

REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail - Justice - Solidarité

MINISTERE DE LA SANTE

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES EN SANTE

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITES

Décembre 2020

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	2
I. ATTRIBUTIONS DE LA STRUCTURE :	4
II. TABLEAU DE SYNTHESE DES ACTIVITES REALISEES	5
a) Par rapport à la lettre de mission	5
b) Par rapport au Plan d'Action Annuel et par axe du PNDS :.....	6
III. DESCRIPTION DU CONTENU DES ACTIVITES SELON LES AXES DU PNDS	7
IV. DIFFICULTES RENCONTREES	10
V. PERSPECTIVE POUR L'ANNEE 2021	11
VI. CONCLUSION.....	11

La Direction des Ressources Humaines en Santé, sous l'autorité du Ministre en charge de la Santé, a pour mission la mise en œuvre et le suivi de la politique sectorielle du Gouvernement en matière de gestion des ressources humaines en santé.

La direction a été obtenue en fin d'année 2017 et depuis, elle est en opérationnalisation progressivement aussi bien au niveau des services centraux que ceux déconcentrés.

Dans le souci de faire la performance dans la gestion des activités, une lettre de mission a été établie pour le compte de la Direction. Elle lui impose un certain nombre d'activités à réaliser suivant son contenu, alignées sur le plan national de développement sanitaire.

La lettre de mission de la direction exige la satisfaction des activités ci-après :

- Finaliser le plan de développement des ressources humaines y compris les besoins triennaux par préfecture en personnels de santé ;
- Dresser le tableau mensuel de disponibilité du personnel par district sanitaire ;
- Mettre à jour les textes et cadres organiques restant ;
- Renseigner les indicateurs ihris tous les deux mois ;
- Dresser le tableau des mouvements du personnel par semestre.

Les activités planifiées pour l'année 2020 ont été réalisées pour certaines dans leur entièreté mais une bonne partie d'elles ont connu un retard dans leur démarrage compte tenu du temps mis pour la validation et la consolidation des plans d'action opérationnels des différentes structures du département mais aussi du retard dans la disponibilisation des ressources financières.

Ce rapport présente donc pour l'année 2020, l'ensemble des activités planifiées, avec leur niveau de réalisation, les difficultés rencontrées, les recommandations et les perspectives pour l'année suivante. Il est structuré suivant les points ci-après :

- I. Attributions de la structure ;
 - II. Tableau de synthèse des activités réalisées
 - a. Par rapport à la lettre de mission ;
 - b. Par rapport au Plan d'Action Annuel et par axe du PNDS ;
 - III. Description du contenu des activités selon les axes du PNDS ;
 - IV. Problèmes rencontrés ;
 - V. Perspectives pour l'année 2021.
-

I. ATTRIBUTIONS DE LA STRUCTURE :

Sous l'autorité du Ministre en charge de la Santé, la Direction des Ressources Humaines a pour mission, la mise en œuvre et le suivi de la politique sectorielle du Gouvernement en matière de gestion des ressources humaines en santé.

A ce titre, elle est particulièrement chargée :

- de participer à la conception des outils prévisionnels efficaces et fiables de gestion des effectifs, des emplois et des compétences ;
- de mettre en œuvre les outils prévisionnels efficaces et fiables de gestion des effectifs, des emplois et des compétences ;
- du suivi des effectifs du Ministère de la Santé ;
- de procéder au suivi et à l'exploitation des avis des organes consultatifs ;
- de coordonner la gestion administrative des personnels des services déconcentrés du Ministère de la Santé ;
- de prévoir les besoins à satisfaire en matière de personnels et de participer à la programmation de leur recrutement ;
- d'établir la situation des postes vacants et de planifier les besoins par corps et par grade pour déterminer, en liaison avec les services compétents du Ministère en charge de la Fonction Publique, les postes soumis à l'avancement ;
- de proposer les avant projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la gestion des ressources humaines du Ministère ;

En relation avec les services compétents du Ministère en charge de la Fonction Publique:

-
- de programmer et de gérer les concours de recrutement et les examens professionnels ;
- de préparer les différentes étapes de l'organisation des concours et examens professionnels ;
- de proposer la mise en place des différents jurys des concours de recrutement et des examens professionnels ;
- d'examiner les demandes de réclamation suite aux concours de recrutement ou aux examens professionnels ;
- d'identifier les besoins de formation et de planifier les actions de formation initiale et continue du personnel de la santé ;
- de définir, mettre en œuvre et évaluer l'ensemble des actions et prestations à caractère social ou professionnel visant à améliorer les conditions de vie et de travail des personnels de la Santé ;
- de préparer les dossiers des Agents admis à faire valoir leurs droits à la retraite ;
- de participer à la préparation des avant projets de budget en matière de dépenses de personnels, de formation et de perfectionnement ;
- de superviser la paie du personnel ;
- de gérer les systèmes d'information de la gestion des ressources humaines du Ministère

de la Santé en lien avec la plateforme informatique de la Fonction Publique.

La Direction des Ressources Humaines est dirigée par un Directeur nommé par Décret du Président de la République sur proposition du Ministre en charge de la Santé après avis du Ministre en charge de la Fonction Publique ;

Le Directeur anime, coordonne et contrôle l'ensemble des activités du service. Il est assisté d'un Directeur Adjoint, nommé dans les mêmes conditions que lui et qui le remplace en cas d'absence ou d'empêchement.

II. TABLEAU DE SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS RÉALISÉES

a) Par rapport à la lettre de mission

Les activités de la lettre de mission et leur niveau de réalisation pour l'année 2020, au niveau de la Direction des Ressources Humaines se présentent conformément au tableau ci-dessous :

N°	Activités prioritaires	Prévues	Réalisées	Non réalisées	Observation
1	Finaliser le plan stratégique de développement des Ressources Humaines y compris les besoins triennaux par préfecture en personnels	Document disponible	La politique est élaborée et techniquement validée.	La validation politique du document.	Préparation de la validation de la politique et l'actualisation du plan.
2	Dresser le tableau mensuel de disponibilité du personnel par district sanitaire ;	38 Tableaux	33 rapports disponibles pour ce mois	5	Indisponibilité des Points Focaux RH dans la zone spéciale de Conakry.
3	Mettre à jour les textes et cadres organiques restants ;	Document disponible en Janvier	20 Textes et 18 Cadres organiques	//	Les textes des DRS et des DPS ont été examinés, finalisés et adoptés par le Conseil de Cabinet.
4	Renseigner les indicateurs d'iRHIS tous les 2 mois ;	Document disponible.	Planification de la formation des PF RHS du niveau région et district sanitaire.	//	
5	Dresser le tableau des mouvements du personnel par trimestre.	Document disponible.	4	3	

b) Par rapport au Plan d'Action Annuel et par axe du PNDS :

Pour cette année 2020, à cause de l'Etat d'Urgence Sanitaire, les activités ont été momentanément interrompues. Par conséquent, seulement quelques-unes ont pu être réalisées en début d'année et en fin de l'année. Au titre des autres activités du PAO, les travaux ci-après ont pu être réalisés durant l'année 2020. Certaines activités non réalisées ont été reportés pour 2021.

N°	Sections	Activité	Niveau			Obs
			NR	EC	R	
1	Pour la Direction	Elaborer les textes et Cadres Organiques des Services décentralisés (CMC, CSA, CS, PS) avec 25 participants pendant 5 jours			2	DRS/DPS
2		Soumettre à la validation du cabinet la politique de développement des ressources humaines			1	
3		Examen et validation de plus de 20 des textes et cadres organiques des structures du niveau central. D'autres en cours de signature.			1	
4	Pour la Division Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Carrières	Elaboration des TDR pour la formation au niveau régional des points focaux RHS sur la collecte, la saisie et l'analyse des données RH dans iHRIS		1		
5		Paramétrer et actualiser des données du personnel de santé dans iHRIS avec l'appui d'un consultant			2	
6		Finalisation des travaux préparatoire du voyage d'étude et d'échange d'expérience sur iHRIS à Dakar		1		
7	Pour la Division GAP	Réalisation de l'atelier de revue annuelle du PAO 2020 et de planification des activités au titre du PAO de 2021 pour la DRHS.			2	
8		Finalisation des travaux préparatoire pour la vulgarisation du manuel de procédure de gestion des ressources humaines au niveau régional.		1		
9	Pour la Division Formation	Préparation de l'atelier de formation des enseignants sur la stratégie de la formation «apprentissage par compétences»: APC		1		
10		Atelier d'estimation et d'harmonisation des besoins en équipements des laboratoires des compétences des écoles de Santé Communautaire		1		
11		Atelier d'élaboration des référentiels de compétences des personnels de santé en activité au niveau des DRS et DPS				
12		Formation des enseignants de la FSTS sur l'Apprentissage par Compétence « APC »				
13		Formation des formateurs sur l'approche « 5S » dans les régions de Kindia et Kankan				

III. DESCRIPTION DU CONTENU DES ACTIVITES SELON LES AXES DU PNDS

1) Tableau de disponibilité des agents de santé par district sanitaire :

Le cabinet a institué la remontée mensuelle de la disponibilité du personnel de santé dans les districts sanitaires. Durant toute l'année, cette opération, tant bien que mal, se déroulait. Elle a permis à la direction d'analyser la situation du personnel et de faire des recommandations pour le cabinet. (*voir annexe 1 : Disponibilité du personnel par district*)

2) De la programmation mensuelle des activités de la lettre de mission de la direction :

Pour un meilleur suivi de leur mise en œuvre, les activités de la lettre de mission de la direction des ressources humaines en santé ont été mensuellement programmées et par Division avec une certaine catégorie d'activités réservées pour la Direction. Cela a permis de responsabiliser les acteurs par niveau et un suivi périodique de leur mise en œuvre.

3) La planification des besoins par catégorie et par district sanitaires.

La situation des besoins en personnel de santé a été remontée par chacune des directions préfectorales de la santé en préparation au recrutement annoncé en faveur de 5,000 nouveaux agents. L'ensemble des besoins exprimés ont été centralisés dans un fichier pour un total estimatif de 8 286. Ces besoins ont été exprimés par les structures sur la base cumulativement de la population mais aussi des infrastructures existantes.

4) Du suivi des travaux préparatoires pour l'organisation du concours de recrutement de 5,000 nouveaux agents de santé ;

Dans le cadre de l'organisation du concours de recrutement de 5000 nouveaux agents de santé au titre de l'exercice 2020, le processus a été lancé et progresse sûrement. Il y a eu déjà un Arrêté Conjoint portant déconcentration de l'organisation du recrutement du personnel de santé qui dans ses dispositions, prévoit que ledit concours se déroule dans les structures déconcentrées du pays, notamment dans les préfectures et ou les régions administratives. Ceci pour nous permettre de donner la chance à tous les candidats potentiels de pouvoir prendre part mais aussi et surtout faire en sorte que les stagiaires de longue durée dans le système de santé qui sont déjà socialement intégrés aient la possibilité de concourir sans avoir à se déplacer. Ce schéma permettra aussi de déployer sur place les agents qui seront admis à la fin du processus pour éviter les demandes massives d'affectation entraînant les difficultés de fidélisation du personnel.

A date, un Arrêté portant ouverture du concours a été déjà élaboré et signé par les Ministres de la Santé et de la Fonction Publique, il est en cours de signature au niveau du Ministère du Budget.

La recommandation du cabinet a également porté sur la projection des effectifs à recruter en fonction des besoins afin qu'il y ait dans chaque district sanitaire au moins une densité de 9 agents de santé pour 10, 000 habitants. Aussi il a s'agi de suivre au niveau de la fonction publique, le recrutement à titre dérogatoire des agents sous contrat avec les partenaires techniques et financiers notamment le projet de la Banque Mondiale, l'UNFPA, le Fonds Mondial.

Une requête a été adressée à la fonction publique dans le sens et le dossier est en cours, sachant que la prise en charge de ces agents sous contrat prendra fin en juin 2020.

Relativement au dossiers des 5,000 nouveaux agents à recruter au niveau déconcentré, les projections ont permis d'avoir un total de 3970 agents de santé à recruter pour avoir la densité sollicitée au titre des conditionnalité de l'appui budgétaire avec l'Union Européenne. La seconde phase du travail consiste à faire la répartition des effectifs par structure et par catégories professionnelles pour chaque district sanitaire. Cette répartition est en cours et sera disponible avant le prochain rapport.

5) La finalisation des textes et cadres organiques.

Pour la finalisation des textes et cadres organiques, il y a deux niveaux de dispositions à prendre :

En ce qui concerne le niveau central, il ne reste plus qu'une Direction Nationale pour la discussion des projets. Il s'agit de la Direction Nationale des Laboratoires. Aussi il y a que pour les établissements publics administratifs, les textes concernés sont déjà discutés et validés mais devront être soumis au conseil des ministres pour examen avant leur introduction pour signature au niveau de la Présidence de la République.

Les projets de textes et cadres organiques des DRS et DPS ont été présentés à l'occasion d'une réunion des directeurs au cours du mois. A la suite de cette présentation, les observations ont été faites et intégrées à la structure pour avoir.

Relativement aux textes et cadres organiques des DRS et DPS, la version finale desdits textes a été soumise au Conseil de cabinet qui après appréciation a procédé à son adoption. Il est à présent question de les transmettre au Ministère de la Fonction Publique pour faire la procédure de signature.

6) De l'assainissement de la base de données iHRIS.

A la suite de la formation de l'équipe technique du niveau central et l'actualisation des guides d'utilisateurs et d'administrateurs, l'équipe en charge la mise en œuvre d'iHRIS a procédé à l'assainissement de la base de données pour corriger certaines incohérences qu'elle contenait. Ce travail a permis d'harmoniser le contenu de la base avec la fiche d'identification mais aussi de régler certaines difficultés qui rendaient l'analyse des données complexe.

Il s'agissait de l'harmonisation de la taille de la police, de sa casse, du niveau de paramétrage et du paramétrage de rapports que la base peut générer les informations dont on a besoin pour prise de décision.

7) Du niveau de mise en œuvre des indicateurs avec l'Union Européenne/

Dans le cadre de l'appui budgétaire avec l'Union Européenne, pour l'année 2020, l'indicateur contractuel en ce qui concerne la déconcentration du personnel de santé a été fixée à 8.5 comme densité de personnels de santé pour 10,000 habitants.

Normalement, il devrait avoir l'évaluation du niveau de mise en œuvre de cet indicateur en juin mais compte tenu du contexte de la crise sanitaire, le processus a connu un léger assouplissement et des réaménagements. Sur ce, nous avons fait le point de la situation et avons constaté une légère régression compte tenu du fait que le recrutement des 5,000 nouveaux agents n'ait pas eu lieu, mais aussi les départs à la retraite pour 2018 et 2019, n'ayant

pas été remplacés ont impacter fortement le ratio. La situation se présente dans le fichier en annexe 4.

8) Situation des agents nouvellement recrutés mais non encore identifié.

Au titre des recommandations du cabinet, il y avait à finaliser et soumettre au Conseil de Cabinet pour adoption, les textes et cadres organiques notamment des DRS et des DPS mais aussi de faire le point sur la situation des agents nouvellement recrutés mais non encore identifié.

En ce qui concerne les nouveaux agents recrutés mais non encore identifiés, la situation se présente comme suit :

N°	SPECIALITES	EFF NON IDENTIFIE	EFF TOTAL
1	MEDECINS GENERALISTES	25	35
2	MEDECINS SPECIALISTES	13	80
TOTAL		38	115

9) Du réparamétrage du logiciel de gestion des ressources humaines en santé, iHRIS :

Avec l'appui financier de Conseil Santé sur les fonds de l'Union Européenne, un consultant international a été mobilisé et déployé en Guinée pour remettre opérationnel ce logiciel.

En effet, à la suite de la migration des données qui étaient sur le cloud, le logiciel de gestion des ressources humaines en santé a connu des désagréments. Il a été momentanément bloqué. Il a fallu faire intervenir un consultant qui avait dans ses termes de référence un accompagnement en trois temps.

Une première mission réalisée en mars lui a permis de travailler durant deux semaines pour le rendre correctement fonctionnel. Les travaux ont porté sur l'état des lieux, le paramétrage et les recommandations pour la suite des opérations d'informatisation des données du personnel. Dans une seconde phase, le même consultant est revenu pour la formation des administrateurs et des gestionnaires de la base. Cette mission s'est tenue durant le mois d'avril 2020. Elle a permis de discuter avec les participants de l'ensemble des éléments de programmation et de développement des différentes applications que prévoit le système.

Dans un troisième temps qui ne nécessitera plus le déplacement du consultant, il pourra suivre l'équipe locale dans le traitement des mises à jour et des intégrations pour un meilleur développement des ressources humaines en santé.

10)Autres activités de grandes importances réalisées par la Direction avec l'assistance des PTF

- De la formation des formateurs du niveau central en compétences numériques de base
- De la formation des agents de district et de région en compétences numériques de base (Responsable de la gestion des RHS, les responsables PFR et les chargés des statistiques)
- De la mission d'identification des stagiaires et contractuels du projet PASSP

11)De la tenue des réunions de direction :

Les instructions recommandées par le cabinet est de tenir quatre (04) réunions de directions par mois. Cependant, cette année, pour des raisons liées à la pandémie, cette rigueur administrative, n'a pas été appliquée. Néanmoins, la direction dans un effort de résultat, a pu tenir de réunions mensuelles.

Ces réunions permettaient aux travailleurs d'être informés sur le déroulement des activités de la direction et de pouvoir contribuer chacun en sa manière au bon fonctionnement de la direction. La situation d'ensemble des différentes réunions se présente conformément au tableau de l'annexe 3.

12) Du Niveau de traitement des dossiers :

Pour l'année 2020, le nombre de dossiers, pour toute catégorie, reçus et traités par la Direction des Ressources Humaines est de 1502. Conformément à la réglementation en vigueur, ces dossiers ont été examinés et orientés aux différents niveaux de prise de décision. La situation détaillée des dossiers est présentée dans un tableau en annexe 2.

IV. DIFFICULTES RENCONTREES

Les difficultés rencontrées cette année peuvent se situer à deux phases à savoir : l'une qui est liée à un contexte mondial notamment la crise sanitaire qui est à la cause de l'arrêt de certaines activités depuis la déclaration de l'état d'urgence sanitaire et l'autre qui est d'ordre administratif.

Parmi ces difficultés nous avons :

- ✓ La Direction des Ressources Humaines n'a pas été inscrit sur la loi des finances publiques qui lui permettrait d'avoir son budget afin de pouvoir fonctionner de façon indépendante. Ce qui signifie qu'aucune activité pour le développement des ressources humaines n'est possible avec le BND (pas de formation continue, pas de stage pour le personnel de santé). Conséquence, nous sommes obligés de demandé de l'aide aux Organisations Internationales pour pouvoir obtenir les financements de nos activités.
- ✓ La non signature des Décisions de Nominations de nos Chefs de Section ;
- ✓ Le charge de travail dû un manque du personnel suffisant précisément les chargés d'études dont la cause est la non réalisation du recrutement prévus en 2020.
- ✓ En outre, la Direction RHS souffre d'un manque de locaux pour le bon fonctionnement des différentes divisions.

Eu égard aux activités intenses à travers les trois divisions, la Direction des RHS souhaite un plaidoyer auprès des PTF pour l'acquisition d'une logistique roulante au moins de trois (3) véhicules.

V. PERSPECTIVE POUR L'ANNEE 2021

Pour l'année 2021, tout d'abord les activités non réalisés en 2020 sont reprogrammés en début de l'année 2021.

En plus, sur la base du PAO 2021 et les activités de la lettre de missions, les activités ci-après sont projetées :



VI. CONCLUSION

La Direction des Ressources Humaines en santé remercie toute l'équipe de la Direction, les collaborateurs, les partenaires techniques et financiers pour l'esprit de disponibilité et de franche collaboration qui a caractérisé l'exercice de cette année.

Elle remercie aussi et surtout le Cabinet pour les méthodes et stratégie de performance qu'il développe et sollicite un accompagnement pour faciliter la réalisation de certaines activités inscrites dans les priorités comme celles relatives à l'actualisation du plan de développement des ressources humaines.

Aussi, elle invite le cabinet à examiner en harmonie avec les autorités du Ministère du Budget la situation de la bancarisation des nouveaux agents de santé, ce qui affecte sérieusement le processus de leur fidélisation.

ANNEXE 2 : TABLEAU DE TRAITEMENT DES DOSSIERS

N°	NATURE DES DOSSIERS	SEMESTRE 1				SEMESTRE 2				TOTAL GENERAL
		Total recus	favorable	défavorable	Instance	Total recus	Favorable	défavorable	instance	
1	Affectation	211	73	109	29	177	44	110	23	776
2	Reclassement	49	26	14	9	38	19	7	12	174
3	Régularisation	26	22	3	1	17	13	2	2	86
4	Rectification	34	26	6	2	13	8	1	4	94
5	Emploi	51	8	37	6	30	2	28	0	162
6	Stage	6	3	3	0	9	4	3	2	30
7	Demande de formation	1	0	1	0	0	0	0	0	2
8	Invitation séminaire international	1	1	0	0	0	0	0	0	2
9	Changement de Département	20	10	5	5	2	1	1	0	44
10	Mise en Disponibilité	3	3	0	0	0	0	0	0	6
11	Substitution	2	2	0	0	0	0	0	0	4
12	Changement S. administrative	0	0	0	0	1	1	0	0	2
13	Changement de corps	0	0	0	0	1	1	0	0	2
14	Offre de Formation	7	3	0	4	0	0	0	0	14
15	Offre de service	1	1	0	0	0	0	0	0	2
16	Demande de Radiation	0	0	0	0	1	1	0	0	2
17	Déblocage de Salaire	5	4	1	0	1	0	0	1	12
18	Demande de Réintégration	2	1	1	0	5	4	1	0	14
19	Reprise de service	2	2	0	0	0	0	0	0	4
20	Lettre	3	2	0	1	3	1	1	1	12
21	Prise en charge	0	0	0	0	1	1	0	0	2
22	Invitation atelier de réflexion	0	0	0	0	1	1	0	0	2
23	Mise à la retraite	0	0	0	0	1	1	0	0	2
24	Notification de fin de paiement	0	0	0	0	1	0	0	1	2
25	Transfert de salaire	0	0	0	0	1	0	0	1	2
26	Congé de Formation	4	2	1	1	2	2	0	0	12
27	Maintien de personnel	1	0	0	1	0	0	0	0	2
28	Prise en charge chauffeur	1	0	1	0	0	0	0	0	2

N°	NATURE DES DOSSIERS	SEMESTRE 1				SEMESTRE 2				TOTAL GENERAL
		Total recus	favorable	défavorable	Instance	Total recus	Favorable	défavorable	instance	
29	Situation des effectifs de la DNGELM	1	1	0	0	0	0	0	0	2
30	Invitation congrès DRH	1	1	0	0	0	0	0	0	2
31	Transmission des programmes de formation	1	1	0	0	0	0	0	0	2
32	Prise de service d'un agent	1	1	0	0	0	0	0	0	2
33	Rappel de salaire	1	1	0	0	1	0	1	0	4
34	Virement de salaire	0	0	0	0	2	0	2	0	4
35	Prolongation de service	0	0	0	0	1	0	1	0	2
36	Réclamation matricule	0	0	0	0	1	1	0	0	2
37	Arrêté de reclassement	0	0	0	0	1	1	0	0	2
38	Création d'une pharmacie	0	0	0	0	1	0	1	0	2
39	Portant nomination	0	0	0	0	1	0	0	1	2
40	Invitation aux congrès	0	0	0	0	2	0	0	2	4
41	demande de financement	0	0	0	0	1	0	0	1	2
TOTAUX		435	194	182	59	316	106	159	51	1502

ANNEXE 3 : TABLEAU RECAPITULATIF DES REUNIONS DE DIRECTIONS

Voici un tableau récapitulatif des réunions de directions :

MOIS	Nombre de réunions	Nombre de Participants
Janvier	3	18
Février	4	20
Mars	4	17
Avril	2	18
Mai	1	15
Juin	1	19
Juillet	1	18
Août	1	17
Septembre	2	15
Octobre	3	16
Novembre	4	15
Décembre	1	15
Total	27/48	

ANNEXE 4 : NIVEAU DE MISE EN ŒUVRE DES INDICATEURS AVEC L'UNION EUROPEENNE

N°		DPS / CONAKRY	Population Total 2020	Total professionnel de santé (Aout 2020)	Ratio par district (Aout 2020)	Projection des Effectifs à recruter 2020	Total Personnel de Santé après Recrutement	Ratio après Recrutement	Obs
0	CONAKRY	NIVEAU CENTRAL							
		PROGRAMMES & PROJETS							
		CHU DONKA							
		CHU IGNACE DEEN							
		HN SINO GUINEEN							
		DCS KALOUM							
		DCS DIXINN							
		DCS MATAM							
		DCS RATOMA							
		DCS MATOTO							
1	KINDIA	COYAH							
2		DUBREKA							
3		KINDIA	560 901	390	6,95	150	540	9,63	
4		FORECARIAH	292 073	237	8,11	100	337	11,54	
5		TELIMELE	329 908	152	4,61	170	322	9,76	
6	BOKE	BOKE	611 230	336	5,50	240	576	9,42	
7		FRIA	115 594	180	15,57	50	230	19,90	
8		BOFFA	254 051	205	8,07	50	255	10,04	
9		GAOUAL	231 483	108	4,67	130	238	10,28	
10		KOUNDARA	155 303	125	8,05	100	225	14,49	
11	MAMOU	MAMOU	282 101	287	10,17	50	337	11,95	
12		DALABA	159 754	130	8,14	50	180	11,27	
13		PITA	332 381	197	5,93	115	312	9,39	
14	FARANAH	FARANAH	336 866	229	6,80	130	359	10,66	
15		DINGUIRAYE	234 849	148	6,30	155	303	12,90	
16		DABOLA	216 595	156	7,20	100	256	11,82	
17		KISSIDOUGU U	338 718	244	7,20	100	344	10,16	
18	KANKAN	KANKAN	563 883	420	7,45	150	570	10,11	
19		KEROUANE	248 174	63	2,54	150	213	8,58	
20		MANDIANA	406 710	231	5,68	170	401	9,86	
21		KOUROUSSA	296 954	176	5,93	100	276	9,29	
22		SIGUIRI	810 207	438	5,41	290	728	8,99	
23	LABE	LABE	662 452	420	6,34	270	690	10,42	
24		MALI	344 073	151	4,39	160	311	9,04	
25		LELOUMA	194 773	125	6,42	100	225	11,55	
26		KOUBIA	119 300	83	6,96	50	133	11,15	
27		TOUGUE	148 615	129	8,68	50	179	12,04	

N°		DPS / CONAKRY	Population Total 2020	Total professionnel de santé (Aout 2020)	Ratio par district (Aout 2020)	Projection des Effectifs à recruter 2020	Total Personnel de Santé après Recrutement	Ratio après Recrutement	Obs
28	N'ZEREKORE	N'ZEREKORE	486 620	438	9,00	50	488	10,03	
29		GUECKEDOU	352 284	213	6,05	110	323	9,17	
30		BEYLA	389 932	51	1,31	215	266	6,82	
31		LOLA	205 152	183	8,92	50	233	11,36	
32		MACENTA	332 947	242	7,27	55	297	8,92	
33		YOMOU	135 746	159	11,71	50	209	15,40	
TOTAL			10 149 629	6 646	7,01	3 710	10 356	10,84	

Le rapport du professionnel de santé de la Fonction Publique en dehors des cinq communes de Conakry, et des préfectures de Dubréka et Coyah sur le nombre d'habitants de la Guinée en dehors des cinq communes de Conakry, et des préfectures de Dubréka et Coyah multiplié par 10000 est de :	6,55
--	-------------

Ratio moyen intérieur du pays en dehors de Conakry, Coyah et Dubreka	7,01
--	-------------

SOURCES DE VERIFICATION: *Rapport mensuel sur le mouvement du personnel au deuxième trimestre*

Historiques des indicateurs En 2009 : 3,19 En 2012 : 4,14 En 2017 : 7,22 En 2020 : 6,55	Si on recrutait les 3710 professionnels de santé au mois de mars 2020, nous aurions au total 10356 professionnels de santé en dehors de Conakry, Dubréka et Coyah. Dans ce cas, l'indicateur serait de :	10,20
--	--	--------------

ANNEXE 5 : PAO ACTUALISE DE LA DRH POUR LE DERNIER SEMESTRE 2020

Activités	Mois					
	juil-20	Aout 20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20
DIRECTION						
Finaliser l'examen des textes et cadres organiques pour le niveau DRS et DPS.		X	X			
Reproduire et Disséminer au niveau des huit (08) régions administratives le Manuel des Normes et Procédures de Gestion des Ressources Humaines en Santé.	X	X				
Soumettre à la validation du cabinet la politique de développement des ressources humaines.		X				
Réaliser 4 réunions du groupe thématique des RHS		X	X	X	X	
DIVISION GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL						
Organiser un atelier de dissémination des textes et cadres organiques validés des DRS et DPS et élaboration des fiches de poste pour les DRS et DPS		X				
Organiser des missions de contrôle de l'effectivité du personnel de santé par région et actualiser le tableau de bord sur la disponibilité du personnel.				X		
Organiser un atelier de revue du PAO 2020 et l'élaboration du PAO 2021 de la Direction Nationale des Ressources Humaines du Ministère de la Santé						X
DIVISION FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES DU PERSONNEL						
Organiser un atelier de formation suivant l'approche 5S dans vingt (20) Centres de santé des régions de Kindia et Kankan.	X	x				
Organiser un atelier d'estimation et d'harmonisation des besoins en équipement des laboratoires de compétence des écoles de santé communautaire en cinq jours à Kindia.		X				

Activités	Mois					
	juil-20	Aout 20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20
Organiser deux ateliers de formation des formateurs des écoles de santé en APC des régions de Kankan et Kindia			X			
Organiser des missions conjointes (DNRH, Directions techniques concernées et DRS) pour le suivi post-formation avec la loi de six(6) : 6 semaines, 6 mois, 1 an dans les régions de Kindia et Kankan en 10 Jours					X	
DIVISION PLANIFICATION, STATISTIQUES ET RECRUTEMENT						
Renforcer les capacités de l'équipe technique du niveau central à l'utilisation des Ihris dans sa nouvelle version avec l'appui d'un consultant	X					
Paramétrer et actualiser des données du personnel de santé dans Ihris avec l'appui d'un consultant	X	x				
Former les gestionnaires des ressources Humaines Régionaux et préfectoraux sur l'utilisation d'iHRIS (Collecte, Saisie, Mise à jour et production de l'annuaire statistique des DRHS 2020)		X	X	X	X	

ANNEXE 6 : PAO PLANIFIE DE LA DRH POUR L'ANNEE 2021

N° activité	Libellé de l'activité	Coût estimé en GNF	Catégories de coût	Source de financement	Partenaires financiers
1	Elaborer le Plan Stratégique de Développement des Ressources Humaines en Santé (Etude RHS au niveau du secteur privé et l'Evaluation des besoins en spécialités par niveau et par catégories Professionnelles; Etude sur la charge de travail HR et HN;)	2 000 000 000	Assistance technique	Financement Extérieur	GIZ
2	Appuyer le fonctionnement des instances de Coordination de la DRH: le GTERHS (12 fois)	81 000 000	Reunions et conférences	Financement Extérieur	GIZ
3	Realiser l'audit annuel de la DNRH et élaborer son plan d'amélioration	200 000 000	Assistance technique	Financement Extérieur	GIZ
4	Elaborer les textes et Cadres Organiques des Services déconcentrés (,HR,HP,CMC, CSA, CS, PS) avec quinze (30) participants pendant dix (10) jours,	182 700 000	Reunions et conférences	Financement Extérieur	GIZ
5	Organiser une mission de contrôle de l'effectivité du personnel de santé par quatre équipes de trois personnes dans les huit régions administratives pendant quatre jours par district sanitaires	162 000 000	Supervision	Financement Extérieur	GIZ
6	Vulgariser au niveau des huit régions administratives le Manuel des Normes et procédures de Gestion des Ressources Humaines en Santé et les textes et cadres organiques des DRS et DPS avec 20 participants par région pendant 10 jours	237 225 000	Reunions et conférences	Financement Extérieur	GIZ
7	Former et outiller en deux(2) sessions, cinquante (50) GRHS pendant six(6) jours, chacune sur les notions de bases de la gestion administrative (les Lois: 025;0027), le Statut Particulier de la Santé, le Manuel de normes et Procédures et les actes de gestion et d'administration	300 000 000	Formation continue	Financement Extérieur	GIZ
8	Elaborer un recueil de textes officiels essentiels pour le MS en faveur des nouvelles recrues pour 500 exemplaires par une équipe de deux (2) consultants Nationaux pendant deux (2) semaines	125 000 000	Reunions et conférences	Financement Extérieur	GIZ
9	Organiser un atelier de revue du PAO 2021 et l'élaboration du PAO 2022 de la Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Santé pour 24 personnes pendant 5 jours	175 000 000	Reunions et conférences	Financement Extérieur	GIZ
10	Organiser un atelier d'elaboration des fiches de postes du personnel de santé du nivau central et deconcentré en deux (02) sessions avec soixante (60) participants pendant cinq (5) jours à raison de 30 participants par session à Mamou	300 000 000	Reunions et conférences	Financement Extérieur	GIZ

N° activité	Libellé de l'activité	Coût estimé en GNF	Catégories de coût	Source de financement	Partenaires financiers
11	organiser un atelier d'élaboration du répertoire des métiers et des compétences pour le personnel de santé pendant six (06) jours à Coyah avec trente (30) participants.	180 000 000	Reunions et conferences	Financement Extérieur	
12	Assurer la mise à jour des données du personnel de santé dans iHRIS - Formation sur iHRIS - Collecte et Saisie - Actualisation des données existantes sur les Fonctionnaires et Contractuels dans les huit régions (Faranah, Labé, Conakry, Kindia, Mamou, Boké, Kankan et N'zérékoré)	662 000 000	Formation continue	Financement Extérieur	GIZ
13	S'assurer du niveau de fonctionnalité d'iHRIS au niveau des régions/District par la division Planification Statistique et Recrutement après la formation	324 880 800	Supervision	Financement Extérieur	GIZ
14	Produire l'annuaire statistique sur les ressources humaines en santé à partir des données saisies et analysées dans iHRIS avec 25 personnes pendant 7 jours à Mamou en produisant 500 exemplaires (DRHS, SINS, INS, RH REGIONAUX, SMSI)	175 000 000	Autre4	Financement Extérieur	GIZ
15	Former 46 nouveaux agents recrutés, responsables de la GRHS en Compétences Numériques pendant 7 jours à Mamou	322 000 000	Formation continue	Financement Extérieur	GIZ
16	Tenir douze (12) reunions mensuelles du Comité Technique iHRIS (Taksforce)	60 000 000	Reunions et conferences	Financement Extérieur	GIZ
17	Participer à l'organisation d'un concours direct de recrutement déconcentré de 10 000 nouveaux fonctionnaires au titre de l'année 2021 (2 vehicules par region, frais de missions de Six (6) personnes par région)	1 000 000 000	Reunions et conferences	Etat	BND
18	Participer à la formation de deux (2) cadres de la division planification, Statistique et Recrutement au système de gestion de l'information sur les ressources Humaines à l'étranger pendant 15 jours	200 000 000	Formation continue	Financement Extérieur	GIZ
19	Participer à la formation de quatre (4) cadres de la DRHS en Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences à l'étranger pendant 15 jours .	400 000 000	Formation continue	Financement Extérieur	GIZ
	Réaliser un voyage d'Etudes sur iHRIS de 10 cadres de la DRHS (SMI, GIZ, GPEEC) à Dakar pour 15 jours	1 000 000 000	Etudes, Recherche, Evaluation, Audits & Inspection	Financement Extérieur	GIZ
20	Organiser 2 ateliers de formation de 25 agents de santé pendant 8 jours à la mise en œuvre du management de qualité sur l'approche des 5S-KAIZEN-TQM/Healthwise.	720 000 000	Formation continue	Financement Extérieur	OMS

N° activité	Libellé de l'activité	Coût estimé en GNF	Catégories de coût	Source de financement	Partenaires financiers
21	Organiser un atelier d'adaptation du curricula de formation et des carnets de stages des infirmiers conformément aux orientations de l'OOAS pendant 10 jours pour 25 participants	225 000 000	Formation diplômante	Financement Extérieur	GIZ
22	Organiser un atelier d'adaptation du curricula de formation des techniciens de santé publique conformément aux orientations de l'OOAS pendant 10 jours pour 25 participants	225 000 000	Formation diplômante	Financement Extérieur	GIZ
23	Former 4 cadres de la DRHS à l'extérieur sur les thèmes: (i) Outils d'évaluation RH, l'approche par les compétences et le plan de formation continue; (ii) Ingénierie de formation, élaborer, mettre en œuvre et évaluer un plan de formation	400 000 000	Formation continue	Financement Extérieur	GIZ/ BM
24	Actualiser le plan de formation continue du personnel de santé (2020-2023) avec l'appui d'un consultant national pour 15 jours, assortis d'un atelier de validation à Conakry pour 25 participants.	62 475 000	Formation continue	Financement Extérieur	OMS, GIZ
25	Organiser 2 missions de supervisions conjointes (DRHS, Directions techniques et DRS) pour le suivi post-formation	120 000 000	Supervision	Financement Extérieur	BM
26	Accompagner la formation de quinze (80) professionnels de santé en Master (selon le domaine de compétence) pour le personnel évoluant en zone difficile à titre de motivation parallèlement au renforcement de capacités	2 000 000 000	Formation continue	Financement Extérieur	GIZ/OMS/ BM / FM
27	Dotation des badges d'identifications professionnelles pour les cadres du Niveau Central en format PVC	30 000 000	Fournitures et biens courants	Etat	BND