

Cette présentation a été effectuée le 9 mars 2010, au cours de la journées « Le développement des capacités : dialogue entre l'expérience internationale et celle du Québec » dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP) 2010. L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/archives/>.



Projet d'appui au renforcement des capacités en gestion de la santé en Haïti PARC

Unité de santé internationale



Objectifs du projet



Le PARC contribue à l'amélioration de la gouvernance du système de santé par le renforcement des compétences et des capacités dans le secteur de la santé en Haïti.



Éléments du projet



- Durée/budget: 6 ans, 15 millions \$
- Maitre d'œuvre: Unité de santé internationale de Montréal avec la participation du DASUM
- Partenaires: le Ministère de la santé publique et de la population d'Haïti, l'Université d'état d'Haïti et sa faculté de médecine
- Financement: ACIDI- USI
- faisant suite à un autre projet (DESS)



Contexte et justificatifs



Les indicateurs de santé en Haïti sont les plus bas de la région:

- Espérance de vie à la naissance: 53 ans
- Taux brut de mortalité autour de 10,72 décès pour 1000
- Taux de prévalence des IST/VIH-SIDA : +/- 3,1% / 15-49 ans
- Mortalité maternelle: 630 pour 100 000 naissances vivante
- Accouchements effectués sans supervision médicale: 75%
- Population a accès à des équipements sanitaires appropriés: 28%

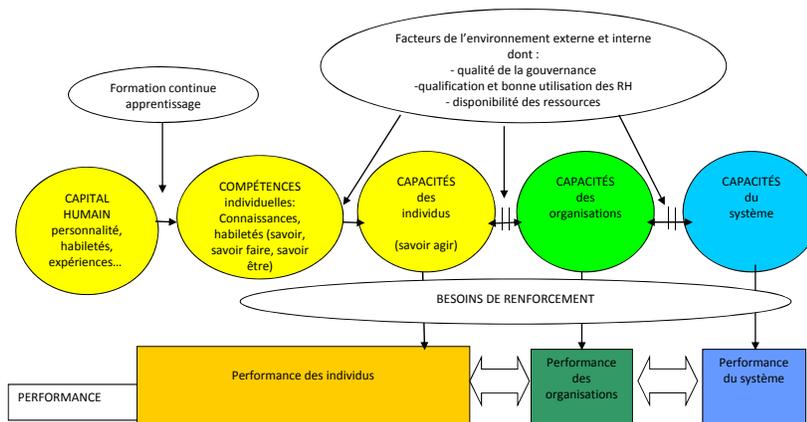


Contexte et justificatifs (2)

- Crise sociopolitique, mauvaise gouvernance et instabilité économique fragilisent le système de santé.
- Manque d'intégration des stratégies du secteur santé dû à :
 - Difficultés de coordination des interventions des multiples partenaires
 - Mauvaise répartition géographique de l'offre + faible couverture
 - Fragmentation des sous-systèmes (public, privé, traditionnel...) et du financement
- Politiques non actualisées, cadres normatifs défailants, manque de capacités pour faire appliquer les normes.
- Peu de cohérence et de coordination entre l'offre des programmes de formation et les besoins du système et faiblesse dans la qualité des enseignements dû au manque de ressources.
- Déficit de ressources humaines qualifiées, 5vs25 / 10000
- Déficit dans le domaine de la gestion de la santé.

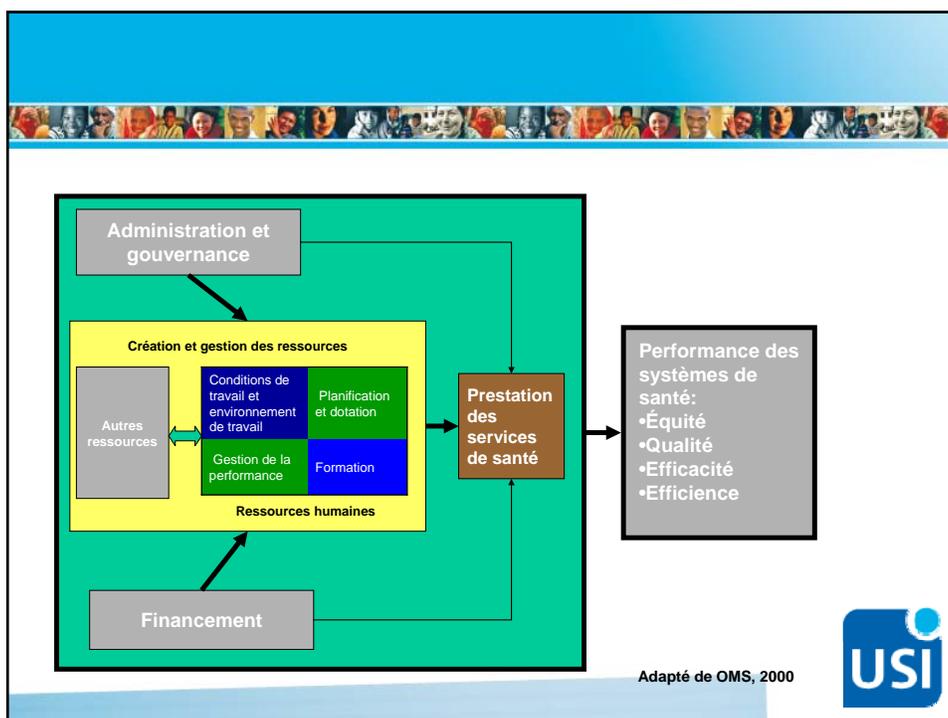


Modèle d'intervention du projet



Inspiré de LeBoterf, 2001





Composantes et résultats attendus

- **Composante 1** : Appui à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et stratégies en matière de développement et gestion des ressources humaines dans le secteur sanitaire.
 - Politique RH, outils (banque de données, planification MO...), appui à la DRH
- **Composante 2** : Appui au renforcement des systèmes de formation en gestion de la santé
 - Formation DESS et MASS, 5 doctorats, formations courte durée, appui à la réforme au décanat et rectorat
- **Composante 3** : Appui à la production de connaissances et à l'amélioration continue des pratiques en gestion de la santé
 - Réinsertion des gestionnaires, microprojets, accompagnement des directeurs départementaux, appui au réseautage

Phases du projet



1. Analyse des besoins et du contexte
2. Planification et mise en œuvre
3. Suivi et évaluation (mesure des résultats)



Application du
modèle par phase



Application du modèle

Phase/ Niveau	Analyse des besoins et du contexte	Planification et mise en œuvre	Suivi et évaluation
Individuel/ Compétences, capacités et performance	- Analyse des besoins de formation en santé (BID-OMS, 1995) - Étude besoins de renforcement profs. haïtiens (DESS, 2004)		
Organisationnel/ Capacités et performance	- Évaluation de la FMP et de l'UEH (USI, 2005)		
Systémique/ Capacités et performance	- PEPS (2003-2005) - Analyse du secteur pour la réforme (MSPP-OMS, 2005)		



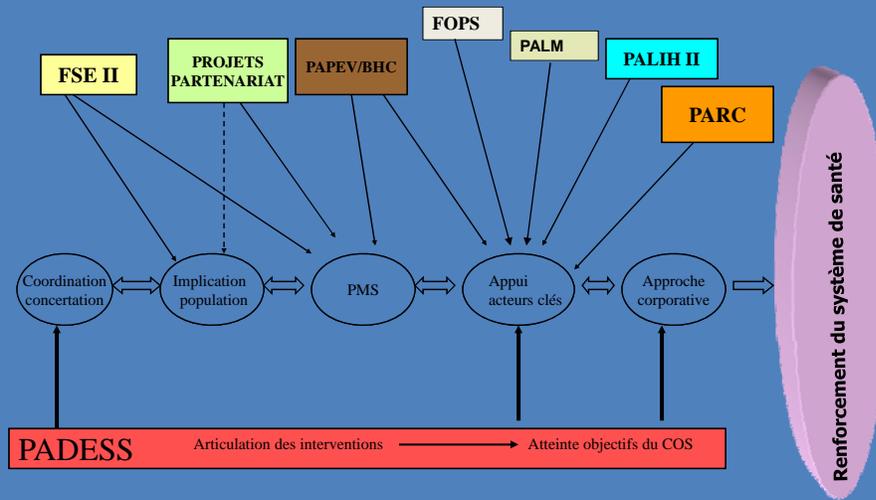
Application du modèle

Phase/ Niveau	Analyse des besoins et du contexte	Planification et mise en œuvre	Suivi et évaluation
Individuel/ Compétences, capacités et performance		- Développement des programmes de formation DESS/MASS et de renforcement des enseignants en fonction des besoins analysés	
Organisationnel/ Capacités et performance		- Plans d'actions annuels des départements et des directions centrales	
Systémique/ Capacités et performance		- Planification stratégique de la réforme du MSPP (2005-2010) - COS (ACDI, 2005-2015)	



CADRE D'ORIENTATION SANTÉ EN HAÏTI (COS)

Stratégies d'interventions pour atteindre les objectifs du COS



Agence canadienne de
développement international

Canadian International
Development Agency

Canada

13

Application du modèle



Phase/ Niveau	Analyse des besoins et du contexte	Planification et mise en œuvre	Suivi et évaluation
Individuel/ Compétences, capacités et performance	Sur la base du cadre de mesure du rendement et analyse des risques définis		-Évaluation des étudiants -Suivi de cohortes
Organisationnel/ Capacités et performance			-Satisfaction des employés à la contribution des gestionnaires formés quant à l'atteinte des objectifs de l'organisation -Plans RH, outils
Systémique/ Capacités et performance			-Évaluations du COS/PADESS et des organisations internationales

Résultats atteints

Niveau	Résultats
Individuel/ Compétences, capacités et performance	-75 gestionnaires formés au DESS (125 formés avant 2006) et 30 à la maîtrise, - 8 enseignants haïtiens, 4 doctorats en cours - encadrement des directeurs (DRH et directeurs départementaux, doyenne et recteur + équipes)
Organisationnel/ Capacités et performance	-DRH: comité stratégique RH, plan d'action annuel, banque de données, PMO, exercice de - Directions départementales: dév. d'outils RH (organigramme, référentiels des emplois et compétences), méthodes éprouvées (ex: planification stratégique Hôpital) -FMP: règlements généraux, profil du diplômé - UEH: commission de la réforme, identification des priorités
Systémique/ Capacités et performance	-Réflexions de politique et plans en matière de développement des ressources humaines en collaboration avec OMRH, OPS, Fondation Clinton

Conclusion et questions

- L'utilisation du modèle d'intervention a permis de mieux planifier ce projet en fonction des besoins et du contexte.
- Il offre un cadre pour orienter et évaluer toutes les étapes d'un projet.
- Le modèle est dynamique.





Merci de votre
attention!

