
Politique de l'OMS face à la migration des professionnels de la santé

Henrik Axelson, Health Systems Adviser, WHO Tunisia

Comité National d'Éthique Médicale - XXVIIème Conférence annuelle

Migration des professionnels de la santé : enjeux éthiques

4 November 2023

Contour

1. La migration dans une perspective mondiale
2. Le contexte tunisien
3. Cadres et lignes directrices internationaux
4. Des outils pour éclairer l'élaboration des politiques
5. Appui de l'OMS en Tunisie
6. Messages clés

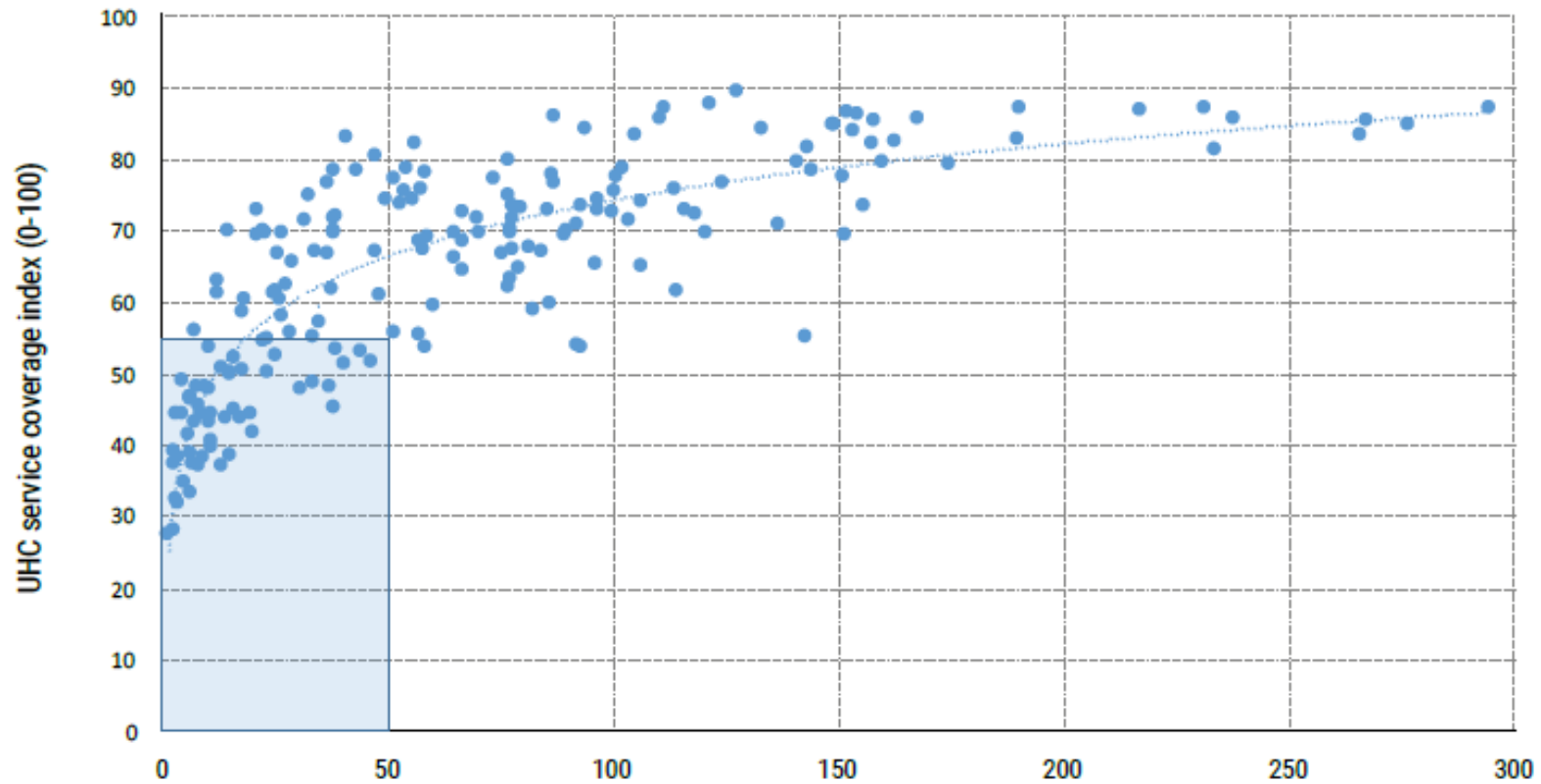
1. La migration dans une perspective mondiale

Pourquoi la migration du personnel de santé est-elle importante ?

- Le personnel de santé est une composante essentielle du système de santé
- La migration peut entraîner des pénuries d'agents de santé
- Un défi de taille pour la réalisation des priorités nationales en matière de santé : faire progresser la couverture sanitaire universelle (CSU)
- Perte d'investissements dans la formation du personnel de santé financés par le gouvernement
- La pandémie de COVID-19 a entraîné une accélération rapide du recrutement international de travailleurs de la santé

1. La migration dans une perspective mondiale: L'importance fondamentale du personnel de santé pour la réalisation de la CSU

Association between health workforce density and UHC service coverage index (194 countries)



Health workforce density per 10 000 population (includes medical doctors, nursing personnel, and midwifery personnel)

1. La migration dans une perspective mondiale

Sustainable Development Goals (SDGs)

- Cible 3.c de l'ODD : accroître considérablement le financement de la santé ainsi que le recrutement, le développement, la formation et le maintien en poste du personnel de santé
- ODD 10.7 : faciliter une migration et une mobilité ordonnées, sûres et responsables des personnes, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées

1. La migration dans une perspective mondiale

Causes de la migration du personnel de santé

- Facteurs d'attraction:
 - Augmentation de la demande de travailleurs de la santé dans les pays à revenu intermédiaire et élevé
 - Changements démographiques et investissements insuffisants dans la main-d'œuvre nationale
- Facteurs d'incitation:
 - Salaires bas
 - Mauvaises conditions de travail
 - Manque de possibilités de perfectionnement professionnel

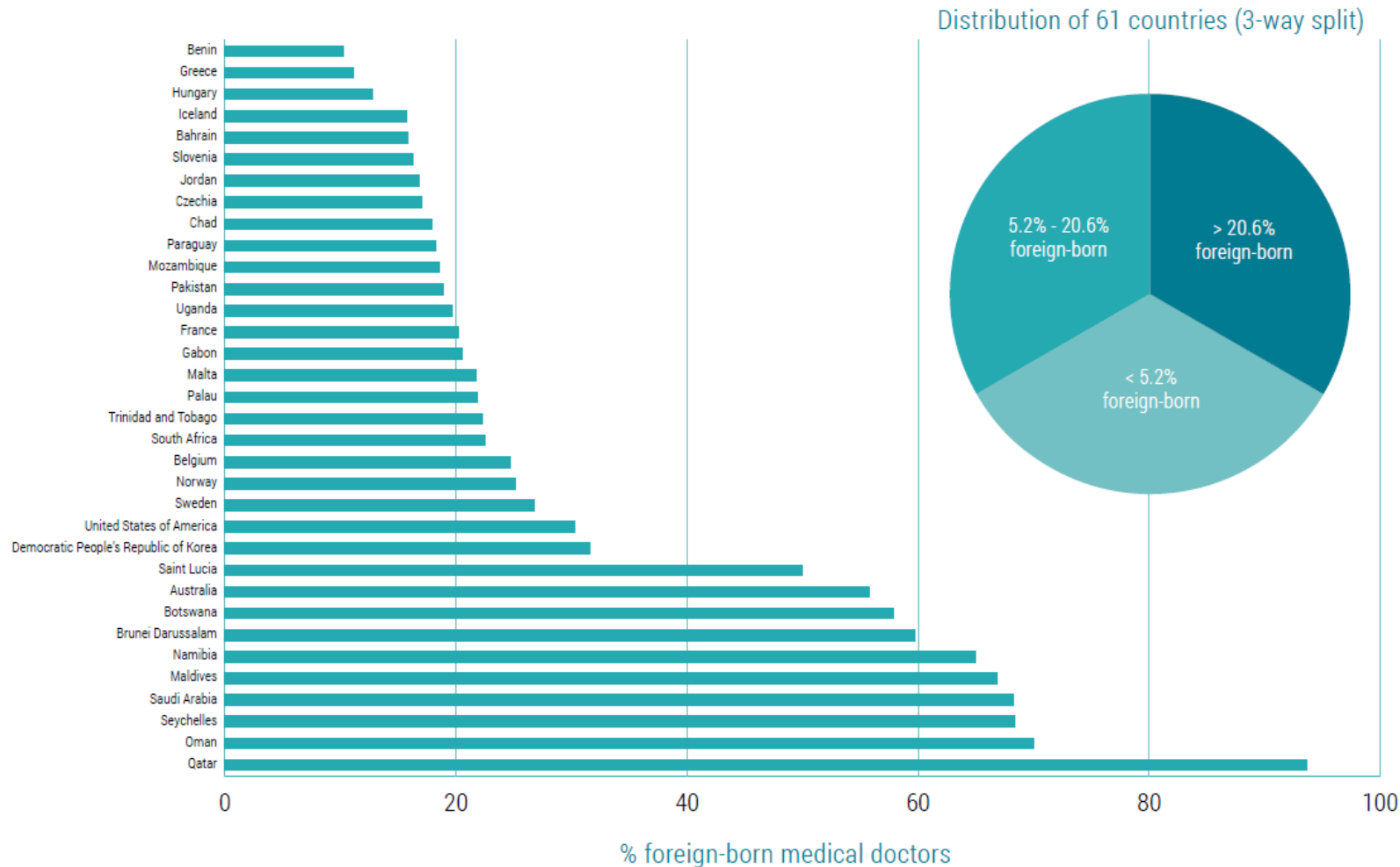


1. La migration dans une perspective mondiale

Facteurs influençant les schémas de migration du personnel de santé

- Social
- Culturel
- Économique
- Langue
- Proximité géographique
- Urgences mondiales

1. La migration dans une perspective mondiale: L'ampleur de la migration varie considérablement d'un pays à l'autre



2. Le contexte tunisien

Situation du personnel de santé

Indicateur (pour 10 000 habitants)	Tunisie	Moyenne régionale	Moyenne mondiale	WHO guidance
Nombre de médecins	13.44	11.2	16.3	
Nombre d'infirmières	22.10	16.5	39.4	
Nombre de pharmaciens	2.45			
Nombre de dentistes	3.76	2.6	3.3	
Total	41.78			44.5



2. Le contexte tunisien

Migration des travailleurs de la santé

- Les secteurs de la santé et du social représentent 3,5% des migrants tunisiens
- Le niveau d'éducation des migrants est nettement supérieur à celui de la population générale : 1 migrant sur 3 a un niveau d'éducation plus élevé
- Entre 2015 et 2020, environ 39 000 ingénieurs et 3 300 médecins ont quitté le pays pour travailler à l'étranger
- 3,3 % des médecins et 4,4 % des infirmiers en France sont originaires de Tunisie
- Les durées de migration les plus longues sont observées dans les pays européens, les pays du Golfe ont des durées de séjour plus courtes



2. Le contexte tunisien

Retour des travailleurs migrés

- Les secteurs de la santé et des services sociaux représentent 2,0 % des migrants de retour
- La proportion de femmes migrantes est en hausse, mais reste un phénomène dominé par les hommes (83,5 %)
- La migration de retour varie considérablement selon l'âge (la plus élevée chez les jeunes et les retraités)
- 7 sur 10 sont revenus pour des raisons professionnelles, d'autres pour des raisons familiales
- Près d'1 migrant de retour sur 5 a fait des investissements en Tunisie

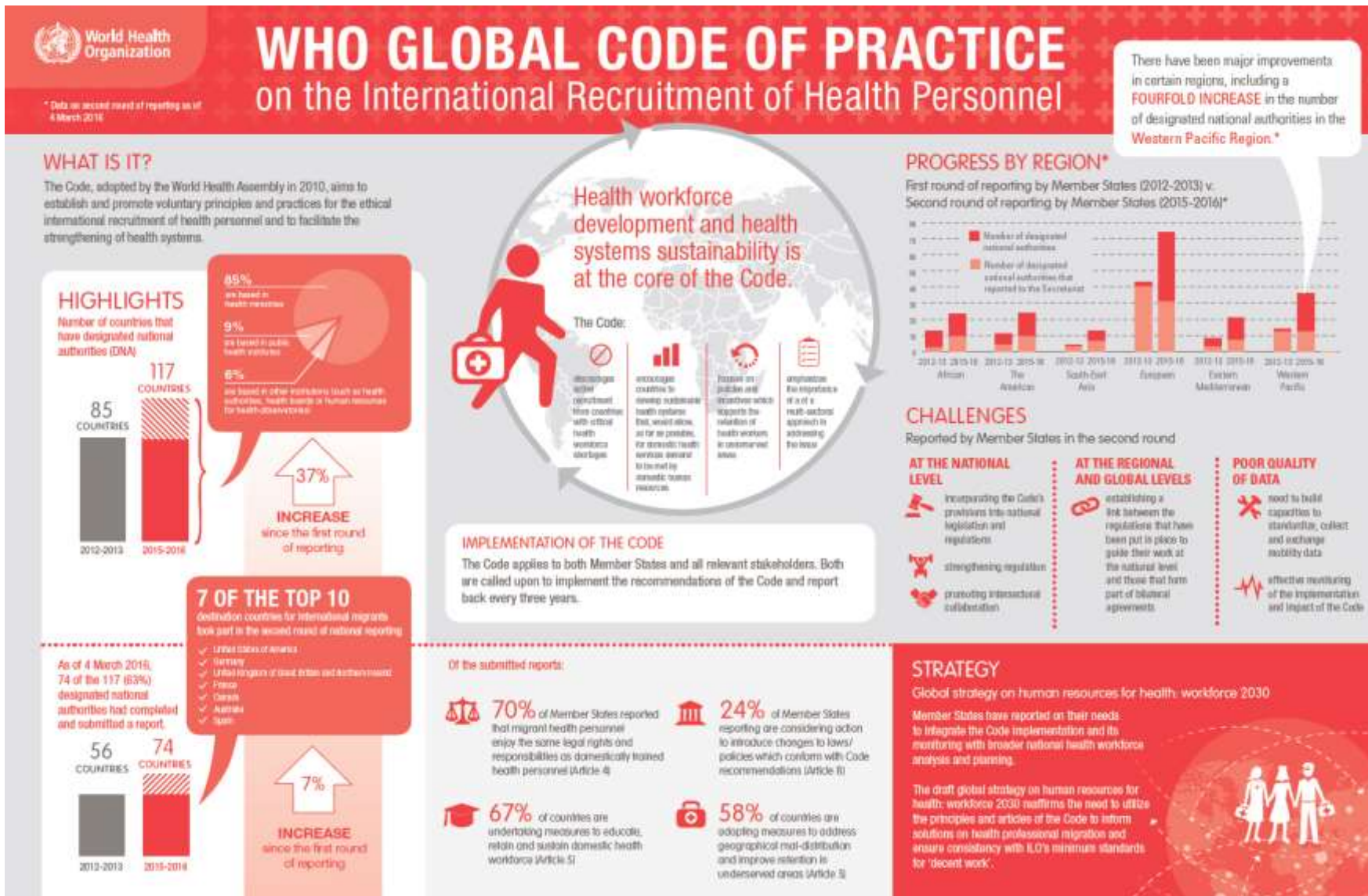
3. Cadres et lignes directrices internationaux

WHO Code of Practice on International Recruitment

- Établir des principes et des pratiques pour le recrutement international éthique des travailleurs de la santé.
- Référence au renforcement du cadre juridique et institutionnel
- Lignes directrices sur l'élaboration d'accords internationaux
- Faire progresser la coopération entre les pays



3. Cadres et lignes directrices internationaux WHO Code of Practice on International Recruitment



3. Cadres et lignes directrices internationaux

WHO health workforce support and safeguards list

- Soutenir la mise en œuvre du Code de bonnes pratiques de l'OMS sur le recrutement international
- Éclairer le plaidoyer, le dialogue sur les politiques et les efforts de financement à l'appui du développement et de l'éducation du personnel de santé.
- Les accords entre les pays devraient :
 - Inclure des dispositions visant à assurer un approvisionnement intérieur adéquat dans les pays
 - Préciser les avantages pour le système de santé des pays d'origine qui sont proportionnels aux avantages accumulés par les pays de destination.



4. Des outils pour éclairer l'élaboration des politiques

Facteurs à prendre en compte

- Devrait-on confier à une institution spécialisée la tâche de réglementer la passation de contrats de travail à l'étranger de ressortissants ?
- Si l'État doit intervenir, quelles normes minimales faut-il fixer ?
- Comment organiser la migration des travailleurs ? Quelles sont les options ?
- Les travailleurs migrants doivent-ils être couverts par l'assurance sociale ? Si oui, comment ?
- Comment garantir la protection des droits et des intérêts des nationaux travaillant à l'étranger ?
- Comment éviter la fuite des cerveaux et le gaspillage des compétences dans le secteur de la santé ?
- Comment prévenir les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la santé au niveau national, dues à la migration ?
- Comment réussir la réintégration des travailleurs migrants dans le secteur de la santé dans le marché du travail national, en particulier dans le secteur de la santé ?

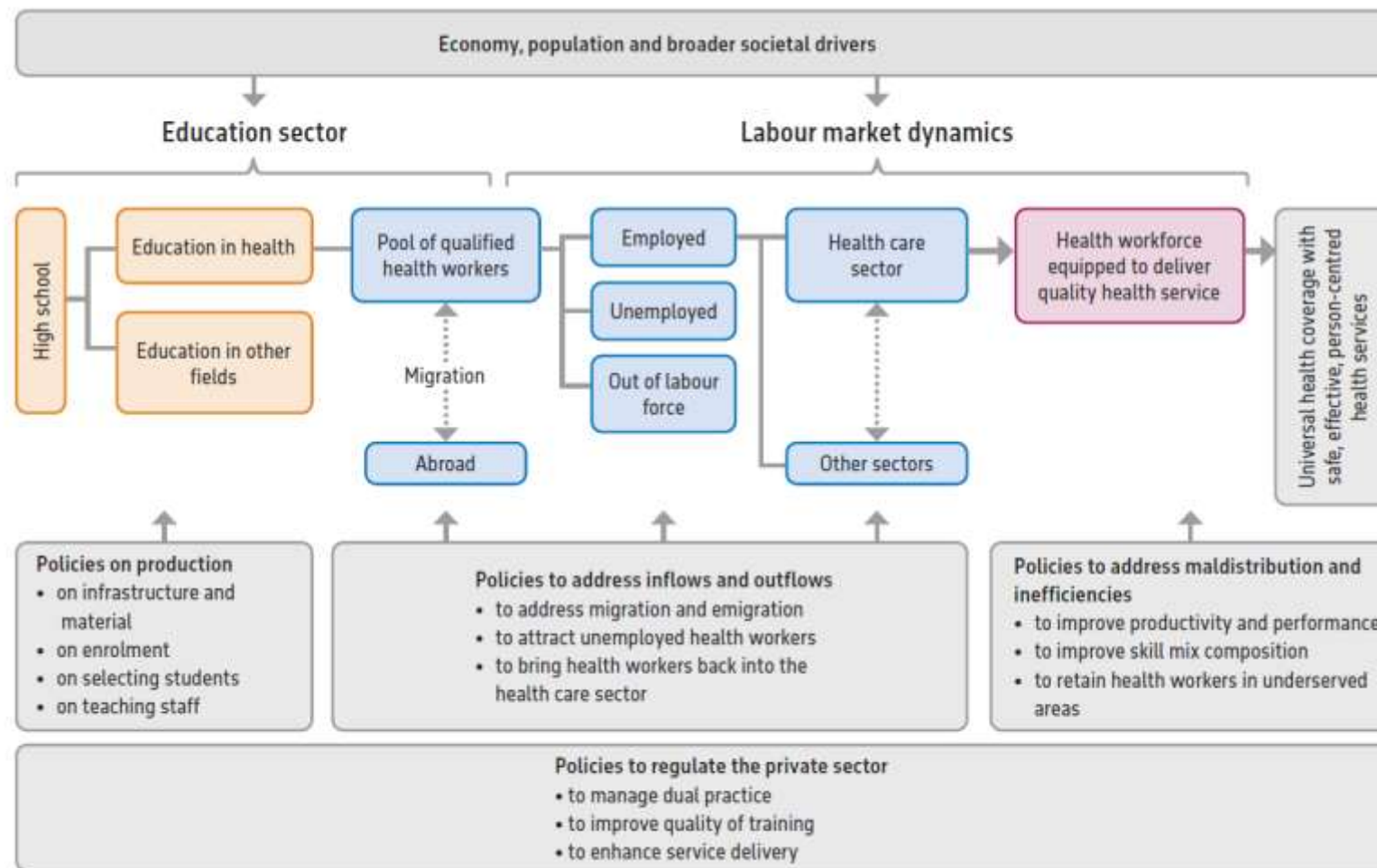
4. Des outils pour éclairer l'élaboration des politiques

Health labor market analysis (HLMA) – WHO guidebook

- Élément clé de la Stratégie mondiale de l'OMS sur les ressources humaines au service de la santé : Workforce 2030
- Analyse des facteurs affectant l'offre et la demande d'agents de santé afin de promouvoir le dialogue intersectoriel et de soutenir les politiques et les investissements
- Génère une meilleure compréhension des facteurs à l'origine des pénuries et des excédents de personnel de santé, de la composition des compétences et de la répartition géographique.
- Particulièrement important dans le contexte d'une crise sanitaire telle que la pandémie de COVID-19



4. Des outils pour éclairer l'élaboration des politiques Health labor market analysis (HLMA) – WHO guidebook



4. Des outils pour éclairer l'élaboration des politiques

Manuel d'évaluation participative de la cohérence des politiques

- Aider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes à élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les politiques de migration de main-d'œuvre dans le secteur de la santé.
- Améliorer les résultats sur le marché du travail pour les travailleurs de la santé migrants et la prestation des services de santé dans les pays d'origine et de destination
- Réunir les parties prenantes impliquées et affectées par la migration des travailleurs de la santé pour un meilleur dialogue dans l'élaboration des politiques



5. Appui de l'OMS en Tunisie: **Renforcement des capacités des agents de santé et rétention du personnel de santé**

- Diplôme professionnel régional en médecine familiale délivré par le Conseil arabe des spécialisations en santé (ABHS), l'Organisation mondiale des médecins de famille (WONCA), l'OMS et d'autres agences des Nations Unies (2023-24)
- Programme de renforcement des capacités pour soutenir la mise en œuvre de la politique nationale de santé (SNP) délivré par l'Université de Montréal (2023-24)
- Analyse des options pour soutenir les efforts nationaux visant à améliorer la rétention du personnel de santé (proposé pour 2024-2025)
- Répondre à d'autres besoins dans la mesure du possible et de la pertinence

6. Messages clés

- Les pénuries de personnel de santé dues à la migration constituent un défi de taille pour la réalisation des objectifs et des priorités nationaux en matière de santé
- Les migrations ont augmenté ces dernières années, en particulier pendant la pandémie de COVID-19
- Des outils existent pour éclairer l'élaboration de politiques visant à faire face à la migration des travailleurs de la santé
- L'OMS prête à soutenir le maintien des agents de santé et le renforcement des capacités des professionnels de santé en Tunisie

Merci beaucoup

Henrik Axelson

axelsonh@who.int



World Health
Organization

75⁺
HEALTH
FOR ALL