

# **MESURES PALLIATIVES AUX DÉPLACEMENTS DE STAFF DURANT LA PÉRIODE DE CRISE**

---

**DSNi  
Avril 2024**

# Contexte

- Dans un environnement haïtien caractérisé par l'insécurité, le sous-emploi et le déplacement de staff sur l'étranger etc; les institutions sanitaires doivent se préparer à l'éventualité de faire face à la crise.
- La capacité d'une organisation ou institution de détecter les incidents , les crises au fur et à mesure qu'ils surviennent, mais aussi d'y réagir efficacement et de s'en remettre doit faire l'objet d'une surveillance accrue.
- Les cadres-prestataires doivent à ce moment jouer le rôle de cadre de gestion de crise et d'assurer la continuité des services.
- Cette présentation vous permettra de voir comment de manière palliative faire face aux situations créées par la crise dans une perspective de garantir équitablement le droit à la santé de tout un chacun .

# Déplacement de Staff / Causes

La crise des Ressources humaines est due à des causes diverses:

- **Crise sécuritaire et humanitaire du pays.**
- **Programme Humanitaire des USA (Biden).**
- **Programme regroupement familial /Canada.**
- **Démissions/ Phénomène Migratoire.**
- **Pression exercée par l'environnement interne –externe (influence des réseaux sociaux autour des opportunités).**

# Déplacement de Staff / Causes

- **Baisse du financement international pour le développement**
- **Baisse des possibilités d'emploi sur le marché local pour les ressources qualifiées.**
- **Faible salaire du personnel en adéquation au cout de la vie .**
- **Etc.....**

# Déplacement du personnel / Constats

- Déplacements multiples sur une courte période de temps.
- Congés prolongés par le personnel.
- Départ à la retraite précipité ou inattendue.
- Carence de cadres qualifiés sur le marché de l'emploi.  
( fuite de cerveau )
- Volume de travail en nette augmentation.
- Forte pression de remplacement.
- Baisse de motivation du staff restant.

# Mesures

- **1- Correctives**

**Très difficile et même impossible à aborder car elles font appel à un ensemble de facteurs incontournables à notre niveau , ces mécanismes échappent à notre contrôle .**

- **2- Palliatives**

- **Gérer le phénomène.**
- **Assurer une continuité des activités.**

# **Gestion de la crise / INFORMATION**

- **Concevoir des mécanismes adaptés permettant de s'informer sur la situation de crise :**
  - **Rapports réguliers de la situation** (inst ,dept, niv central, décisions à temps )
  - **Analyse transparente des conséquences de la réalité** (poser des actions concrètes )
- **Recensement des lacunes et faiblesses à couvrir.**
- **Obtenir une bonne visibilité des risques et des mesures d'atténuation prises.**

# **Gestion de la Crise / Actions**

- **Renforcer les capacités de réponse et de récupération de tâches.**
- **Supervision intégrée.**
- **Transfert de compétence transitoire aux employés restants.**
- **Innover et penser stratégique la motivation des équipes.**
- **Rassurer les staffs et les partenaires.**
- **Solliciter les parties prenantes à la recherche d'aide à la gestion de la crise.**

# Conséquences de l'inactivité

- **L'inactivité entraîne de graves conséquences sur :**
  - ✓ **La réputation**
  - ✓ **Le fonctionnement / la sous fréquentation**
  - ✓ **Les couts financières et programmatiques**
  - ✓ **La survie même de l'organisation /institution**
  - ✓ **Non respect des droits á la santé des bénéficiaires**

# Continuité des Activités

*En temps de Crise, il faut poursuivre avec les Activités*

- **Demander à un autre responsable de couvrir les activités du déplacé.**
- **S'assurer que tous les services sont comblés.**
- **Sélectionner et améliorer les compétences des prestataires pour le remplacement.**
- **Concevoir un plan de contingence.**
- **Cartographie de la performance des services.**
- **Révision des stratégies de mise en œuvre des activités.**
- **Primes à la prestation de services.**

# Continuité des Activités

- **Accompagnement du personnel.**
- **Instauration d'une culture organisationnelle au niveau de chaque institution suivant leurs types.**
- **Recrutement de nouveau personnel .**
- .....
- .....

# Continuité des Activités

- **Mise en place d'une stratégie de rétention des professionnels de la santé compétents :**
  - **Formation et Recyclage, certification et développement professionnel**
  - **Amélioration des conditions de travail**
  - **Lettre de félicitation valorisant le personnel**
  - **Remise des plaques d'honneur**
  - **Employé de l'année**
  - **Organisation de rencontres de détente.**

# Continuité des Activités

- **Assurer la conformité aux normes légales et aux exigences en matière de qualification du personnel médical.**
- **Gérer les conflits internes au sein du personnel restant ,faciliter une communication efficace en vue d'une meilleure coordination et collaboration entre les différents services.**
- **Mettre en place un plan de supervision pour le Service des RH en vue de prendre des décisions éclairées, gérer des situations délicates, garantir la conformité.**

# Conclusion

- **De telles démarches contribueront grandement à favoriser l'application des droits en santé de tout un chacun fréquentant nos établissements sanitaire dans un contexte de changement organisationnel.**

**Réactions ????????**

***MERCI...***

