est un appel à l’investissement pour l’accélération de la formation et de l’éducation du personnel infirmier, la création de postes et les renforcements des capacités de direction des infirmiers et infirmières.

Dix recommandations sont finalement proposées.

---

**Titre :** S’engager pour la santé et la croissance : investir dans le personnel de santé

**Auteurs / source :** Commission de haut niveau sur l’emploi en santé et la croissance économique

**Date :** 2 décembre 2016

**Lien :** [S'engager pour la santé et la croissance : Investir dans le personnel de santé](#)

La Commission avance dans ce rapport, et dans le cadre du programme de développement durable l'importance d'assurer une couverture universelle en santé, d'un bon nombre de personnels de santé aux compétences adaptées, et pour cela de l'investissement visant l'équité et la prospérité dans ce domaine. Les recommandations sont les suivantes : créer des emplois, atteindre l'égalité hommes/femmes, développer la formation, réformer les systèmes de santé, exploiter le potentiel des technologies, et adopter une meilleure gestion des crises et situation humanitaires, lever des fonds suffisants, promouvoir les coopérations, améliorer les reconnaissances internationales des compétences pour favoriser la migration, et utiliser les données pour une action plus efficace.

---

**Titre :** Health workforce skill mix and task shifting in low income countries: a review of recent evidence

**Auteurs / Source :** Brent D Fulton, Richard M Scheffler, Susan P Sparkes, Erica Yoonkyung Auh, Marko Vujicic & Agnes Soucat

**Date :** 11 janvier 2011

**Lien :** <https://rdcu.be/clwHr>

Compétences mixtes des personnels de santé et délégation des tâches dans les pays à faible revenu : un examen des données récentes.

Les pénuries de personnels de santé aux compétences variées constituent un enjeu majeur des systèmes de santé dans les pays à faibles revenus. Cet article parcourt la littérature scientifique sur la combinaison de compétences afin d'évaluer la pertinence d'une stratégie politique de délégation des tâches. Cette étude permet de fixer de nouveaux objectifs de recherche, notamment sur les effets de cette stratégie sur la qualité des soins, la santé des patients et les coûts générés.

---

**Titre :** The Labor Market for Health Workers in Africa : New Look at the Crisis.

**Auteurs :** Agnès Soucat, Richard Scheffler

**Date :** 2013

**Lien :** [The Labor Market for Health Workers in Africa](#)

Le marché du travail des personnels de santé en Afrique : Nouveau regard sur la crise. Dans les pays à faible revenu, la demande de personnels de santé aux compétences solides est croissante, surtout maintenant que le secteur privé est devenu une source importante de services de soins de santé. Cet ouvrage, disponible en libre accès, regroupe et analyse

les données du programme de ressources humaines pour la santé, de la Banque Mondiale pour la région Afrique.

---

### SOLUTIONS PROPOSEES

**Titre :** Les Philippines proposent un échange “infirmiers contre vaccins”

**Auteurs / Source :** Courrier International/The Independent

**Date :** 24 février 2021

**Lien :** [Les Philippines proposent un échange “infirmiers contre vaccins”](#)

Manielle vient de proposer un échange original au Royaume-Uni et à l’Allemagne : soignants contre vaccins. Les Philippines espéraient obtenir 600 000 doses, alors que les deux pays européens manquaient de bras. Londres a décliné l’offre, malgré les 30 000 Philippins travaillant déjà dans les services anglais.

---

**Titre :** Understanding the factors affecting attrition and intention to leave of health extension workers: a mixed methods study in Ethiopia

**Auteurs / Source :** Merhawi Gebremedhin Tekle, Habtamu Milkias Wolde, Girmay Medhin, Alula M. Teklu, Yibeltal Kiflie Alemayehu, Esie Gebrewahd Gebre, Frehiwot Bekele & Nikita Arora

**Date :** 19 février 2022

**Lien :** [Understanding the factors affecting attrition and intention to leave of health extension workers: a mixed methods study in Ethiopia | Human Resources for Health | Full Text](#)

Comprendre les facteurs affectant l’attrition et l’intention de partir des agents de vulgarisation sanitaire : Une étude à méthodes mixtes en Ethiopie.

Le HEV, lancé en 2003, est le programme de santé communautaire phare en Ethiopie. Les agents de vulgarisation sanitaire sont les acteurs-clés de ce programme. Pourtant, l’on remarque une hausse du taux d’attrition et de l’intention de partir de ces agents. Les auteurs de cet article se proposent d’évaluer l’ampleur de ce taux d’attrition, de comprendre les facteurs menant les agents à quitter ce programme, et ceux qui pourraient les inciter à rester.

---

**Titre :** Ressources humaines pour la santé : stratégie mondiale à l’horizon 2030

**Auteurs / Source :** OMS

**Date :** avril 2016

**Lien :** [Ressources humaines pour la santé : stratégie mondiale à l'horizon 2030](#)

Cette stratégie de l'OMS rédigée en 2016 vise à « Progresser plus vite vers la couverture sanitaire universelle et la réalisation des objectifs de développement durable en garantissant un accès équitable à des personnels dans un système de santé performant » d'ici 2030.

Le rapport dresse un état des ressources humaines en santé, pointe la nécessité d'investir dans ce domaine et propose des objectifs concrets :

- Parvenir à une combinaison optimale de performance, de qualité et d'impact du personnel de santé
- faire coïncider l'investissement dans les ressources humaines pour la santé avec les besoins actuels et futurs de la population et les systèmes de santé
- renforcer les capacités des institutions nationales et internationales pour un leadership et une gouvernance efficace
- améliorer les données concernant les ressources humaines pour la santé

---

**Titre :** Lignes directrices de l'OMS pour la production, l'attraction, le recrutement et la fidélisation des agents de santé dans les zones rurales et reculées

**Auteurs / Source :** OMS

**Date :** 6 mai 2021

**Lien :** [Lignes directrices de l'OMS pour la production, l'attraction, le recrutement et la fidélisation des agents de santé dans les zones rurales et reculées](#)

L'OMS formule des recommandations pour attirer et fidéliser les personnels de santé dans les zones reculées : accueil des étudiants en zone rurale, meilleure répartition des établissements sur le territoire, formation continue et spécialisée, mise en place de mesures incitatives, amélioration des conditions travail pour les agents de santé en zones rurales, mise en place de réseaux et d'échanges plus réguliers entre ces professionnels.

---

**Titre :** Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé

**Auteurs / Source :** OMS

**Date :** 21 mai 2010

**Lien :** [CODE de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé](#)

Un *Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé* a été lancé en mai 2010, dans l'idée de proposer un cadre global, comprenant des



normes éthiques et des dispositions institutionnelles et juridiques, afin d'orienter la coopération internationale sur le problème critique de la migration des personnels de santé.

Il encourage notamment les pays à améliorer leur planification pour ne pas recourir de façon disproportionnée aux travailleurs de santé formés à l'étranger.

---

**Titre :** Manuel de suivi et d'évaluation des ressources humaines pour la santé comprenant des applications spécialement adaptées aux pays à revenu faible ou intermédiaire

**Auteurs / Source :** Dal Poz, Mario R, Gupta, Neeru, Quain, Estelle, Soucat, Agnes L.B, World Health Organization. et al.

**Date :** 2009

**Lien :** [Manuel de suivi et d'évaluation des ressources humaines pour la santé comprenant des applications spécialement adaptées aux pays à revenu faible ou intermédiaire](#)

Partant du constat du manque d'agents de santé qualifiés et de l'obstacle que cela représente pour l'accès aux soins de santé primaires, curatifs et préventifs, ce manuel se veut être « un ouvrage de référence », manuel pratique pour les décideurs en santé, offrant des lignes claires concernant le suivi et l'évaluation des RHS.

---

**Titre :** Addressing the international migration of health workers

**Auteurs / Source :** OMS

**Date :** 8 mai 2020

**Lien :** [Addressing the international migration of health workers](#)

Premier bilan à 10 ans du code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé mise en place en 2010.

---

## QUELLES SOLUTIONS ?

**Titre :** Alliance mondiale pour les personnels de santé

**Auteurs / Source :** Alliance mondiale pour les personnels de santé

**Lien :** [OMS | Alliance mondiale pour les personnels de santé](#)

La « Global Health Workforce Alliance (GHWA)<sup>1</sup>, une plateforme fondée en 2006, rassemblant des gouvernements, des représentants de la société civile, des organisations internationales, des organismes financeurs, des chercheurs, des enseignants et des associations de professionnels de santé.

Dix ans plus tard, la GHWA devenait le Global Health Workforce Network (GHWN) 2 , chargé d'aider à la mise en oeuvre de la Stratégie mondiale sur les ressources humaines en santé à l'horizon 2030.

---

**Titre :** Premier forum mondial sur les ressources humaines pour la santé

**Auteurs / Source :** Alliance mondiale pour les personnels de santé

**Date :** 2 – 7 mars 2008

**Lien :** [Premier forum mondial sur les ressources humaines pour la santé](#)

Le premier forum sur les ressources humaines pour la santé a lancé un appel pour agir durablement et immédiatement afin de faire face à la pénurie de personnel soignant dans le monde.

Vous trouverez ici le document approuvé à Kampala en mars 2008 pour une action mondiale, ainsi que le programme d'action.

---

**Titre :** Working together for health

**Auteurs / Source :** OMS

**Date :** 2006

**Lien :** [The world health report : 2006 : working together for health](#)

Ce rapport de 2006 de l'OMS mettait déjà en lumière la raison pour laquelle la main d'œuvre en santé était importante, en présentant un état des ressources humaines en santé et en présentant des priorités : répondre aux besoins urgents, et pour cela, notamment, avoir préparé ses travailleurs en santé, tout en tirant le meilleur des soignants déjà formés, et en gérant ces ressources au mieux. Le rapport finit enfin avec deux chapitres, présentant des pistes pour la formulation de stratégies nationales, et la nécessité de travailler de façon commune, au sein et entre pays.

---

**Titre :** Working for health

**Auteurs / source :** site de working for health

**Lien :** [Working for Health](#)

Les recommandations de la Commission de haut niveau sur l'Emploi en Santé et la Croissance Économique ont donné lieu à un plan d'action sur cinq ans, adopté par la 70ème assemblée mondiale de la santé en 2017, et à la mise en place d'un programme commun entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) et l'OMS : « Working for Health ».

---

