Revue Africaine des Sciences Sociales et de la Sante Publique, Volume (1) N 1
ISSN : 1987-071X e-ISSN 1987-1023
Reçu,
Accepté, 08 Mars 2019
Publiée, 29 Mars 2019
http://press.b-institute.ml
http://www.binstitute.ml/index.php/RASP/

Recherche

Perceptions du personnel de santé sur la formation continue : Cas de l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti

Perceptions of health personnel on continuing education: Case of Sominé Dolo Hospital in Mopti

SAMAKE Mariam [(1)*], COULIBALY Dramane[(2)], TOGO Mohamed[(3)] et SIDIBE Abdoul Karim[(4)]

[(1)]Assistante Médicale, Pédagogie en Science de la Santé ; Direction Générale le de la Santé et de l'Hygiène Publique; BP. 233 ; Tél. +223 22 64 97 ; Fax. +223 20 22 36 74; Bamako ; Mali
[(2)]Médecin en Santé Publique ; Direction Régionale de la Santé de Mopti ; Tél. 21 42 00 85; Mopti, Mali
[(3)]Assistant Médical, Pédagogie en Science de la Santé ; Institut National de Formation en Sciences de la Santé, B.P.1605; Tél.202 246 659 ; Fax.223 20 22 14 38 ; Bamako, Mali
[(4)] Médecin en Santé Publique; Direction Générale le de la Santé et de l'Hygiène Publique; BP. 233 ; Tél. +223 22 64 97 ; Bamako ; Mali

[(*)]*Correspondance*: E-mail. Mariamsamake26@gmail.com; Tél. (+223) 76 04 88 66/65 30 98 66.

Résumé

L'insuffisance des ressources humaines qualifiées pour la santé est devenue une préoccupation internationale et fait l'objet de l'engagement mutuel tant de la part des organisations internationales que des gouvernements africains. Cette situation est perçue par le Gouvernement malien à travers l'élaboration d'une stratégie nationale de formation continue du personnel socio sanitaire en octobre 1999. Dans la pratique, les formations réalisées dans le cadre de la mise en œuvre des programmes spécifiques de santé ne correspondent pas souvent à des besoins identifiés et ne font pas partie d'un plan cohérent de formation. Malgré ces difficultés, les agents de santé deviennent de plus en plus conscients sur la nécessité de la formation continue le long de leur carrière. De nos jours, très peu de statistiques sont disponibles sur la perception du personnel sanitaire sur ce type de formation au Mali. L'objectif de cette étude était de contribuer à améliorer la qualité des prestations des soins dans les structures sanitaires. Pour atteindre cet objectif, une étude a été menée à l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti (HSDM) en 2015 en vue d'évaluer la perception du personnel de santé sur la formation continue. Cet établissement public hospitalier constitue le dernier niveau de référence de la pyramide médicale de la cinquième région économique du Mali, L'analyse des résultats a permis d'obtenir des informations sur l'organisation de la formation continue à l'HSDM, la perception du personnel de santé sur cette formation et son impact sur la qualité des prestations. Bien que 16,7% du personnel se sont déclarés satisfaits des formations reçues et 33,7% ont pensé qu'elle est nécessaire dans la carrière

professionnelle, quelques insuffisances ont été identifiées notamment, l'absence d'un plan de formation et l'insuffisance de financement. Face à ces insuffisances, des propositions d'amélioration ont été faites.

Mots clés : *ressources humaines en santé, perception, formation continue, Hôpital Sominé Dolo, Mopti*

Summary

The insufficiency of the qualified sanitary human resource insufficiency has become an international concern and subject to mutual commitment by both international organizations and African governments. This situation is seen by the Government of Mali through the elaboration of a national strategy of continuing training for the socio-sanitary staff in October 1999. In practice, training carried out during the implementation of specific health programs do not often correspond to the identified needs and is not part of a coherent training plan. Nowadays, very few statistics are available on the perception of the health staff on this type training in Mali. To achieve this goal, a study was conducted at the Hospital of Sominé Dolo of Mopti (HSDM) in 2015 to assess the perception of medical staff on continuing training. This public health institution is the last medical pyramid reference level of the fifth economic region of Mali, Analysis of the results permitted to obtain information on the organization of the continuing training at the HSDM, the perception of the medical staff on this training and its impact on the quality of the services. Although 16.7% of the sanitary staff declared that they are satisfied with the received training and 33.7% thought it is necessary in their professional career, some insufficiencies have been identified particularly, the lack of a training plan and the insufficiency of funding. To face these issues, solutions of improvement have been proposed.

Key words: Staff, health, perception, continuing training, Hospital of Sominé Dolo, Mopti.

Introduction

L'insuffisance de ressources humaines qualifiées pour la santé est devenue une préoccupation dans tous les systèmes de santé à travers le monde (OMS, 2006). Cette situation fait l'objet de

l'engagement mutuel tant de la part des organisations internationales que des gouvernements africains. Dans son rapport sur la Santé dans le Monde, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2006) a fait remarquer que la région Afrique supporte 24% du poids des problèmes de santé du monde et ne dispose que de 3% de professionnels de la santé. Dans le même rapport, une pénurie chronique d'agents de santé qualifiés a été rapportée dans les structures sanitaires au niveau mondial qui devient particulièrement aiguë dans les pays africains qui en ont les plus grands besoins.

Au Mali, l'effectif du personnel de santé en 2015 est chiffré à 7609 agents selon l'Annuaire Statistique du Ministère de la Santé et l'Hygiène Publique 2015. Pour la même période, la région de Mopti compte 648 agents toutes catégories confondues pour un ratio de 4,3 professionnels de santé pour 10 000 habitants contre une norme recommandée par l'OMS de 23 professionnels de santé pour 10 000 habitants. Les informations issues du document du Plan Stratégique National pour le développement des Ressources Humaines pour la Santé 2009-2015 du Mali (PSN/RSS, 2009-2015), indiquent que le principal problème lié à la disponibilité des ressources humaines se situe non seulement au niveau de la quantité et de la qualité du personnel sanitaire, mais aussi, de leur répartition sur l'ensemble du territoire, en particulier dans les zones difficiles et éloignées de Bamako la capitale. Par contre, dans les régions les plus défavorisées, certains hôpitaux ne disposent pas encore de tous les spécialistes nécessaires pour assurer l'offre de soins et services de qualité et de nombreux Centres de Santé Communautaire (CSCOM) ne disposent ni médecin, ni infirmier.

En ce début du 21è siècle, la formation continue des personnels de santé apparaît comme alternative indispensable à l'adaptation des pratiques et des contenus des soins sanitaires qui ne cessent d'évoluer. Au Mali, elle constitue un enjeu majeur dans la vie professionnelle et personnelle de chaque individu et en conséquence, un réel outil de développement de compétences, de motivation, de fidélisation et de maintien de l'employabilité des salariés. Selon Peretti (2007), la formation continue permet à la fois au salarié d'apprendre de nouvelles choses tout au long de sa carrière pour améliorer ses compétences et permet également, à l'employeur de répondre à son obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié à l'évolution de leurs emplois.

Devenue une réalité, ces formations sont limitées ou souvent inefficaces au Mali à cause de certaines difficultés qui affectent la qualité de la formation des médecins et des paramédicaux notamment, l'absence de textes réglementaires spécifiques aux écoles de formation en santé, l'insuffisance d'outils pédagogiques, l'inadéquation des programmes de formation aux besoins de l'emploi, l'insuffisance de formation des encadreurs et la pléthore de stagiaires dans les services (PSN/RSS, 2009-2015). Dans le cadre de la stratégie nationale de formations continues du personnel socio sanitaire au Mali élaborée en octobre 1999, sa mise en œuvre a rencontré des difficultés à cause de l'instabilité du personnel formé et de l'insuffisance de financement. Aussi, les formations réalisées ne correspondent souvent pas à des besoins identifiés et ne font pas partie d'un plan cohérent de formation (PSN/RSS, 2009-2015). Malgré ces difficultés, les agents de santé semblent de plus en plus conscients de la nécessité de la formation continue tout au long de leur carrière car, elle constitue une nécessité dans l'amélioration des qualifications et leur compétence dans la conception

des besoins sanitaires et même, dans la prestation des services de soins de santé.

De nos jours, aucune étude n'a été réalisée à notre connaissance dans le domaine des formations continues dans les secteurs des services et des soins qui sont en expansion au Mali. L'interêt de la présente recherche est de combler cette insuffisance. Son objectif est d'identifier les opportunités et contraintes de la formation continue à l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti et de faire des propositions d'amélioration de la qualité des prestations des services de santé dans cette structure.

Matériels et méthode

Cette étude diagnostique a été menée entre Octobre et Novembre 2015 à l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti (HSDM) à Sévaré dans la cinquième région administrative du Mali située en zone centre du Mali avec une superficie totale de 79 017 km2, soit 6,34% du territoire national et une densité de 26 habts/km2 (Monographie de la région de Mopti 2008) Le climat de cette région est du type sahélien caractérisé par une saison sèche d'Octobre à Mai et une saison pluvieuse de Juin à Septembre.

Il s'agissait là, d'une étude exploratoire quantitative et transversale permettant de faire l'état des lieux sur les ressources humaines et sur la formation continue à l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti qui dispose d'un effectif total de 130 personnes de toutes catégories et profils confondus (Rapport annuelle d'activité de l'HSDM 2014). Pour atteindre l'objectif, deux stratégies ont été privilégiées pour la collecte des données. Elles concernent l'exploitation documentaire à travers la revue bibliographique pour la collecte des données secondaires et des entretiens individuels sur la base d'un questionnaire et d'un guide d'entretien préalablement élaborés et testés sur un échantillon de 10 personnes choisies sur la base du volontariat dont 2 chefs de services et 8 agents de santé.

Pour faciliter l'accès à l'information, la méthode d'échantillonnage non probabiliste par choix raisonné a été utilisée dans cette étude. Ainsi, tous les agents de santé de l'Hôpital incluant le Directeur Général et les chefs de services qui ont volontairement accepté de participer à l'enquête ont été sélectionnés. Sur cette base, un échantillon d'une taille de 110 personnes reparties en deux groupes cible, a été constitué en fonction du statut professionnel de ces personnes. Le premier groupe d'un effectif de 101 personnes, était composé du personnel de santé (médecins, assistants médicaux, techniciens supérieurs et des techniciens de santé) tandis que le deuxième était formé de 9 chefs de services de l'Hôpital incluant les chefs d'unités et le Directeur Général. Cette démarche méthodologique permet de receuillir des avis variés et représentatifs du personnel de l'Hôpital.

Tout au long du questionnaire, la perception des personnes interrogées sur la situation de la formation continue à l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti a été déterminée. L'opportunité a été donné à chaque répondant de donner plusieurs réponses à certaines questions telles que les enjeux et contraintes et les avantages, de la formation continue sur la performance de l'agent. L'outil utilisé pour recueillir des données qualitatives auprès des chefs de services était le questionnaire. Par ailleurs, l'entretien semi-structuré à l'aide d'un guide d'entretien, était utilisé pour l'enquête des données quantitatives auprès du personnel de santé. Cette méthodologie a permis de poser des questions à des individus et de les laisser répondre librement et réorienter parfois l'entretien lorsque la personne s'éloigne du sujet.

Les données quantitatives collectées ont concerné l'âge de la personne enquêtée, sa qualification professionnelle, son statut et sa fonction, le nombre d'années de fonction, le poste occupé, le nombre et la qualité des formations reçues, l'importance de la formation professionnelle sur le comportement, les enjeux et les contraintes ainsi que les suggestions d'amélioration. Par ailleurs, les données qualitatives ont particulièrement porté sur les caractéristiques socioprofessionnelles de l'Hôpital, le

nombre de personnes formées, les besoins en formation, les enjeux et les contraintes que ce type de formation représente pour la structure sanitaire ainsi que les propositions d'amélioration.
Sur le plan d'éthique, cette étude a tenu compte de la dimension sociale notamment, le respect de la dignité, la confidentialité et l'anonymat. Les personnes enquêtées ont été informées sur le but de l'enquête et le guide d'entretien a été administré après l'obtention du consentement éclairé de la personne à enquêter.
Les données recueillies ont été codifiées, dépouillées manuellement, traitées et arithmétiquement analysées avec le logiciel EPI Info 2000 version 3.4.3. Les tableaux et le traitement de texte ont été réalisés à l'aide du logiciel Word 2007.

Résultats

Situation actuelle du personnel de santé de l'Hôpital Sominé Dolo

Les résultats indiqués sur la Figure 1 représentent le nombre de personnes enquêtées par profile à l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti. L'analyse de ces résultats indique que sur un échantillon de 110 personnes enquêtées, seulement 16% sont des médecins et 28%, des assistants médicaux. La majorité du personnel est constituée des infirmiers de santé qui représentent 48% de l'effectif total et autres personnel, 8%.

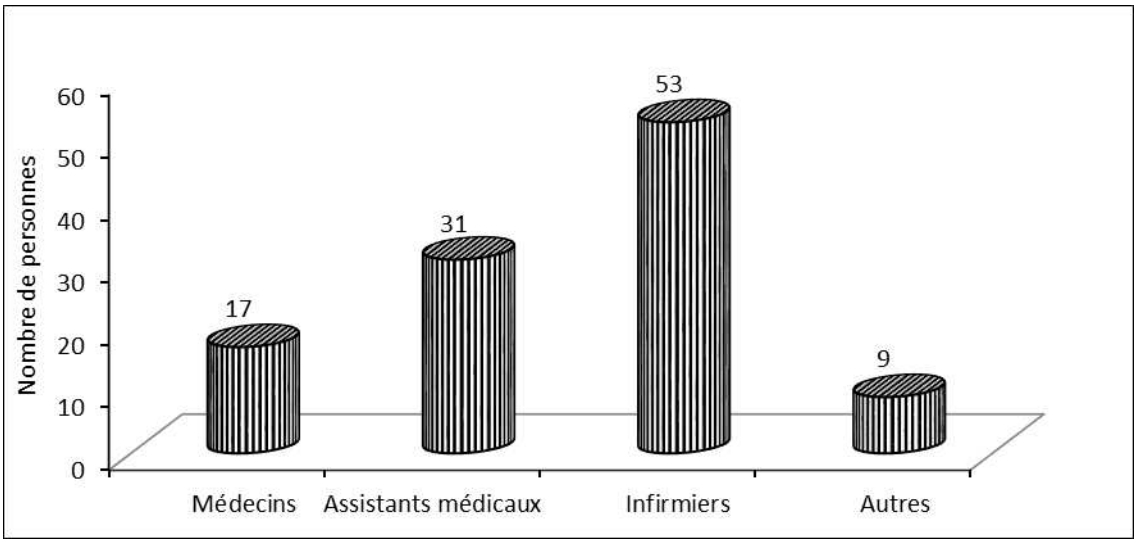

Figure 1. Répartition du personnel enquêté de l'Hôpital Sominé Dolo selon leur profil en Novembre 2015 (n = 110)

Les résultats ont également montré que parmi les personnes enquêtées, les hommes constituent 77% de l'effectif et les femmes, 23% (Tableau 1). Concernant leur statut professionnel, les fonctionnaires de l'Etat représentent 65%, les fonctionnaires de la collectivité territoriale, 24% et les contractuels locaux payés sur les ressources propres de l'Hôpital, 11%. En termes d'ancienneté, 62% des personnes interrogées occupent leur poste depuis moins de 6 ans. Par contre, 19% ont une durée professionnelle entre 6 et 10 ans et 19% ont 11 ans ou plus dans leur poste.

Tableau 1. Effectif du personnel enquêté selon le genre

Corps	Hommes	Femmes	Total
Médecins	16	1	17
Assistants	23	8	31
Infirmiers	39	14	53
Autres	7	2	9
Total	85	25	110

Situation de la formation continue à l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti

L'analyse des résultats indiqués sur la Figure 2, montre que parmi le premier groupe d'échantillon de 101 agents de santé interviewés, 35% ont bénéficié d'au moins une formation. Par contre, 65% n'ont bénéficié aucune formation depuis qu'ils sont à leur poste à l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti. Parmi ces 35 agents formés, 71% étaient des hommes et 29%, des femmes (Tableau 2).

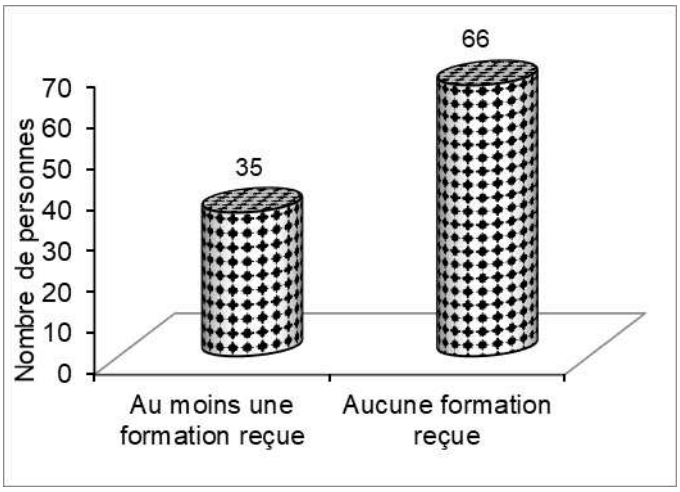

Figure 2. Situation de la participation du personnel de santé de l'hôpital Sominé Dolo à la formation continue en Novembre 2015 (n = 101)

Cependant, les 66 agents n'ayant bénéficié d'aucune formation, ont à l'unanimité, manifesté leur désir pour se former. Les principales difficultés évoqués, ont été notamment, le problème de financement et le manque d'information sur l'existence d'un plan de formation au niveau de cette structure sanitaire. Au cours des échanges, ils ont évoqué qu'il faut souvent s'appuyer sur la capacité personnelle de l'agent pour parvenir à la formation.

Tableau 2. Répartition du personnel de santé formé par corps et par sexe

Corps	Hommes	Femmes	Total
Médecins	2	1	3
Assistants	11	7	18
Infirmiers	12	2	14
Total (n)	25	10	35

La Figure 3 indique les résultats des enquêtes menées sur la répartition du personnel de santé de l'Hôpital selon leur niveau de satisfaction des formations reçues. Ces résultats ont montré que sur 35 agents ayant reçu au moins une formation, 29 ont été satisfaits des modules dispensés pendant que 6 ont été non satisfaits. Selon eux, la formation reçue n'était pas en adéquation avec leur domaine d'activité cela s'explique par le fait que les besoins de formations des agents ne sont pas recensés.

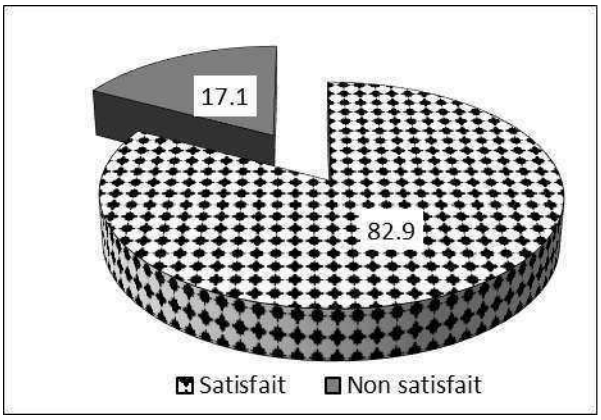

Figure 3. Répartition du personnel de santé (%) selon leur niveau de satisfaction des formations reçues en 2015 (n = 35)

Importance et avantages de la formation continue

L'importance de la formation continue sur l'amélioration de la performance des agents a été largement évoquée au cours des entretiens auprès des chefs de services et du personnel de santé de l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti. Les résultats des enquêtes ont révélé que la totalité des 9 chefs de services sondés, considèrent la formation continue comme un axe stratégique pour l'Hôpital qui doit être renforcée et maintenue. Par ailleurs, les interviews semi-structurées ont montré que sur les 101 agents du personnel de santé, 29,8% pensent que la formation continue est utile, 32,7% affirment qu'elle est nécessaire dans la carrière professionnelle des agents. De même, 25% disent qu'elle est importante et 9,6% la considère obligatoire (Tableau 3).

Tableau 3. Perception du personnel de santé de l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti sur l'importance de la formation continue en 2015

Importance de la formation continue	Nombre de répondants
Utilité	31
Nécessité	34
Importance	26
Obligation	10
Total de personnes interrogées (n)	**101**

Concernant l'impact de la formation continue sur la performance, plusieurs avantages ont été recueillis auprès des 35 agents formés (Tableau 4). Parmi les réponses, l'acquisition de nouvelles

connaissances évoquées par 8 personnes, le renforcement de compétences dans les prestations de services rendus selon 8 agents et l'amélioration de la qualité des soins exprimée par 7, ont été les principaux avantages cités. Par rapport à l'aspect psychologique, la formation reçue a été également exprimée par 7 répondants comme une source majeure d'inspiration et de motivation dans les activités professionnelles des agents à travers l'adaptation de leur salaire à l'évolution de leurs emplois.

Tableau 4. Avantages exprimés par le personnel de santé de l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti ayant bénéficié au moins une formation continue (n = 35)

Avantages de la formation continue	Nombre de répondants (%)
Acquisition de nouvelles connaissances	23
Renforcement de compétences	22
Motivation	20
Amélioration des performances	19
Amélioration de la qualité des soins	16
Total	100

Contraintes et enjeux de la formation continue

Les résultats du sondage ont permis d'identifier auprès de 110 personnes interrogées incluant les 9 chefs de services de l'Hôpital, quatre contraintes et quatre enjeux de la formation continue (Tableau 5). Parmi, les contraintes, le manque de financement et l'insuffisance d'organisation constituent les principaux obstacles de la formation continue selon respectivement, 39% et 36% des personnes interrogés. A ceux-ci, s'ajoutent l'absence de plan de formation selon 15% des répondants et l'insuffisance de personnel exprimés par 8%. D'autres contraintes non moins importantes (2%) été également exprimées au cours des entretiens. Il s'agit de de l'insuffisance de personnel, le non-respect des programmes de formation, la non implication du personnel dans l'élaboration du plan de formation, la non-adéquation des formations organisées en rapport avec les besoins ou les domaines d'activité des agents

Par ailleurs, les principaux enjeux évoqués (Tableau 5) sont d'ordre humain selon 25% de répondants, économique (65%), marginal et organisationnel (7%) ainsi que d'accès à la formation et aux innovations technologiques (3%).

Tableau 5. Contraintes et enjeux de la formation continue exprimées par le personnel de santé de l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti en 2015 (n = 110)

Contraintes et enjeux de la formation	Nombre de personnes
Contraintes	
Insuffisance de financement	43
Insuffisance dans l'organisation	39
Absence de plan de formation continue	17

Insuffisance de personnel	9
Autres contraintes	2
Enjeux	
Enjeux humains	28
Enjeux économiques	71
Enjeux managériaux et organisationnels	8
Enjeux d'accès à la formation et aux innovations	3

Discussion

Situations de la formation continue à l'Hôpital Somino Dolo

La formation professionnelle continue est une stratégie qui joue un rôle important dans la mise à niveau et le développement des compétences professionnelles des individus. Les résultats des enquêtes menées auprès du personnel de la santé de l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti en 2015, ont montré que sur 101 agents de santé interrogés, 35% ont bénéficié d'au moins une formation depuis qu'ils sont à leur poste. Parmi ces agents, 82,9% ont été satisfaits de leur formation pendant que 17,1% ont été non satisfaits. Ce taux de participation à la formation est nettement inférieur à celui enregistré par Bilot M. (2011) qui a signalé à l'issue de ses travaux, que sur 71 agents interrogés, 90% ont suivi au moins une formation au cours de leur carrière. Par ailleurs, Konaté (2012) a conclu à la fin de ses enquêtes, que 47% du personnel formé ont été peu satisfaits de leur formation.

L'importance de la formation continue dans l'amélioration des conditions socioprofessionnelles a été révélée par les résultats de la présente étude. Selon les chefs des services interrogés, la formation continue constitue un axe stratégique pour l'Hôpital et qui doit être renforcée et maintenue. Pour certains agents de santé, cette formation permet l'acquisition de nouvelles connaissances, le renforcement de compétences dans les prestations de services rendus et l'amélioration de la qualité des soins. Par rapport à l'aspect psychologique, la formation reçue a été également évoquée par d'autres, comme une source majeure d'inspiration et de motivation des agents à travers l'adaptation de leur salaire à l'évolution de leurs emplois.

Ces résultats ont été confirmés par Rossini S. *et al.* . (2011) qui ont montré que l'impact de la formation continue se manifeste par un niveau professionnel propre au champ professionnel au sein de l'institution intégrant la motivation et l'efficacité au travail, les compétences professionnelles, le positionnement professionnel et la stabilité professionnelle. Bilot (2011) a également remarqué que la formation professionnelle continue est perçue par 55% des salariés enquêtés, comme un facteur de motivation et en même temps, comme un moyen d'accroître leurs connaissances personnelles. Selon Peretti J. M. (2007), elle permet aux institutions de disposer des salariés plus compétents et motivés et donc naturellement plus performants. Dans leur étude sur la perceptions et pratiques des cadres en matière de formation continue, l'Association pour l'Emploi des Cadres (APC, 2014), ont également montré que 67% des cadres sondés considèrent que la formation continue a des impacts sur leur vie professionnelle qui peuvent être plus ou moins différés, tandis que les personnes concernées sont

susceptibles de les percevoir soit immédiatement, soit au bout d'un certain temps. Pour Rossini et al. (2011), la formation continue peut représenter une ressource privilégiée pour faire face à une réalité sociale souvent peu lisible, fragmentée et exigeant un renouvellement constant des savoirs, des capacités d'analyse de situations complexes, ainsi qu'un esprit d'initiative pour y répondre.

Contraintes et enjeux

Les enquêtes ont aussi révélé que l'Hôpital Sominé Dolo se trouve confrontée à de multiples contraintes sur le renforcement des dispositifs de formation continue de son personnel sanitaire parmi lesquelles, l'insuffisance de financement, l'absence d'un dispositif organisationnel et le manque de connaissance sur l'existence d'un plan de formation ont été cités par plus de 35% des agents interrogées, comme principaux handicaps de la formation le long de la carrière professionnelle. Ces résultats concordent avec ceux obtenus par Konaté (2012) qui a conclu que l'insuffisance de financement et de personnel, l'absence de plan de formation et le manque de dispositif organisationnel approprié ont été évoqués par la totalité des agents interrogés, comme contraintes majeures à la formation continue. De même, Cabero (2014) a indiqué à la suite de ses travaux, que les raisons financières ont été signalées par toutes les personnes interrogées comme principal obstacle à la mise en place d'actions de formation continue au sein des Instituts de formation en soins infirmiers (IFSI) et Instituts de formation des aides-soignantes (IFAS) en France.

En vue de reconnaitre la portée de la formation continue par l'administration de l'Hôpital et lui donner de nouvelles dynamiques et perspectives, quatre principaux enjeux ont été cités par les chefs de services sondés. Il s'agit des enjeux humains, économiques, managériaux et d'accès aux innovations technologiques.

Enjeux humains. Pour l'hôpital, la formation continue occupe une place essentielle concernant la promotion sociale et professionnelle, la conduite managériale du changement, la satisfaction des nouveaux besoins et les exigences de qualité du système hospitalier. Selon certains agents, la nature des relations instituées entre les chefs de services et les agents de santé, peut avoir des conséquences sur la mise en œuvre ou non d'une politique de formation. La fluidité de l'information et le positionnement de l'employeur par rapport à la problématique de la formation continue a été rapportée par d'autres comme un tremplin pour lever les défis et mettre en confiance l'agent de santé dans la prise de décision de s'engager dans la formation.

Enjeux économiques. Les coûts de la formation et la responsabilisation des décideurs ont été les enjeux évoqués par les 9 responsables des services au cours des entretiens. Selon 65% des personnes interrogées, le facteur financier constitue l'élément primordial qui intervient dans le choix de décision de projeter ou non dans le processus de la formation continue.

Enjeux managériaux et organisationnels. La performance d'un centre hospitalier dans les prestations des soins et des services requièrent des enjeux d'accès de son personnel à la formation le long de leur carrière professionnelle, l'élaboration et l'application des politiques socio-sanitaires à travers un plan de formation continue et la responsabilisation d'un cadre pour la mise en œuvre de

ces politiques. Ces politiques étant de plus en plus complexes, permettent aux acteurs qui en assurent la mise en œuvre, de garantir la qualité de l'intervention et l'utilisation adéquate des ressources. Selon les responsables de services sondés, cette situation requiert une attention particulière à la formation des cadres médicaux, paramédicaux et des gestionnaires pour qu'ils puissent répondre aux compétences attendues et à un plus grand professionnalisme. Pour les agents de santé, l'amélioration de leurs performances et de leurs revenus avec l'évolution de leur emploi constitue le principal enjeu.

Enjeux d'accès à la formation et aux innovations technologiques. L'accès de tout le personnel de santé à la formation professionnel et aux technologies d'information et de communication en matière de santé, apparait comme un enjeu fondamental dans un monde en pleine transformation. Selon la majorité des chefs de services rencontrés, le développement rapide de ces technologies suscite cependant, des réserves et des espoirs. Les réserves exprimées par les personnes interrogées ont été entre autres, les risques que peut entrainer le partage des données médicales informatisées, le coût élevés des outils informatiques ainsi que des procédures souvent longues et contraignantes d'acquisition de leur agrément et la modification des pratiques professionnels. Par contre, les espoirs suscités par le développement du numérique dans le domaine de la santé évoqués au cours de cette étude, incluent la modification progressive du mode d'exercice du personnel sanitaire, leur relation avec les patients, le mode de fonctionnement et de gestion des systèmes de santé ainsi que le suivi facile et rapide des malades et la traçabilité des traitements prescrits. De même, la meilleure prévention des cas de maladies grâce aux informations médicales rendues possibles par des objets connectés ou développés par d'autres acteurs publics ou privés augurent des espoirs avec le développement des numériques dans les services de santé.

Ces résultats confirment ceux rapportés par Baur et Noiré (2004) qui ont indiqué que la formation continue hospitalière occupe une place essentielle concernant la promotion sociale et professionnelle, la conduite managériale du changement, la satisfaction des nouveaux besoins et les exigences de qualité du système hospitalier. Pour Cabero (2014), les enjeux de la mise en œuvre d'un programme de formation continue sont managériaux dans le cadre de la conduite des projets, financiers dans la nécessité d'obtenir un équilibre budgétaire, stratégiques dans les relations avec les tutelles ou la capacité à formuler des formations interdisciplinaires et inter-filières et même politique dans le sens où la formation continue a un impact sur le rayonnement de l'institut.

Par rapport aux enjeux d'accès à la formation et aux innovations technologiques, l'accès de tout le personnel de santé aux technologies d'information et de communication a été évoqué par les responsables de services de l'Hôpital sondés comme un enjeu fondamental. Ces résultats sont concordants avec ceux de Clayer (2016) dans son rapport sur les technologies numériques appliquées au domaine de la santé. Selon lui, ces technologies rendent possible sous certaines conditions, une collaboration plus efficiente entre professionnels de santé, un suivi de l'état du patient et de ses traitements ainsi qu'une meilleure connaissance et une meilleure interprétation des symptômes pathologiques. Cependant, il a aussi souligné que le numérique qui est supposé réduire les distances, peut avoir un effet contraire en diminuant les opportunités de contact direct entre les patients et le

professionnel de santé.

Conclusion

L'analyse des pratiques et des opinions des cadres de l'Hôpital Sominé Dolo de Mopti sur la formation continue en 2015, a révélé un positionnement marqué par rapport à leur intérêt relatif sur la situation. Les résultats des enquêtes ont montré que sur une insuffisance notoire de personnes formées. Sur un effectif de 101 agents de santé interviewés, 35 ont bénéficié d'au moins une formation. Par contre, 66 n'en ont bénéficié aucune, bien qu'ils ont à l'unanimité, exprimé leur désir de se former. Les raisons évoquées ont été notamment, les difficultés de financement et le manque d'information sur l'existence d'un plan de formation au niveau de cette structure sanitaire.

Les résultats ont également permis d'identifier plusieurs avantages liés à la formation professionnelle. Pour les chefs de services sondés, elle constitue un axe stratégique pour l'Hôpital tandis que pour les agents de santé, elle permet l'acquisition de nouvelles connaissances, le renforcement de compétences dans les prestations de services rendus et l'amélioration de la qualité des soins. Par rapport à l'aspect psychologique, la formation reçue est considérée pour 20% des agents formés, comme une source majeure d'inspiration et de motivation à travers l'adaptation des salaires à l'évolution de leurs emplois.

Dans un contexte spécifique lié à une exceptionnelle transition démographique, l'Hôpital Sominé Dolo se trouve cependant, confronté à de multiples contraintes dans le cadre de la formation continue, dont certaines peuvent pousser les professionnels à y renoncer ou à opter pour des formations de courtes durées et moins contraignantes. Parmi, les contraintes identifiées au cours de cette étude, le manque de financement, l'insuffisance d'organisation et le manque de connaissance sur l'existence d'un plan de formation, ont été les principaux handicaps signalés par 39%, 35%, 15% et 8% respectivement. Les résultats d'enquêtes a permis d'identifier 4 enjeux majeurs. Il s'agit des enjeux humains, économiques, managériaux et d'accès aux innovations technologiques. L'enjeu économique cité par 65% des répondants, constitue l'élément primordial qui intervient dans le choix de décision d'un agent de projeter ou non dans le processus de la formation continue.

A l'instar des autres structures de santé du Mali, le système de formation continue en place à l'hôpital Sominé DOLO, reste encore fragile. Cependant, le renforcement de ce système est nécessaire. En vue de reconnaitre la portée de cette formation stratégique et lui donner de nouvelles dynamiques et perspectives pour le rayonnement de la structure, les principales suggestions formulées sont :

- l'implication des chefs de services dans l'élaboration et l'application des politiques socio-sanitaires à travers un plan de formation continue et la responsabilisation d'un cadre pour la mise en œuvre de ces politiques,
- la prise en compte de la dimension genre dans l'accès à la formation continue en vue de minimiser les inégalités entre hommes et femmes en tenant compte de la variation des taux de participation en fonction de l'âge avec la priorité aux jeunes. Cette variation pourrait amenuiser

le rapport cout/utilité d'une formation et diminuer la rentabilité de façon régulière avec l'avancé de l'âge.

- l'orientation de la formation continue en fonction des besoins pour permettre de mieux rentabiliser la relation entre investissement en formation et bénéfice en termes de productivité,
- le plaidoyer par l'administration de l'Hôpital auprès du Ministère de la Santé et ses partenaires pour l'appui au financement et à la mise en œuvre du plan de formation continue.
- l'internationalisation du processus de la formation continue avec la rapidité des évolutions technologiques et de la société qui imposent un réexamen permanent des formations de base pour satisfaire des exigences évolutives.

Conflit d'intérêt : les auteurs déclarent ne pas avoir de conflit d'intérêt.

Références

Abbat F.R. et Mejia A., 1990. La formation continue des personnels de santé. Manuel pour atelier ; OMS, Génève ; 201 p.

APEC (Association pour l'emploi des cadres), 2014. Perceptions et pratiques des cadres en matière de formation continue. 51 Boulevard Brune-75689 PARIS CEDEX 14, France ; 43 p.

Baur M. et Noiré D., 2004. Les nouveaux enjeux de la formation continue à l'hôpital. Gérontologie et Société. 27:199-206.

Bilot M., 2011. Comment les salariés perçoivent-ils la formation professionnelle continue ? Le cas de Reims habitat Champagne-Ardenne et de l'entreprise X. Mémoire de fin d'études. Université de Reims Champagne-Ardenne : France. 60 p.

Cabero F.N., 2014. Formation professionnelle continue au sein de l'Institut de Formation en soins infirmiers : Un enjeu stratégique pour le Directeur de soins. Mémoire de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique ; France ; 72 p.

Chougrani, S., et Dali A.A. (2011). Perception de la qualité des soins chez les professionnels de santé de l'Établissement Hospitalier et Universitaire d'Oran (EHUO), S.F.S.P. « Santé Publique » 2011/6 ; Vol. 23 :475-485 ; ISSN 0995-3.

Clayer M.F., 2016. Les technologies numériques au service de la santé. Rapport du Conseil Economique Social Environnemental. Session du 23 Février 2016; Pays de la Loire, France; 78 p.

Konaté B., 2012. Formation continue des agents de santé dans les structures sanitaires : cas de l'infirmerie centrale de la police Nationale du Mali. Mémoire de fin de cycle. INFSS, Bamako, Mali. 108 p.

OMS (Organisation mondiale de la Santé), 2006. Rapport sur la Santé dans le monde 2006 : Travailler ensemble pour la santé. 243 p.

Peretti, 2007. PERETTI J-M., 2007. Ressources Humaines, Paris, Editions Vuibert, 2006-2007 ; 562 p.

PSN/RSS, 2008. Plan Stratégique National pour le Renforcement du Système de Santé 2009-2015 ; Ministère de la Santé ; Mali ; 102 p.

Rossini S. Lambel C., Fahmi C. et F. A., 2011. Les conditions de la formation continue dans les domaines de la santé et du travail social : Parcours de formation et disparités de situations entre femmes et hommes dans les domaines de la santé et du travail social, Lausanne – Neuchatel, 124 p et Annexes)

Monographie de la région de Mopti 2008.

Rapport annuelle d'activité de l'HSDM 2014.

© 2018 Samake, License Bamako Institute for Research and Development Studies Press. Ceci est un article en accès libre sous la licence the Créative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

ANNEXE : les outils de collecte des données

GUIDE D'ENTRETIEN AUPRES DU CHEF DE SERVICE

Date de l'enquête : _____/_____/_____

Service de……..

Qualification

1. Médecin Généraliste:/__/
2. Médecin santé publique:/__/
3. Gynécologue:/__/
4. Chirurgien:/__/
5. Autres (préciser) :…….

Statut

Fonctionnaire ☐ de ☐ l'État

Contractuel

Sexe : Masculin ☐ Féminin ☐

Q1 Combien d'agents travaillent dans votre service ?

Médecins / ……. /

Assistants médicaux / ……. /

Infirmiers /……/

Autres / ……/

Q2 Des agents de votre service ont- ils bénéficié de formations continues en 2015 ?

Oui ☐ ☐ Non

Si oui combien d'agents ont été formés /……. /

Quels étaient les domaines de formation ?

1…….

2…….

3……

Q3. Quels sont les critères de choix des agents pour la formation continue ?

……

……

Q4. Votre hôpital dispose t- il d'un plan de formation continue ?

☐ Oui ☐

Non

Si oui êtes-vous associés dans l'élaboration de ce plan ?

☐ Oui ☐

Non

Q5. Quel est votre perception de la formation continue ?

……
……
……
……

Q6. Quelles sont selon vous les avantages de la formation continue des agents ?

……
……
……
……
……
……

Q7. Quels sont les contraintes et enjeux liées à la formation continue des agents ?

……
……
……
……

Q8. Quelles solutions proposez- vous ?

……
……
……

Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé pour répondre à ce questionnaire !

GUIDE D'ENTRETIEN AUPRES DU DIRECTEUR DE L'HÔPITAL SOMINE DOLO DE MOPTI – SEVARE

Date de l'enquête : _____/_____/_____

Qualification

1. Médecin Généraliste:/__/
2. Médecin santé publique:/__/
3. Gynécologue:/__/
4. Chirurgien:/__/
5. Autres (préciser) :…….

Statut

Fonctionnaire ☐ de ☐ l'État

Contractuel

Sexe : Masculin ☐ Féminin ☐

Q1 : Votre hôpital dispose t- il d'un responsable chargé de la formation continue ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, quelles sont les attributions du responsable chargé de la formation continue ?

Identification des besoins de formation_____
Élaboration du programme de formation_____
Mise en application des formations_____
Suivi/ évaluation des agents formés_____
Si non pourquoi ?.....

Q2 Votre hôpital dispose t- il d'un plan de formation continue ?

☐ Oui ☐

Non

Si Oui combien d'agents ont- ils bénéficié de formation continue en 2015 **/_____/**

Quels ont été les domaines de formation continue ……
……
……
…

Quel a été le montant mobilisé pour la formation continue des agents en 2015 /...../ Francs CFA

Q3 Quelles sont les sources de financement de la formation continue des agents ?

Budget propre
Subvention de l'État
Appui des partenaires
Autres

Q4 Quelles sont selon vous les avantages de la formation continue des agents ?

……
……
……
……
……
…….

Q5 : **Quels sont les contraintes et enjeux liées à la formation continue des agents ?**

……
……
……
…….

Q 6: quelles solutions proposez- vous ?

……
…….
……

Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé pour répondre à ce questionnaire !

QUESTIONNAIRE AGENTS DE SANTE

Date de l'enquête : _____/_____/_____

Service de :……..

Qualification

6. Médecin Généraliste:/__/
7. Médecin santé publique:/__/
8. Gynécologue:/__/
9. Chirurgien:/__/
10. Assistant médical /__/
11. Infirmier /__/
12. Autres (préciser) :…….

Sexe : ☐ Masculin ☐ Féminin

Poste occupé : ……

Durée au poste /__/ ans

Statut :
Fonctionnaire ☐ de ☐ l'État
Contractuel

Q1. Avez-vous bénéficié de formations continues depuis que vous occupez ce poste ?
Oui ☐ ☐ Non

a) Si oui

- A quand remonte la dernière formation /_____/
- Quels sont les domaines dans lesquels vous avez été formés ?

1…….
2……
3……

- Quelle était la durée de la formation ?

1……
2…….
3……..

- Quel était le lieu de la formation ?

1……

2……

3……...

- Pensez – vous que la formation était en relation avec votre domaine d'activité ?

☐ Oui ☐

Non

- Pensez- vous que la formation reçue a contribué à un renforcement de vos compétences ?

Oui ☐ ☐

Non

- La formation reçue a- t- elle permis un changement de comportement dans vos prestations ?

Oui ☐ ☐

Non

- Etiez-vous demandeur de cette formation ?

Oui ☐ ☐

Non

- Si non Comment avez-vous eu accès à cette

formation ? ……

…… ……

…….

b) Si non Pourquoi ?.....

……

…….

……

…….

Q2. Etes-vous au courant de l'existence du plan de formation continue des agents de l'hôpital?

Oui ☐ ☐ Non

Q3. Que pensez-vous du dispositif de la formation continue ? ……

……

…… ……

……..

Q4. Quel est votre perception de la formation continue ? .....

……..

Q5. Citez quelques avantages de la formation continue……

……

……...

Q6. Quels sont les contraintes et enjeux liées à la formation continue ? ……

……

……

……

Q7. Quelles suggestions faites- vous pour le renforcement de compétence des agents de santé ? ……

……

……

…Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé pour répondre à ce questionnaire !