

## Groupe de travail sur les ressources humaines pour la santé / GT-HRH

# Proposition de Charte des acteurs de la coopération belge au développement sur le recrutement et l'appui au développement des ressources humaines pour la santé des pays partenaires

**Version finale, 25 juillet 2012**

### Préambule

Nos organisations font partie d'une plate-forme, Be-Cause Health ([www.becausehealth.be](http://www.becausehealth.be)), regroupant tous les acteurs belges actifs dans le domaine de la coopération au développement dans le secteur de la santé, en vue de promouvoir un accès universel à des soins et services de santé de qualité. Par la concertation, la coordination et l'organisation d'activités communes, cette initiative veut jeter un pont entre les acteurs de la coopération (aux sièges et sur le terrain) et les académiques.

Les ressources humaines sont un des principaux piliers des systèmes de santé. Il est impératif de les renforcer si l'on veut que les systèmes de santé soient en mesure de satisfaire les besoins essentiels en matière de santé, en particulier en vue d'atteindre la couverture universelle. Or, on déplore une pénurie estimée à plusieurs millions de personnels de santé aux qualifications requises à l'échelle mondiale, et de nombreux pays pauvres souffrent d'une pénurie grave.<sup>1</sup> Dans les pays pauvres, cette crise globale des ressources humaines pour la santé (RHS) se traduit également par une répartition inéquitable des personnels de santé existants en défaveur des régions rurales et difficiles, de même qu'au détriment des fonctions cliniques ; ainsi que par la mauvaise qualité des formations et l'insuffisante adéquation entre les besoins et les compétences effectives des personnels de santé.<sup>2</sup>

Consciente de cette importante problématique, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a élaboré à la demande de ses membres un *Code de Pratique sur le recrutement international des personnels de santé* qui a été approuvé lors de la 63<sup>e</sup> Assemblée Mondiale de la Santé en mai 2010. Il s'agit d'un Code volontaire et non contraignant qui ne restreint pas les migrations et reconnaît au contraire que les travailleurs ont le droit de migrer et que la mobilité des cerveaux entraîne également des effets intéressants (*brain circulation*) ; mais comme par ailleurs, les populations de tous les pays ont droit à l'accès aux services de santé, il recommande de trouver un juste équilibre entre ces deux droits.

---

<sup>1</sup> Paradoxalement, certains pays connaissent plutôt une situation de pléthore de personnel de santé, mais d'une qualité tellement médiocre que la pénurie de personnel qualifié demeure entière.

<sup>2</sup> Certains pays sont également confrontés à d'autres problèmes tels que des déséquilibres entre les niveaux primaire, secondaire et tertiaire de la pyramide sanitaire ; la désertion du secteur public au profit du secteur privé à but lucratif ; ou encore le manque d'exercice de sa fonction de régulation par l'Etat.

La Belgique a soutenu l'élaboration et l'approbation de ce Code de Pratique. Par ailleurs, la Note politique « Le droit à la santé et aux soins de santé » de 2008 identifie parmi les principaux défis à relever le manque de RHS en termes de nombre, de compétence et de motivation, reconnaissant que ces problèmes sont dus à la migration externe et interne et à des problèmes dans les pays d'origine, et qu'ils ont des répercussions sur la qualité des services et des programmes. Quant aux ONG médicales belges, elles ont préparé début 2005 un document visant à asseoir un dialogue régulier avec la DGD qui traite notamment de la question de « repenser le capital humain » et plaide pour que la DGD ait un dialogue franc et ouvert sur cette question, notamment en n'excluant pas la possibilité de cofinancer des salaires et/ou primes de performance pour le personnel sanitaire local.

Pour toutes ces raisons, le groupe de travail sur les RHS (GT-HRH) de Be-Cause Health a pris l'initiative d'élaborer la présente Charte qui s'adresse principalement aux divers acteurs de la coopération belge actifs dans le domaine de la santé. Elle a pour objectif **d'harmoniser davantage et de rendre plus équitables et efficaces les pratiques des acteurs de la coopération belge en matière de recrutement et d'appui au développement du personnel de santé issu des pays partenaires**. Ceci s'inscrit dans une perspective d'appui au développement institutionnel dans les pays partenaires et est considéré comme un élément essentiel des efforts en vue du renforcement des systèmes de santé et de la couverture universelle en soins de santé de qualité. A cette fin, elle traduit plusieurs des orientations du Code de Pratique de l'OMS en engagements concrets.

En signant cette Charte, nos organisations prennent l'engagement, dans les limites de leurs mandats, de respecter autant que possible les principes énoncés ci-dessous visant d'une part à appuyer activement le développement des capacités du personnel de santé et à renforcer des systèmes durables, et d'autre part à limiter les effets négatifs que le recrutement international de personnel de santé issu des pays partenaires pourrait imposer aux capacités locales. Ces principes directeurs seront mis en œuvre au cas par cas, en fonction des domaines d'interventions des organisations signataires, et ne constituent pas une obligation de résultat. Ainsi par exemple, en situation de crise humanitaire, il n'est pas toujours possible de respecter tous les engagements de la Charte ; et certaines organisations ne sont pas habilitées à appuyer la formation de personnel de santé. Néanmoins, les principes énoncés ci-dessous sont valables pour guider autant que possible nos organisations dans leurs interventions et leurs choix de politiques.

### **Les organisations adhérant à cette Charte.**

Estimant que tout(e) patient(e) où qu'il/elle vive a le droit d'être soigné(e) par des personnels de santé qualifiés, disponibles et motivés,

Reconnaissant que la situation actuelle de pénurie de RHS qualifiées et de recrutement non éthique est préoccupante,

Tenant compte de ce que le Code de Pratique de l'OMS est volontaire et non contraignant,

Considérant que les RHS des pays du Sud ont le droit de bénéficier d'un système juste et équitable de gestion et de motivation afin d'exercer leurs compétences au bénéfice de leurs populations,

Reconnaissant que dans le cadre de la coopération, des pays partenaires peuvent faire appel à la coopération belge pour appuyer la mise en place d'un cadre adéquat de développement de leurs RHS et plus largement d'atteinte de la couverture universelle en soins et services de santé,

## **S'engagent, dans les limites de leurs missions respectives :**

### *En termes de partenariat et d'harmonisation :*

- A intégrer nos interventions dans les structures et organisations nationales (du secteur public comme de la société civile) et à appuyer le renforcement des systèmes de santé dans les pays partenaires ;
- A participer, dans chaque pays, à la concertation des acteurs appuyant la mise en œuvre des plans de développement des RHS afin d'harmoniser progressivement les appuis ;
- A augmenter la prévisibilité et la vision à long terme de nos appuis aux RHS.

### *En termes de politiques et plans de développement des RHS :*

- A promouvoir, au sein des pays partenaires, le développement des RHS qualifiées nationales, la bonne gouvernance et le respect de l'éthique et de la déontologie dans les professions médicales et paramédicales – en particulier le respect des patients et de leur identité socio-culturelle, et la lutte contre la corruption ;
- A appuyer, lorsque la demande existe, la conception et la mise en œuvre dans les pays partenaires de plans de développement des RHS qualifiées, respectant des valeurs telles que l'équité et la dimension « genre », y compris à travers la promotion de mesures visant la réduction des inégalités dans la distribution géographique des personnels de santé dans ces pays ;
- A mettre en œuvre des mesures visant à améliorer sensiblement la motivation professionnelle et à rendre la fonction soignante plus attractive pour les personnels de santé nationaux ;
- A créer un environnement professionnel, social et salarial favorable pour les RHS ;
- A renforcer l'estime de soi des acteurs en santé en favorisant des politiques et interventions promouvant l'autonomie, la reconnaissance, l'apprentissage, la confiance, la transparence et l'équité, grâce auxquels la motivation, la satisfaction, l'appropriation et l'engagement des acteurs seront soutenus.

### *En termes de formation :*

- A appuyer la formation initiale, continue et complémentaire dans les pays partenaires, selon les besoins exprimés dans le plan national de développement des RHS s'il existe et/ou selon la pertinence des formations sollicitées ;
- A privilégier autant que possible le renforcement des capacités nationales et régionales de formation.

### *En termes de recrutement :*

- A respecter l'éthique du Code de Pratique de l'OMS lors de recrutements internationaux de RHS issues des pays pauvres ;
- A compenser les effets négatifs potentiels sur le système local de santé d'un recrutement de RHS dans les pays partenaires.

### *Dans notre environnement en Belgique :*

- A informer et à sensibiliser les acteurs des secteurs public et privé susceptibles d'engager des RHS provenant du Sud sur les principes du Code de Pratique de l'OMS, notamment sur l'accueil de ces personnes et les implications de leur recrutement sur leur pays d'origine ;
- A renforcer la collaboration avec la diaspora et les universités en Belgique ;
- A capitaliser et partager nos expériences en matière d'appui au développement des RHS.