REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

SECRETARIAT GENERAL

DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES

RECENSEMENT GENERAL DES PERSONNELS DU SECTEUR DE LA SANTE DU CAMEROUN

RAPPORT GENERAL

Direction des ressources humaines
Décembre 2011

MINSANTE - DRH - PPS - 2011

COMITE DE PILOTAGE DU RECENSEMENT GENERAL DES PERSONNELS DU SECTEUR DE LA SANTE AU CAMEROUN

- SUPERVISION DE L'ETUDE

  - Supervision Générale

    M. André MAMA FOUDA, Ministre de la Santé Publique
    M. Alim AYATOU, Secrétaire d'Etat à la Santé Publique

  - Supervision Technique

    Pr. Fru ANGWAFO III, Secrétaire Général du Ministère de la Santé Publique

- COORDINATION DE L'ETUDE

  - Coordonateur

    Pr. Samuel KINGUE, Directeur des Ressources Humaines du Ministère de la Santé Publique

- GROUPE TECHNIQUE DE L'ETUDE

M. Achille Christian BELA, Assistant Technique auprès de la DRH.
Mme Béatrice DYCKZYCK, Conseiller Technique du DRH.
M. Paul Michée RIBOUEM, Chef de la Cellule SIGIPES / DRH.
M. Michel D. ABEGA, Sous- Directeur des Personnels à la DRH.
M. Samuel NGUEDE OWONA, Chef Service de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs / DRH.
M. Emmanuel ONANA, Expert Planification, Suivi- Evaluation à l'Unité d'Appui au SWAP.
Dr. Adidja AMANI, Cadre administratif à la DRH.
Dr. Roberto TALONGWA, Coordonnateur de l'Unité Technique d'Appui à la Contractualisation.

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

Distribution de l'effectif du sous- secteur public par qualification professionnelle 31
Distribution de l'effectif du sous- secteur public par genre 32
Distribution de l'effectif du sous- secteur public par tranche d'âge 33
DEUXIEME PARTIE : DONNEES NATIONALES SUR LES STRUCTURES ET LES RESSOURCES HUMAINES POUR LA SANTE 35
I- DONNEES SUR LES STRUCTURES DE SANTE 36
II- DONNEES SUR LES RESSOURCES HUMAINES 49
2.1. DISTRIBUTION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET TRANCHE D'AGE 49
2.2. QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES 50
ANNEXES 63
ANNEXE 1 : LISTE DES PARTICIPANTS 63
ANNEXE 2 : LISTE DES DELEGUES REGIONAUX 64
ANNEXE 3: REGROUPEMENT DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES 65
Infirmiers 65
Paramédicaux 66
Médecins 67
Autres professionnels de santé 68
Autres personnels 69
Cadres administratifs 69
Personnels administratifs 70
Personnels d'appui 70

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

REMERCIEMENTS

Le Ministère de la Santé Publique exprime ses profonds remerciements aux nombreuses personnes et institutions pour le soutien et la collaboration qu'elles ont apportés à la réalisation du recensement général des personnels du secteur de la santé au Cameroun. Il s'agit des responsables des structures du sous- secteur public, du sous- secteur privé, des organisations internationales et des partenaires au développement, notamment l'Agence Française de Développement.

Que soient particulièrement remerciés les Chefs de Service de Santé de Districts dont l'implication a permis de faire participer nombre de personnels du secteur de la santé, tous sous - secteurs confondus, à l'opération de recensement.

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

MOT DE MONSIEUR LE MINISTRE DE LA SANTE PUBLIQUE

Depuis le dernier recensement des personnels du Ministère de la Santé Publique qui remonte à 1997, avec un effectif alors estimé à 14 292 personnels, l'évaluation du nombre de personnels s'est effectuée essentiellement grâce à l'exploitation des fichiers statistiques produits par les services en charge de la gestion des ressources humaines à différents échelons du sous- secteur public. Bien qu'édifiantes, ces données n'étaient pas sans occulter des éléments importants pour la prise de décision sur les sujets liés aux ressources humaines, ceci pour plusieurs raisons.

D'abord, les données exploitées n'intégraient pas les évolutions enregistrées dans le sous- secteur privé, en dépit de son apport estimé à près de 40 % de l'offre de soins au niveau national. Eu égard à l'engagement de plus en plus affirmé du gouvernement en faveur du partenariat public - privé, une visibilité conséquente s'imposait de ce point de vue. Ensuite, les tendances par rapport à la structure des âges et au développement des structures de santé n'ont pas été suffisamment documentées pour favoriser le développement de projections adéquates pour un ajustement quantitatif et qualitatif des ressources humaines nécessaires. Enfin, la prise en compte de normes en personnels fondées sur un effectif standard par catégorie de structure n'a pas contribué à une évaluation des écarts basée sur l'activité réelle des structures de santé fonctionnelles.

Au regard de ce qui précède, un recensement général des personnels du secteur de la santé a été entrepris comme maillon de base d'une série d'études destinées à préparer une planification des ressources humaines éclairée par des données factuelles. C'est à ce titre que les études sur le calcul de la charge de travail dans les formations sanitaires et sur la révision des normes en personnels dans les formations sanitaires ont été conduites concomitamment avec le recensement général des personnels du secteur de la santé au Cameroun. Ces études préalables vont aboutir à l'élaboration d'une politique et d'un plan stratégique des ressources humaines pour la santé.

Qu'il me soit permis de souligner, avec satisfaction, les avancées enregistrées par le Ministère de la Santé Publique dans le domaine des ressources humaines. La Direction des Ressources Humaines jusqu'alors focalisée sur le volet administratif de ses missions a élargi son champ d'action au volet recherche sur les ressources humaines pour la santé. Aussi les diverses études sus- évoquées sont-elles conduites par ladite Direction, sans l'apport d'un cabinet externe. Cette démarche a le mérite de favoriser l'appropriation des méthodologies et des outils en interne, de contribuer au renforcement des capacités de l'équipe et d'améliorer la pratique professionnelle grâce à la recherche opérationnelle.

Au terme du présent recensement, 4 351 structures et 38 207 personnels ont été dénombrés dans le secteur de la santé au Cameroun. Les jalons ainsi posés par l'actualisation des statistiques sur les structures de santé et sur les ressources humaines disponibles doivent conduire, à brève échéance, à la finalisation de la planification stratégique des ressources humaines, afin que se concrétisent, dans le secteur de la santé, les grandes réalisations prescrites par le Chef de l'Etat, Son Excellence Monsieur Paul BIYA, Président de la République du Cameroun.

André MAMA FOUDA

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

MOT DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Le recensement général des personnels et des structures fournit un cliché de la situation à un moment précis. Cet état des effectifs et des structures est désormais connu : 38 207 personnels répartis dans 4 351 structures en 2011 dans l'ensemble du secteur de la santé au Cameroun. Le recensement a connu un taux de participation très élevé, estimé à 95 %.

Au- delà ces statistiques qui marquent l'aboutissement d'un processus complexe de dénombrement au regard de son étendue et de la diversité des données collectées, les nouveaux défis inhérents à l'étape franchie sont d'une part l'exploitation des données recueillies, d'autre part le développement des mécanismes d'actualisation pérenne des informations.

Les statistiques actualisées grâce au présent recensement vont alimenter les bases de données de la Direction des Ressources Humaines, notamment celle de CARPE qui a le mérite d'être exploitée à titre expérimental depuis 02 ans par la Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Santé Publique, et d'avoir été déployé dans les 10 Régions, avec tous les codes sources.

Grâce à cet outil, il a été construit un système d'information sur les ressources humaines, en réseau avec les Délégations Régionales de la Santé Publique. Ce système assurera un double rôle : fournir en temps réel l'état des lieux des ressources humaines de chaque structure de santé du sous- secteur public et orienter les décisions de planification et d'affection des ressources humaines, grâce à une cartographie signalant les zones de saturation et les vacances de postes.

En outre, les études sur la politique et le plan de développement des ressources humaines peuvent désormais être affinées par des données de référence qui permettent d'apprécier l'écart entre les nouvelles normes en personnels dans les formations sanitaires et les besoins à combler pour chaque type de structure de santé. Dépendamment des ressources disponibles, il sera question de planifier l'échelonnement de la couverture des structures de santé en ressources humaines à l'horizon 2015.

S'agissant de l'actualisation des données, il a été tenu compte de la difficulté d'organiser des opérations de recensement à des intervalles rapprochés. L'alternative devant permettre de disposer à long terme de données mises à jour consistera à faire fonctionner effectivement le réseau Régions- Direction des Ressources Humaines sus- évoqué, d'une part, et à exploiter le système interactif d'actualisation de données développé sur le site internet de l'Observatoire National des Ressources Humaines pour la Santé (www.cm-minsante-drh.com). D'autre part, par ce canal, chaque personnel pourra vérifier l'exactitude des informations sur sa situation personnelle et procéder à leur actualisation, en cas de besoin.

La philosophie de la Direction des Ressources Humaines qui sous- tend l'ensemble de ce processus vise à manager son personnel selon une approche personnalisée, autrement dit, à gérer non pas simplement des noms ou des numéros matricules, mais des ressources humaines connues, où qu'elles exercent, et valorisées, autant que possible, selon la pleine mesure de leurs compétences et de leurs aspirations individuelles.

Pr. Samuel KINGUE

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

LISTE DES SIGLES

SIGLE	SIGNIFICATION
ARC	Agent relais communautaire
BEAC	Banque des Etats de l'Afrique Centrale
BUCREP	Bureau Camerounais de Recherche et d'Etudes sur les Populations
C2D	Contrat de Désendettement et de Développement
CAPR	Centre d'Approvisionnement Pharmaceutique Régional
CARPE	Cartographie des Postes et des Emplois
CI	Cellule Informatique
CMA	Centre Médical d'Arrondissement
CMS	Centre Médico-social
CNLS	Comité National de Lutte contre le SIDA
CSI	Centre de Santé Intégré
CSIGIPES	Cellule SIGIPES
DCOOP	Division de la Coopération
DGSN	Délégation Générale à la Sûreté Nationale
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRSP	Délégation Régionale de la Santé Publique
ECAM	Enquête Camerounaise sur les Ménages
EDS	Enquête Démographique et de Santé
FCFA	Franc CFA
FMI	Fonds Monétaire International
GIC	Groupement d'Initiative Commune
GRESAC	Groupe de Recherche sur les Ressources humaines pour la santé du Cameroun
HC	Hôpital Central
HD	Hôpital de District
HG	Hôpital Général
HR	Hôpital Régional
INS	Institut National de Statistiques
MINDEF	Ministère de la Défense
MINEPAT	Ministère de l'Economie, du Plan et de l'Aménagement du Territoire
MINSANTE	Ministère de la Santé Publique
NC	Non communiqué
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PIB	Produit Intérieur Brut
PNLP	Programme National de Lutte contre le Paludisme
PPTE	Pays Pauvre Très Endetté
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SDF	Sous-direction de la Formation
SDP	Sous-direction des Personnels
SDS	Sous-direction de la Solde
SGPE	Service de Gestion Prévisionnelle des Effectifs
SP SS	Statistical Package for the Social Sciences
SSD	Service de Santé de District
USD	US Dollar
USWAP	Unité d'appui au SWAP Santé
UTAC	Unité Technique d'Appui à la Contractualisation

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Poids démographique des Régions en 2010 11
Tableau 2 : Caractéristiques démographiques des groupes spécifiques de la population définis selon l'âge 12
Tableau 3 : Répartition des types de structures par sous-secteur 21
Tableau 4 : Type de structure par secteur institutionnel 36
Tableau 5 : Types de structures par région 39
Tableau 6 : Types de structures du sous-secteur public 42
Tableau 7 : Structures du sous-secteur public par région 43
Tableau 8 : Structures du sous secteur privé par région 45
Tableau 9 : Répartition des personnels par tranche d'âge et par genre 49
Tableau 10 : Qualifications professionnelles par secteur institutionnel 50
Tableau 11 : Qualifications professionnelles par région 51
Tableau 12 : Qualifications du sous- secteur public par région 52
Tableau 13 : Qualifications du sous- secteur prive par région 53
Tableau 14 : Qualifications par tranche d'âge et par genre dans l'ensemble du secteur 54
Tableau 15 : Qualifications par tranche d'âge dans le sous secteur public 58
Tableau 16 : Qualifications par tranche d'âge dans le sous secteur prive 62

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Evolution des effectifs dans le sous- secteur public entre 1992 et 2010 15
Figure 2: Distribution des structures par Région entre les sous- secteurs 23
Figure 3: Densité des structures recensées par région 24
Figure 4: Répartition des effectifs selon les composantes du secteur santé 25
Figure 5: Répartition des effectifs par tranche d'âge et par sexe dans l'ensemble du secteur 26
Figure 6: Distribution des effectifs au niveau national 27
Figure 7: Densité des personnels recensés par Région 28
Figure 8 : Répartition des personnels par qualification dans le secteur de la santé 29
Figure 9: Effectifs du sous- secteur public par Région 30
Figure 10: Effectif du sous- secteur public par qualification professionnelle 31
Figure 11: Répartition des effectifs du sous- secteur public par genre 32
Figure 12: Effectif du sous- secteur public par tranche d'âge 33
Figure 13: Répartition des structures par secteur institutionnel 38
Figure 14: Répartition des structures par Région 41
Figure 15: Répartition des structures du sous-secteur public par Région 45
Figure 16: Répartition des structures du sous secteur privé par Région 47
Figure 17: Répartition des personnels par tranche d'âge et genre 49
Figure 18: Répartition des Infirmiers par tranche d'âge au niveau national pour l'ensemble du secteur 55
Figure 19: Répartition des Paramédicaux par tranche d'âge au niveau national pour l'ensemble du secteur 56
Figure 20: Répartition des Médecins par tranche d'âge au niveau national pour l'ensemble du secteur 57
Figure 21: Répartition des Infirmiers par tranche d'âge au niveau national dans le sous-secteur public 59
Figure 22: Répartition des Paramédicaux par tranche d'âge au niveau national dans le sous-secteur public 60
Figure 23: Répartition des Médecins par tranche d'âge au niveau national dans le sous-secteur public 61

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

PREMIERE PARTIE :

RAPPORT GENERAL DE L'ETUDE

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

CONTEXTE DE L'ETUDE

1.1. PROFIL GENERAL DU PAYS

Situation géographique

Le Cameroun est un pays d'Afrique Centrale qui s'étend sur une superficie de 475 650 Km², dont 466 050 Km² de superficie continentale et 9 600 Km² de superficie maritime.

Situation administrative

Le pays est bilingue, composé d'une zone francophone et d'une zone anglophone. Il compte 10 Régions, 58 Départements, 360 Arrondissements et 339 communes.

Milieu humain et démographie

Les différences dans le poids démographique des Régions influencent l'offre des services des soins, et par conséquent la disponibilité des ressources humaines. Ce poids démographique varie de 3,6 % au Sud à 18,2% au Centre.

Tableau 1 : Poids démographique des Régions en 2010

Régions	Population	Pourcentage	Densité (hbt/km²)
ADAMAOUA	1 015 622	5,2%	13,9
CENTRE	3 525 664	18,2%	44,9
EST	801 968	4,1%	7,1
EXTREME-NORD	3 480 414	17,9%	90,8
LITTORAL	2 865 795	14,8%	124,0
NORD	2 050 229	10,6%	25,5
NORD-OUEST	1 804 695	9,3%	99,9
OUEST	1 785 285	9,2%	123,8
SUD	692 142	3,6%	13,4
SUD-OUEST	1 384 286	7,1%	51,8
TOTAL	19 406 100	100%	37,5

BUCREP- 2010.

La population du Cameroun a été estimée à 19 406 100 en 2010[1] pour une densité de 37,5 habitants au km². Le taux de croissance démographique est évalué à 2,8 %. En

[1]- Source : MINEPAT

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

termes de zone d'implantation, la population urbaine du Cameroun est évaluée à 8 514 938 habitants contre 8 948 898 habitants en zone rurale, soit un taux d'urbanisation de 48, 8 %. Les Régions les plus marquées par l'urbanisation sont le Littoral, 92,60 % et le Centre 71,86 %.

Tableau 2 : Caractéristiques démographiques des groupes spécifiques de la population définis selon l'âge

Groupes spécifiques	Total	Poids démographique
Nourrissons (0-35 mois)	1 866 930	10,7
Population cible des PEV (Enfants de 0 à 59 mois)	2 951 848	16,9
Population d'âge préscolaire (4- 5 ans)	1 102 894	6,3
Population d'âge scolaire dans le primaire (6- 14 ans)	4 095 011	23,4
Population de jeunes (15- 34 ans)	6 061 263	34,7
Population d'âge actif	8 974 834	93,9
Femmes en âge de procréer (12- 49 ans)	4 871 943	27,9
Personnes âgées (60 ans et plus)	870 642	5,0

BUCREP, 2010.

La population camerounaise est globalement jeune. L'âge moyen de l'ensemble de la population est de 22,1 ans, dont 22,3 ans chez les femmes et 21,8 ans chez les hommes.

Aperçu socio-économique

Les données des EDS II et III relèvent une amélioration de l'accès des populations à l'eau potable (45 à 53%) et à l'électricité (41 à 47%). Quant aux indicateurs de développement humain, la situation en 2005 est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Indicateurs de développement humain en 2005

Indicateurs	Cameroun	Afrique Sub-saharienne	Pays les moins développés	Tous les pays en développement
Indicateur de niveau d'éducation	0,660	0,571	0,519	0,725
Indicateur de PIB, (selon la parité pouvoir d'achat)	0,523	0,500	0,452	0,662
Indicateur de développement humain	0,532	0,493	0,488	0,691
Scolarité combinée (secondaire et supérieure)	62,3%	50,6%	48,0%	64,1%
PIB par habitant (USD)	2 299	1 998	1 499	5 282

Source : Rapport mondial sur le développement humain 2007

MINSANTE - DRH - RGPS 2011

L'espérance de vie à la naissance a régressé en raison de la pandémie du SIDA et des endémies, évaluée en 2002, à 47,2 ans pour les hommes et 49,09 ans pour les femmes, cette espérance de vie est passée à 45,8[2] ans pour les deux genres en 2008.

S'agissant des indicateurs économiques, le pourcentage de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté est passé de 50,5% en 1996 à 40,2 % en 2001. Le pourcentage de la population souffrant de malnutrition était de 13,6% en 1991 et de 22,8% en 2001.

Tableau 4 : Indicateurs économiques

Indicateurs	2006	2007	2008	Source et année
PIB (en milliards de FCFA)	9387,5	9881,9		INS, 2008
Montant de la dette nationale (en milliards de FCFA)	299	246	193	INS, 2008
% des dépenses de santé dans le budget	4,6	5,0	5,0	Loi des finances
Revenu annuel par habitant (en dollars US) [1]	1020,8	1116,8	1209	Administrations nationales, FMI et BEAC
% de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté	-	39,9		INS, 2008

(1) Dans son cours actuel, un dollar US = 420 FCFA.

Le taux d'activité de la population âgée de 15-64 ans était de 66 % en 1987 (deuxième RGPH). Selon l'ECAM, le taux d'activité (au sens du Bureau International du Travail) était estimé en 2001 à 72 %.

Profil épidémiologique du Cameroun

Selon l'Enquête Démographique et de Santé (EDS III, 2004), le taux de mortalité chez les adultes de 15 à 49 ans est de 6,28 et 6,65 ‰ respectivement pour les femmes et les hommes. La Région de l'Est est la plus affectée par la mortalité infantile (111‰), suivie de celle du Nord (106 ‰). Le paludisme constitue la principale cause de mortalité dans certains groupes cibles.

[2] Cameroun vision 2035

MINSANTE - DRH - DGS - 2011

Tableau 5 : Indicateurs de santé

Indicateurs	2004	2011 (1)	Source et année
Taux brut de mortalité	15.3%	-	CIA world factbook, 2008
Taux de mortalité infantile	80 %0	62 %0	CIA world factbook, 2008
Taux de mortalité maternelle	669 %0	-	EDS, 2004
Taux de prévalence du VIH/ SIDA (15-49 ans)	5.5 %	-	EDS, 2004
% de la population ayant accès à l'eau potable	69.4 %	-	Mics, 2006

(1) Les données de la colonne 2011 sont issues du Rapport préliminaire de l'EDS 2011 (INS).

1.2. APERÇU DE LA SITUATION DES RHS

Le système de santé national a connu des perturbations au cours de la décennie 80- 90 qui a été marquée par la crise économique. Cette conjoncture a eu, entre autres, pour effets négatifs la baisse des salaires des personnels fonctionnaires, le gel des recrutements, la fermeture de certains cycles de formation des personnels de santé, la démotivation et les conflits professionnels de divers ordres.

Cette crise économique a eu des répercussions à long terme, traduites par la raréfaction ou la quasi disparition de certaines catégories de personnels et un déficit quantitatif énorme. En effet, les départs à la retraite ont continué à grever l'effectif disponible tandis que l'évolution démographique de l'ordre de 2,6 % a accentué l'écart entre l'offre en personnels et le nombre d'habitants. La dégradation des indicateurs de base en santé est en partie tributaire de cette inadéquation entre l'offre qualitative et quantitative en personnels de santé et la demande accrue du fait d'une charge morbide plus importante liée à l'évolution démographique.

Pour mémoire, l'effectif du personnel du sous- secteur public évalué 18 247 personnels en 1992 pour environ 12 000 000 d'habitants n'a été rattrapé qu'en 2010, soit 19 709 personnels, pour une population portée à 19 406 100 habitants, représentant un accroissement du nombre d'habitants de l'ordre de 38, 16 %.

Les évaluations des ressources humaines disponibles dans le sous- secteur public de la santé sont caractérisées par de grandes fluctuations au cours de la période allant de 1990 à 2011 pour les raisons sus- évoquées. Les modes de collecte de données ont consisté en un recensement des personnels du sous- secteur public, dont le dernier date de 1997, ou en une compilation des bases de données disponibles à différents niveaux de la pyramide sanitaire.

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

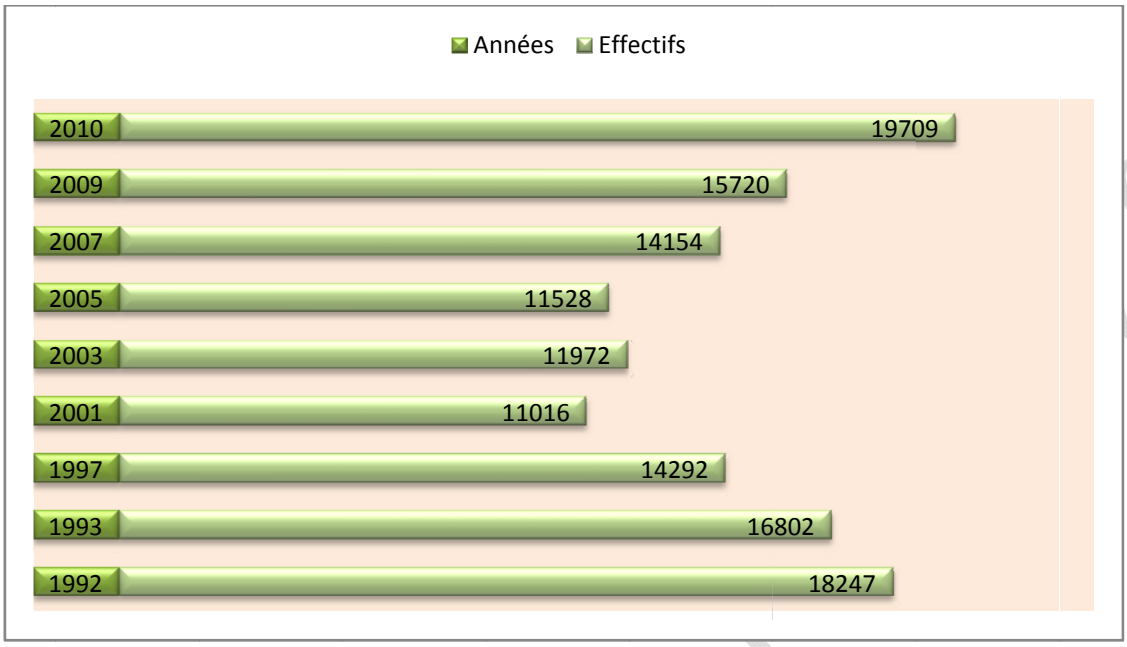

Figure 1: Evolution des effectifs dans le sous- secteur public entre 1992 et 2010

Le graphique de l'évolution des effectifs illustre une forte baisse des effectifs entre 1992 et 2001 de l'ordre de 39,62 % consécutive aux effets des plans d'ajustement structurel mis en œuvre comme réponse à la crise économique. Dans le même temps, la croissance démographique n'a cessé d'évoluer, augmentant la demande de santé face à un système handicapé par le déficit en ressources humaines et la stagnation des investissements en faveur de l'amélioration des plateaux techniques dans les formations sanitaires publiques.

Le relèvement des effectifs observé à partir de 2003 traduit la reprise des recrutements, d'abord sur fonds PPTE et C2D (2002, 2004 et 2007), ensuite dans le cadre des recrutements directs à la fonction publique, et enfin grâce à l'intégration à la fonction publique des personnels en situation d'emploi précaire dans les formations sanitaires publiques. Seuls les personnels médicaux issus de la Faculté de Médecine et des Sciences Bio- Médicales de l'Université de Yaoundé I ont été recrutés sans interruption à la fonction publique tout au long de cette période.

Au regard de la tendance à la dégradation des indicateurs de base en santé d'une part, et de la nécessité d'une gestion des ressources fondée sur l'efficacité et la planification à long terme d'autre part, le Ministère de la Santé Publique a initié l'élaboration d'une politique et d'un plan stratégique des ressources humaines, 02 études qui reposent sur

MINSANTE - DRH - 2011

une analyse approfondie de la situation des ressources humaines et sur une actualisation des statistiques sur les personnels, d'où le recensement général des personnels du secteur de la santé au Cameroun concrétisé en 2011.

1.3. OBJECTIFS DE L'ETUDE

Le recensement général des personnels du secteur de la santé au Cameroun a été conduit dans le but d'assurer la maîtrise:

- des personnels des corps de la santé et autres corps intervenant dans la santé au sein des sous- secteurs public et privé ;
- des personnels des structures de formation médico-sanitaires et universitaires publiques et privées ;
- *des structures de santé des sous*- secteurs public et privé ;

Afin de procéder à une planification stratégique des ressources humaines, en adéquation avec les orientations de la Stratégie Sectorielle de Santé 2001- 2015.

En termes d'objectifs spécifiques, le recensement visait à :

- faire l'état des lieux de toutes les ressources humaines travaillant dans le domaine de la santé au Cameroun ;
- inventorier toutes les formations sanitaires publiques, para- publiques et privées participant à la prise en charge de la santé de la population ;
- faire la cartographie des postes et des emplois dans le secteur public ;

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

METHODOLOGIE DE L'ETUDE

Eu égard aux objectifs retenus pour le recensement général des personnels du secteur de la santé au Cameroun de 2010, organisé 13 ans après celui de 1997, l'étude a retenu pour champ d'investigation l'ensemble du secteur de la santé en intégrant aussi bien les structures et les personnels du sous- secteur public que ceux du sous- secteur privé.

En termes d'opérationnalisation, l'originalité de l'étude tient à ce que la maîtrise d'œuvre a été totalement assurée par la Direction des Ressources Humaines, avec l'appui des Directions centrales, des Délégations Régionales de la Santé Publique et des Services de Santé de District, ce qui en fait la première étude d'une telle envergure menée par le Ministère de la Santé Publique, sans l'apport d'un cabinet externe.

2.1. CHAMP D'INVESTIGATION

Le recensement était axé sur 02 volets, à savoir les personnels travaillant dans le secteur de la santé et les structures exerçant des activités de liées à la santé.

Dans cette optique, dénombrement du personnel a porté sur :

- les personnels des formations sanitaires relevant du Ministère de la Santé Publique ;
- les personnels des formations sanitaires du sous-secteur public relevant des administrations autres que le Ministère de la Santé Publique (universités, établissements d'enseignement secondaire, du MINDEF, DGSN, etc) ;
- les personnels des formations sanitaires du sous-secteur privé à but non lucratif;
- les personnels des formations sanitaires du sous-secteur privé à but lucratif (ou libéral) ;
- les personnels des structures de formation du personnel de santé relevant du sous-secteur public et para public ;
- les personnels des structures de formation du personnel de santé relevant du sous-secteur privé ;
- les personnels des services d'appui technique et administratif du sous-secteur public de la santé ;

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

- les personnels en mission ou en stage à l'étranger.

S'agissant des structures, l'inventaire ciblait:

- les formations sanitaires du sous- secteur public ou para-public y compris toutes les structures sanitaires sous-tutelle d'autres départements ministériels à l'instar du Ministère en Charge de la Défense, du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale, du Ministère de l'Education de Base, du Ministère des Enseignements Secondaires, du Ministère des sports et l'Education Physique, etc…
- les formations sanitaires du sous- secteur privé ;
- les structures des sous- secteurs public et privé qui dispensent des formations dans le domaine de la santé ;
- les structures d'appui technique (comme le CNLS, Secrétariats permanents, etc) et administratif (Services centraux du MINSANTE, Délégations régionales, etc…) du sous- secteur public de la santé ;
- les structures de production et de vente des médicaments et consommables médicaux ;
- les laboratoires d'analyses médicales du secteur public et privé, etc.

2.2. MODE OPERATOIRE

Sensibilisation et communication

Les opérations de recensement ont été précédées par une phase de sensibilisation et de communication marquée par la saisine des différentes administrations publiques et privées concernées par le processus, des points d'explication à la radio, une campagne d'affichage publicitaire, la publication de caricatures sur le recensement, la diffusion de l'information sur les sites internet du Ministère de la Santé Publique et de l'Observatoire national des ressources humaines de la Santé, la production d'un document explicatif intitulé *«Le recensement en 10 questions et 10 réponses»*.

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

Formation

Une formation des formateurs des agents recenseurs a été effectuée au niveau central, puis au niveau régional et enfin au niveau des services de santé de district. L'accent était mis sur les enjeux de l'étude, la méthode d'approche des responsables des différentes structures visées par le processus, l'utilisation des outils de collecte de données.

Etude pilote

Une enquête pilote a été conduite dans un échantillon de formations sanitaires les Régions du Centre et du Littoral. Cette phase préparatoire a abouti au réajustement des outils de collecte des données et à leur validation.

Recueil des données sur le terrain

Du fait de leur expérience de terrain, les services de santé de district ont assuré la ventilation des questionnaires et leur remontée au niveau régional. Il s'agissait pour tout personnel d'un questionnaire auto- administré et pour tout responsable de structure du questionnaire sus- mentionné et d'une fiche d'informations sur la structure.

Le contrôle des informations produites reposait sur la contresignature de la fiche individuelle de recensement par le responsable hiérarchique immédiat, la production par les agents publics des photocopies de la carte nationale d'identité, de l'acte de recrutement et du diplôme de recrutement, et enfin sur la confrontation des données de la fiche de la structure avec le questionnaire individuel.

Les personnels en mission ou en stage à l'étranger ont été recensés à travers la fiche individuelle mise en ligne sur le site internet de l'Observatoire national des ressources humaines et en produisant les justificatifs de leur position d'activité, en plus des pièces individuelles sus- mentionnées.

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

Exploitation des données collectées

Les fiches de recensement issues du terrain ont fait l'objet d'une codification au niveau du service central du fichier du personnel avant la phase de saisie. La saisie des données a été opérée à travers un masque développé sur le logiciel Epi Info version 3.5.3 de Janvier 2011, avec un système de vérification à double entrée pour minimiser les erreurs.

Les résultats de l'étude ont été générés grâce au logiciel SPSS version 16.0 de Septembre 2007, sur la base du plan d'analyse développé. Les analyses ont été structurées autour d'une présentation des données au niveau national et au niveau régional.

Stratégie d'actualisation permanente des données recueillies

En vue d'actualiser de façon pérenne la base de données en partant des résultats du présent recensement, le Ministère de la Santé Publique s'est doté du logiciel CARPE, développé selon l'arborescence de l'organisation des postes au sein du Ministère de la Santé Publique, de l'échelon central au centre de santé intégré. Le logiciel CARPE installé jusqu'au niveau régional sera alimenté par les nouvelles données et déployé en interface dans le site internet de l'Observatoire national des ressources humaines.

Grâce au réseau mis en place entre la Direction des Ressources Humaines et les services de personnels des Délégations Régionales de la Santé Publique, un échange télématique à échéances convenues permettra la mise à jour synchronisée des données du personnel dans l'ensemble dudit réseau.

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

Tableau 3 : Répartition des types de structures par sous-secteur

STRUCTURES	SOUS- SECTEUR							TOTAL
	PRIVE						PUBLIC	
	ASSOCIATION	GIC	ONG	PRIVE A BUT LUCRATIF	PRIVE CONFESSIONNEL	PRIVE LAIC		
ADMINISTRATION APPARENTEE	0	0	0	0	0	0	51	51
APPROVISIONNEMENT PHARMACEUTIQUE	0	0	0	8	0	0	0	8
BUREAU DIOCESAIN	0	0	0	0	1	0	0	1
BUREAU REGIONAL	0	0	0	0	2	0	0	2
CABINET DE SOINS	18	0	1	484	4	59	0	566
CABINET MEDICAL	1	0	0	194	38	20	0	253
CAPR	0	0	0	0	0	0	8	8
CENTRE D'ACCUEIL	0	0	0	0	0	1	0	1
CENTRE DE RECHERCHE	0	0	1	0	0	0	1	2
CENTRE DE SANTE	0	0	0	5	476	13	9	503
CENTRE DE SANTE COMMUNAL	0	0	0	0	0	0	1	1
CENTRE D'IMAGERIE MEDICALE	0	0	0	2	0	0	0	2
CENTRE MEDICAL	0	0	0	0	0	0	14	14
CLINIQUE	0	0	0	76	8	4	0	88
CMA	0	0	0	0	0	0	206	206
CMS	0	0	0	0	0	2	16	18
CSI	0	0	0	0	0	0	1587	1587
DISPENSAIRE	0	0	0	9	0	1	0	10
DRSP	0	0	0	0	0	0	10	10
ECOLE DE FORMATION	0	0	0	13	6	0	40	59
ETRANGER	0	0	0	0	0	0	1	1
FACULTE DE MEDECINE	0	0	0	0	0	0	1	1
FONDS SPECIAL	0	0	0	0	0	0	4	4
GIC	0	28	0	0	0	0	0	28
HC	0	0	0	0	0	0	6	6
HD	0	0	0	0	0	0	164	164

MINSANTE RPH PCES 2011

HG	0	0	0	0	0	0	4	4
HOPITAL	0	0	0	32	89	34	6	161
HOPITAL MILITAIRE	0	0	0	0	0	0	3	3
HR	0	0	0	0	0	0	12	12
INFIRMERIE D'ENTREPRISE	0	0	0	20	0	4	12	36
INFIRMERIE MILITAIRE	0	0	0	0	0	0	26	26
INFIRMERIE DE POLICE	0	0	0	0	0	0	5	5
INFIRMERIE DE PRISON	0	0	0	0	0	0	20	20
INFIRMERIE SCOLAIRE	0	0	0	2	1	0	42	45
LABORATOIRE	0	1	0	27	0	0	3	31
MUTUELLE	5	0	0	1	0	0	0	6
ONG	1	0	10	0	0	0	0	11
ORGANISME INTERNATIONAL	0	0	2	0	0	0	0	2
PHARMACIE	0	0	0	194	0	0	0	194
POLYCLINIQUE	0	0	0	12	0	0	0	12
SERVICES CENTRAUX	0	0	0	0	0	0	1	1
SSD	0	0	0	0	0	0	175	175
TRADITIONNEL[3]	0	0	0	13	0	0	0	13
TOTAL	25	29	14	1 092	625	138	2 428	4 351

[3] La Stratégie Sectorielle de Santé 2001- 2015 distingue le sous-secteur public, le sous-secteur privé et le sous-secteur de la médecine traditionnelle. Pour des raisons opérationnelles liées à la distribution géographique et la diversité des structures, les TDR ont limité la collecte des données de base aux sous- secteurs public et privé. Seules les données sur les tradipraticiens au niveau des DRSP ont été exploitées et les effectifs dénombrés ont été présentés comme des qualifications spécifiques dans les tableaux.

MINSANTE - DRH - RGPS 2011

TENDANCES MAJEURES DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA SANTE EN 2011

L'enquête dans le cadre du présent recensement s'est étendue sur l'ensemble du secteur de la santé, principalement le sous- secteur public et le sous- secteur privé, afin d'améliorer la visibilité de la contribution de ces 02 sous- secteurs à l'offre de soins au niveau national.

3.1. DONNEES SUR LES STRUCTURES AU PLAN NATIONAL

Les structures dénombrées dans le cadre du présent recensement sont au nombre de 4 351, dont 2 428 pour le sous-secteur public, soit 55,80 %, et 1923 structures du sous-secteur privé, soit 44, 19 %, ce qui laisse apparaître un relatif équilibre au plan numérique, la taille des structures devant être prise en compte pour d'autres types d'analyse.

Dans cette distribution des structures, les services de soins de santé sont les plus représentés, au rang desquels les centres de santé intégrés qui constituent 36,47 % des structures disponibles, tous sous- secteurs confondus. Cette couverture traduit une orientation forte de l'offre de services et de soins vers les structures de premier contact destinées à délivrer le paquet minimum d'activités.

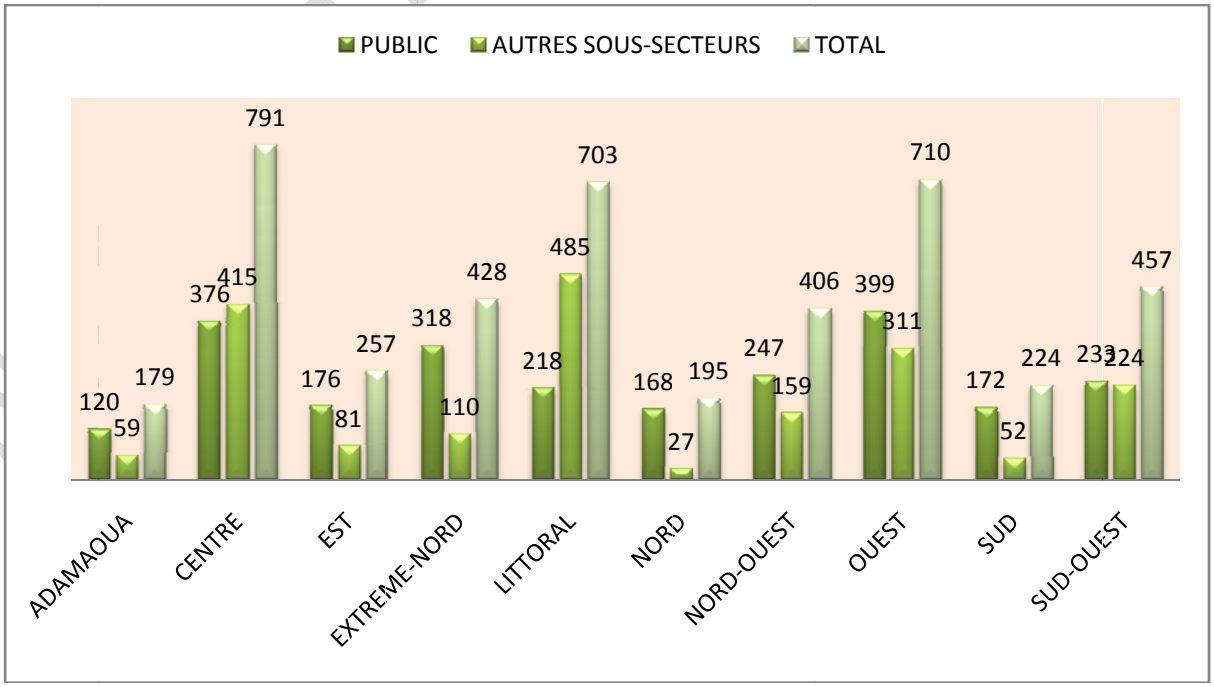

Figure 2: Distribution des structures par Région entre les sous- secteurs

MINSANTE - DRH - PGPS - 2011

Les Régions du Centre, de l'Ouest et du Littoral disposent de 50,65 % de structures, avec une prédominance des structures du sous-secteur privé dans le Centre et le Littoral, ce qui tranche avec les tendances observées dans les autres Régions. L'Adamaoua, le Nord et le Sud sont les Régions les moins desservies, avec respectivement 4,11 %, 4,48 % et 5,14 % des structures dénombrées.

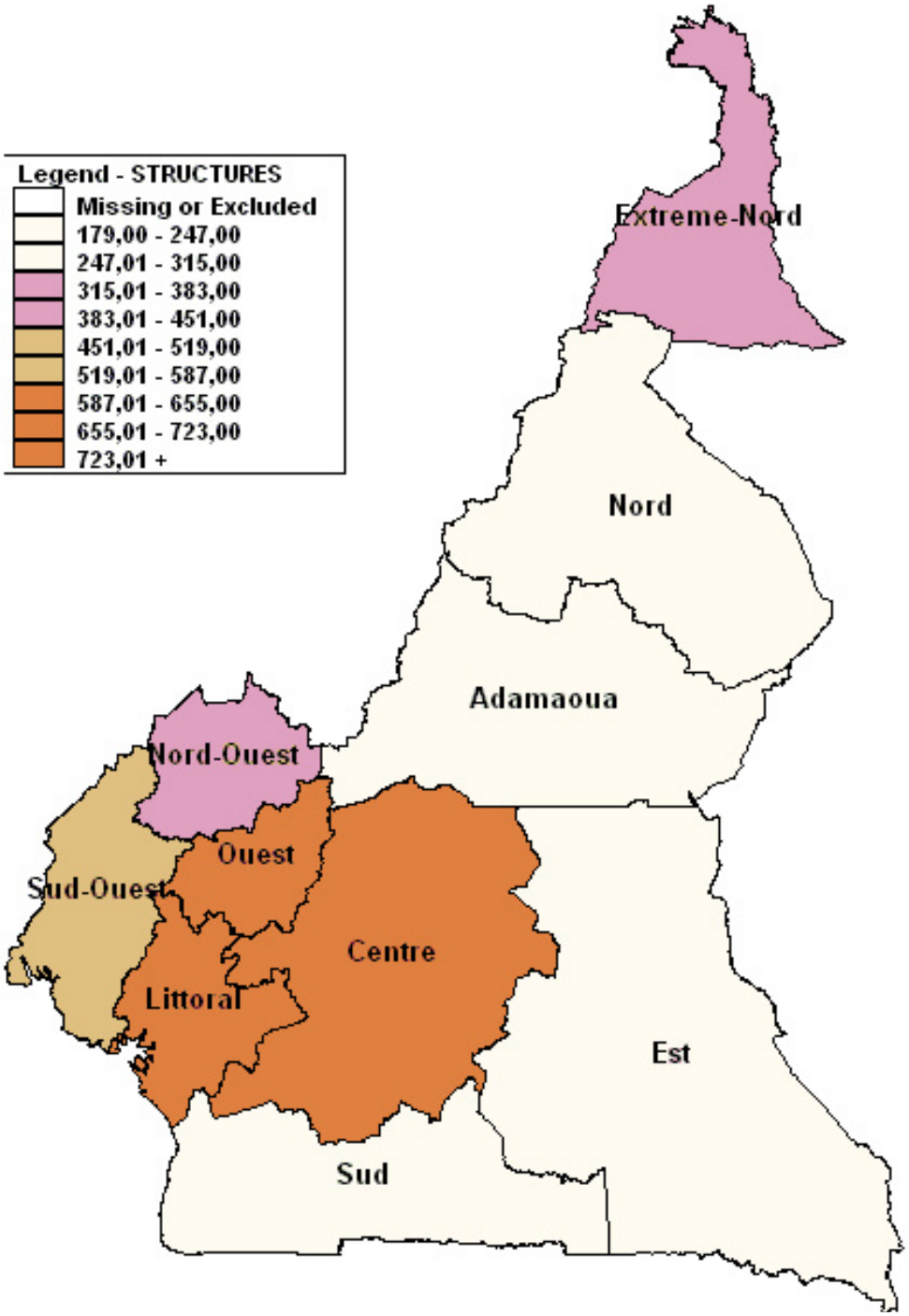

Figure 3: Densité des structures recensées par région

3.2. DONNEES GLOBALES SUR LES RESSOURCES HUMAINES

L'effectif global des personnels recensés dans le secteur de la santé en 2011 est de 38 207 personnels. La distribution de cet effectif est de l'ordre de 25 183 personnels, soit environ 66 % pour le public et 13 024 personnels pour les autres sous- secteurs, soit 34 %. Sur l'effectif du sous-secteur privé, le privé confessionnel domine avec près de 55 % de l'ensemble des personnels.

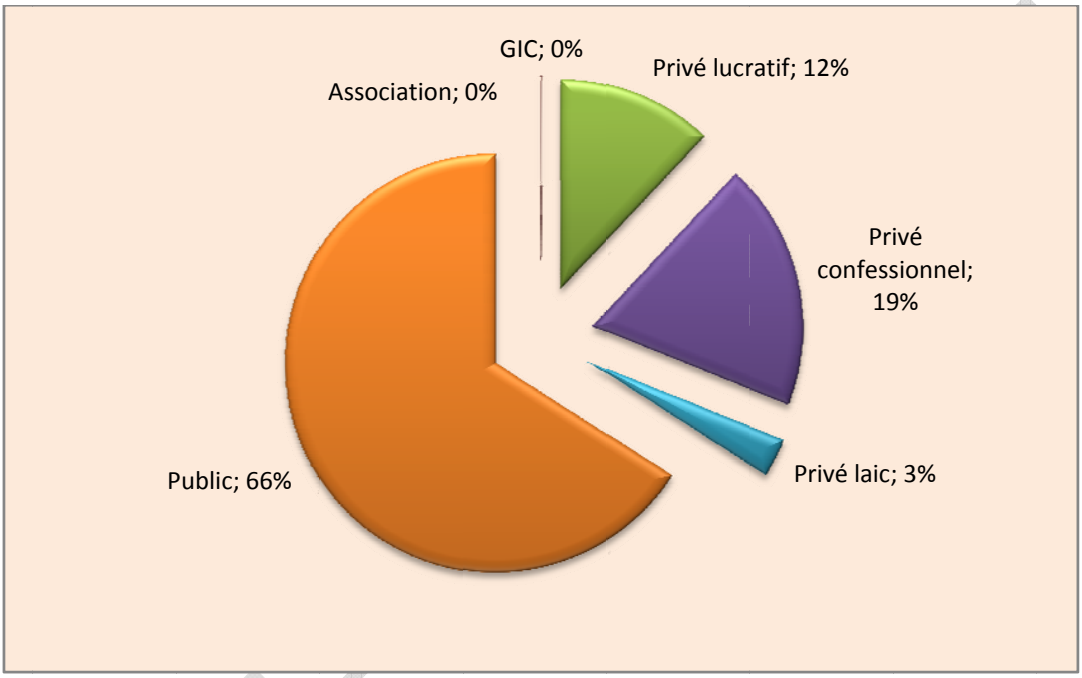

Figure 4: Répartition des effectifs selon les composantes du secteur santé

Tendances de répartition des effectifs par tranche d'âge et par sexe dans l'ensemble du secteur

D'une manière générale, les métiers de la santé sont marqués par la prédominance du genre féminin.

Sur les 38 207 personnels recensés, 21 484 sont du genre féminin, soit plus de 56 %, contre 16 723 de genre masculin, soit environ 44 %.

MINSANTE - 2011

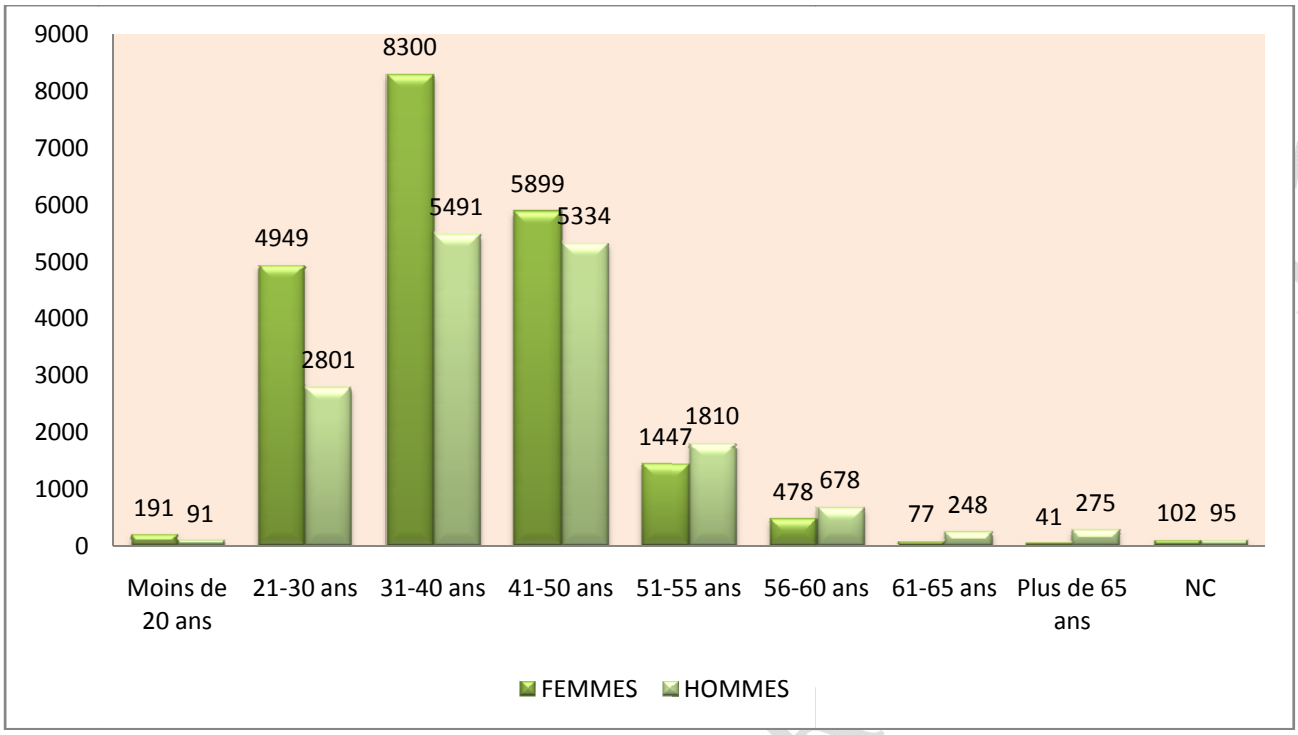

Figure 5: Répartition des effectifs par tranche d'âge et par sexe dans l'ensemble du secteur

Dans l'ensemble, la moyenne d'âge des personnels du secteur de la santé est de l'ordre de 37, 82 % pour les femmes et 40 ,82 ans pour les hommes. Les tranches d'âge les plus fortement représentées sont constituées de personnels âgés de 31 à 40 ans, soit 36 %, et de 41 à 50 ans, soit plus de 29 %.

Il est à noter que la population féminine domine dans les tranches d'âge allant de moins de 20 à 50 ans, la population masculine étant prépondérante dans les tranches d'âge comprises entre 51 ans et plus de 65 ans. Autrement dit, le renouvellement des effectifs consacre une entrée importante du personnel féminin dans les métiers de la santé.

MINSANTE - DRH - RGPS 2011

Répartition des personnels de santé par Région

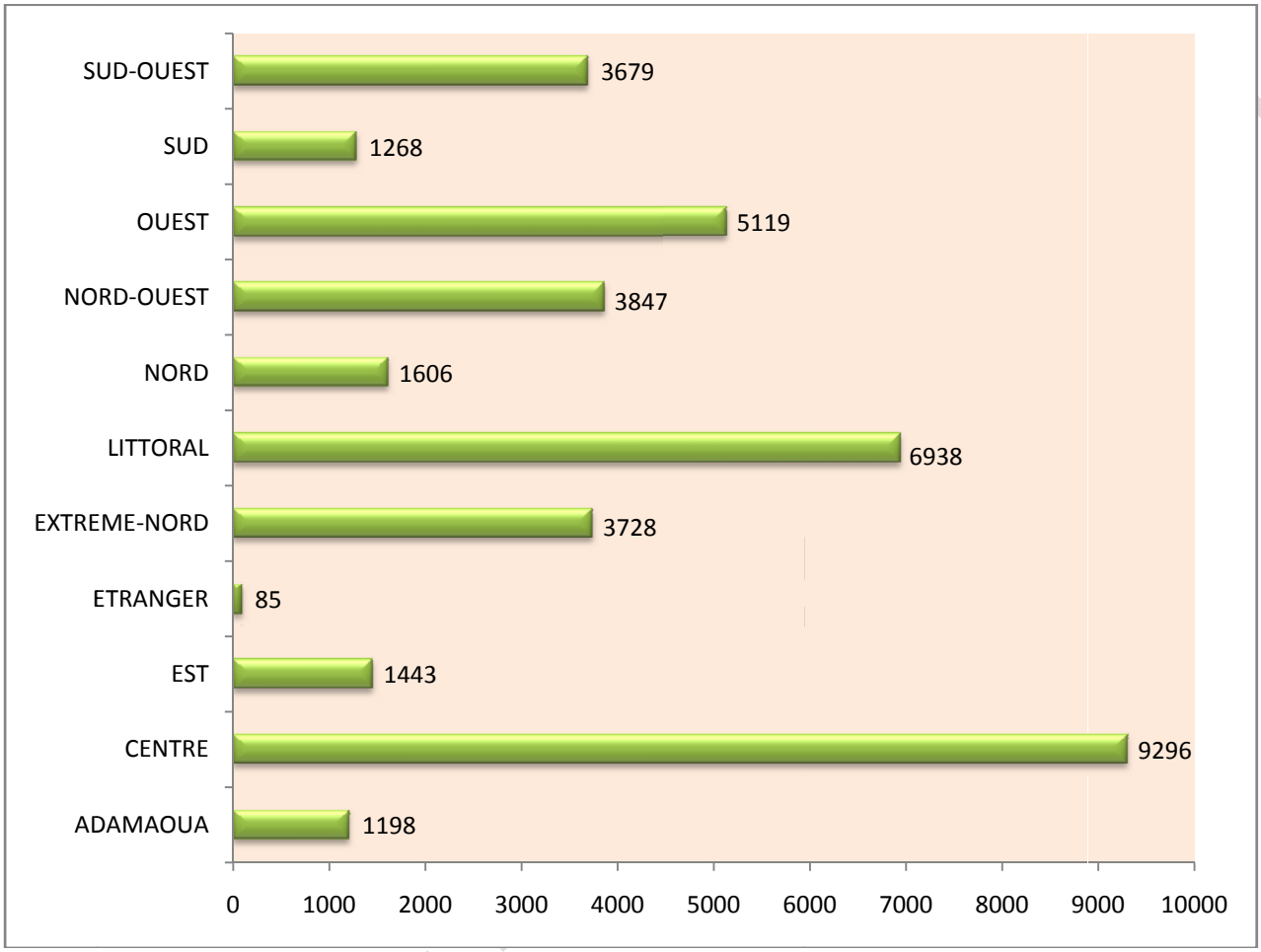

Figure 6: Distribution des effectifs au niveau national

Les Régions du Centre abritant la capitale politique, du Littoral, où se situe la capitale économique, et de l'Ouest sont les mieux dotées en personnels de santé, soit respectivement environ 24 %, 18 % et 13 %, ce qui représente 55 % de l'ensemble des effectifs pour 42 % de la population nationale.

MINSANTE 11

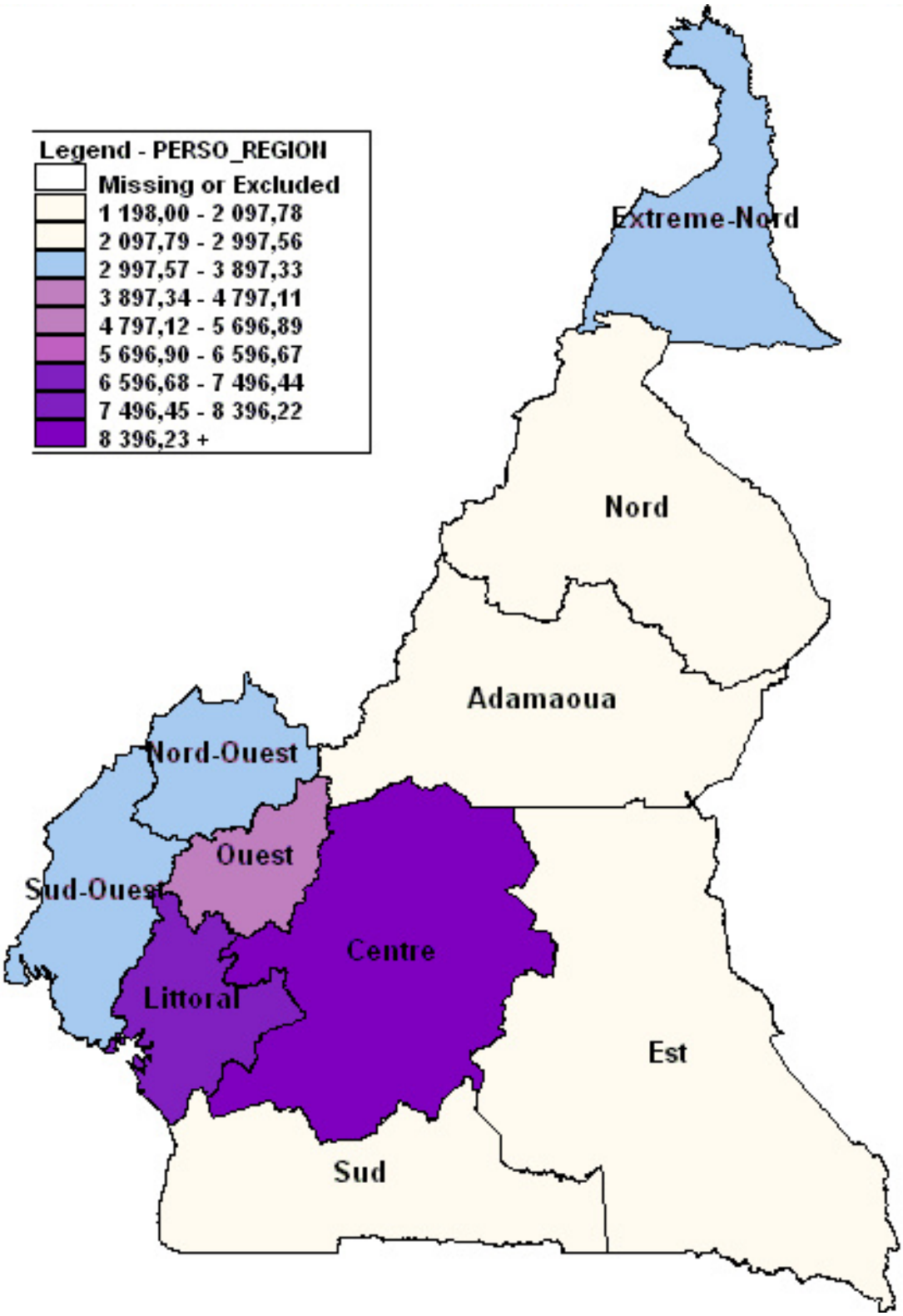

Figure 7: Densité des personnels recensés par Région

Distribution des personnels par type de qualification dans l'ensemble du secteur

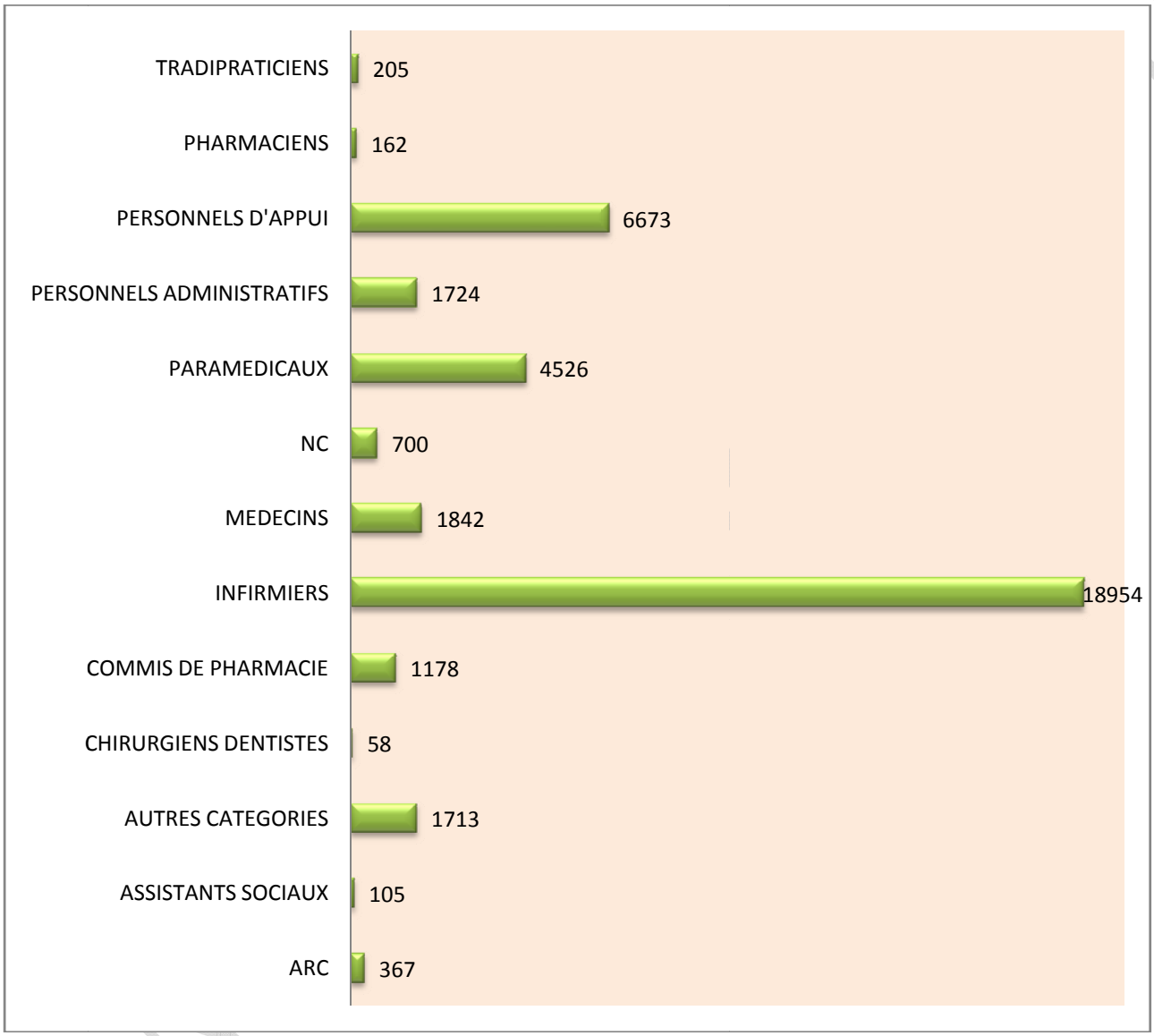

Figure 8 : Répartition des personnels par qualification dans le secteur de la santé

Le corps des infirmiers constitue près de 50 % des effectifs de l'ensemble du secteur de la santé. Les personnels médicaux, généralistes et spécialistes confondus, forment un peu plus de 4 %. La proportion du personnel d'appui est également importante, soit 17 % de l'effectif, suivie de celle des paramédicaux qui forment plus de 11 % de l'effectif global.

69 % d'infirmiers et 79 % de médecins disponibles au niveau national dans l'ensemble du secteur sont issus du sous secteur public.

3.3- TENDANCES DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA SANTE DANS LE SOUS- SECTEUR PUBLIC

Le sous- secteur public totalise 25 183 personnels, soit environ 66 % de l'ensemble des personnels recensés. Les tendances significatives s'observent à l'analyse de la répartition de cet effectif par région, par qualification professionnelle, par genre et par tranche d'âge.

Distribution de l'effectif du sous- secteur public par Région

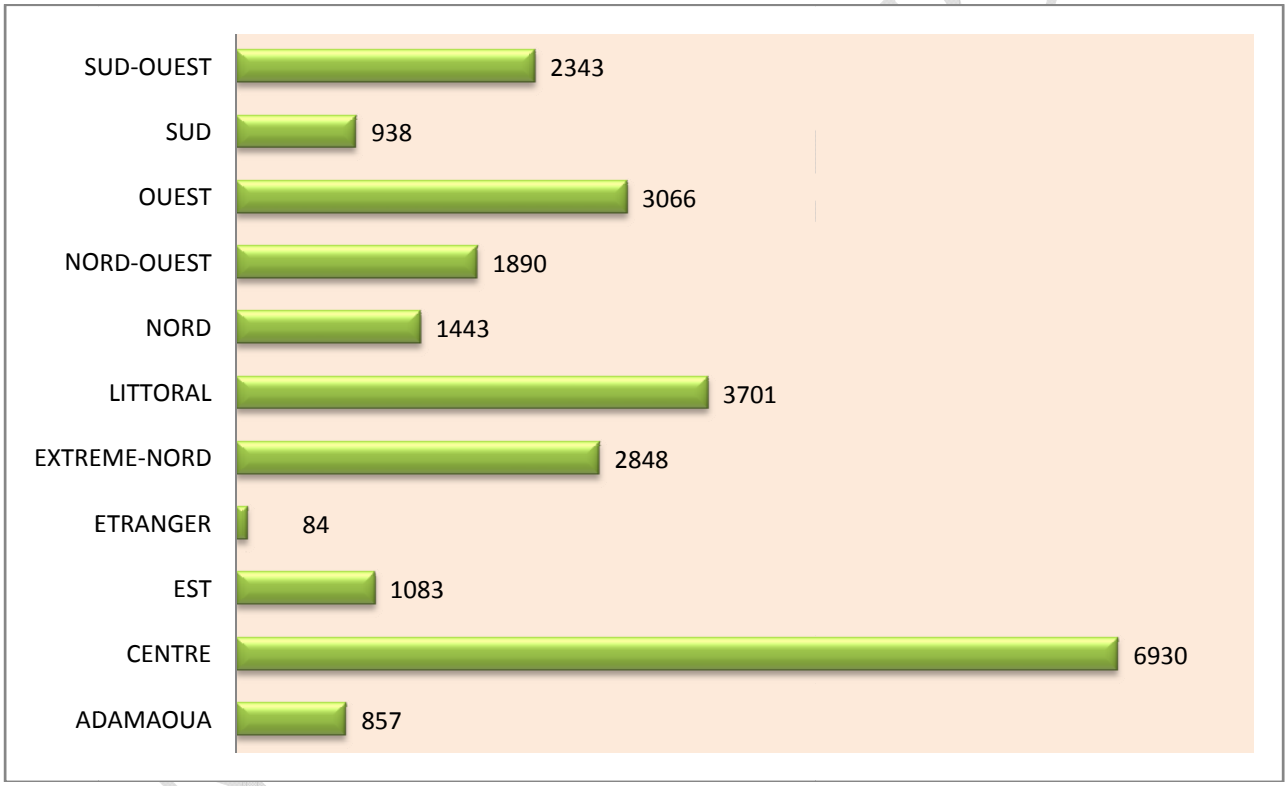

Figure 9: Effectifs du sous- secteur public par Région

Tel que relevé au niveau national, la concentration des effectifs est perceptible dans les Régions du Centre, du Littoral et de l'Ouest, avec des taux de 27 %, 14 % et 12 %, en somme plus de 55 % de l'effectif global du sous- secteur public. L'Adamaoua, le Sud et l'Est constituent la portion congrue avec, dans l'ordre, 3,4 %, 3,7% et 4 %, soit un total d'environ 10 % de personnels pour les 03 Régions.

Distribution de l'effectif du sous- secteur public par qualification professionnelle

De manière générale, les effectifs du sous- secteur public sont marqués par la prédominance du corps des infirmiers à près de 52 % de l'effectif total, ce qui est en harmonie avec les tendances au niveau national. Le nombre cumulé de médecins généralistes et spécialistes aboutit à un pourcentage de 5 %, soit 4 % de généralistes et 1 % de spécialistes.

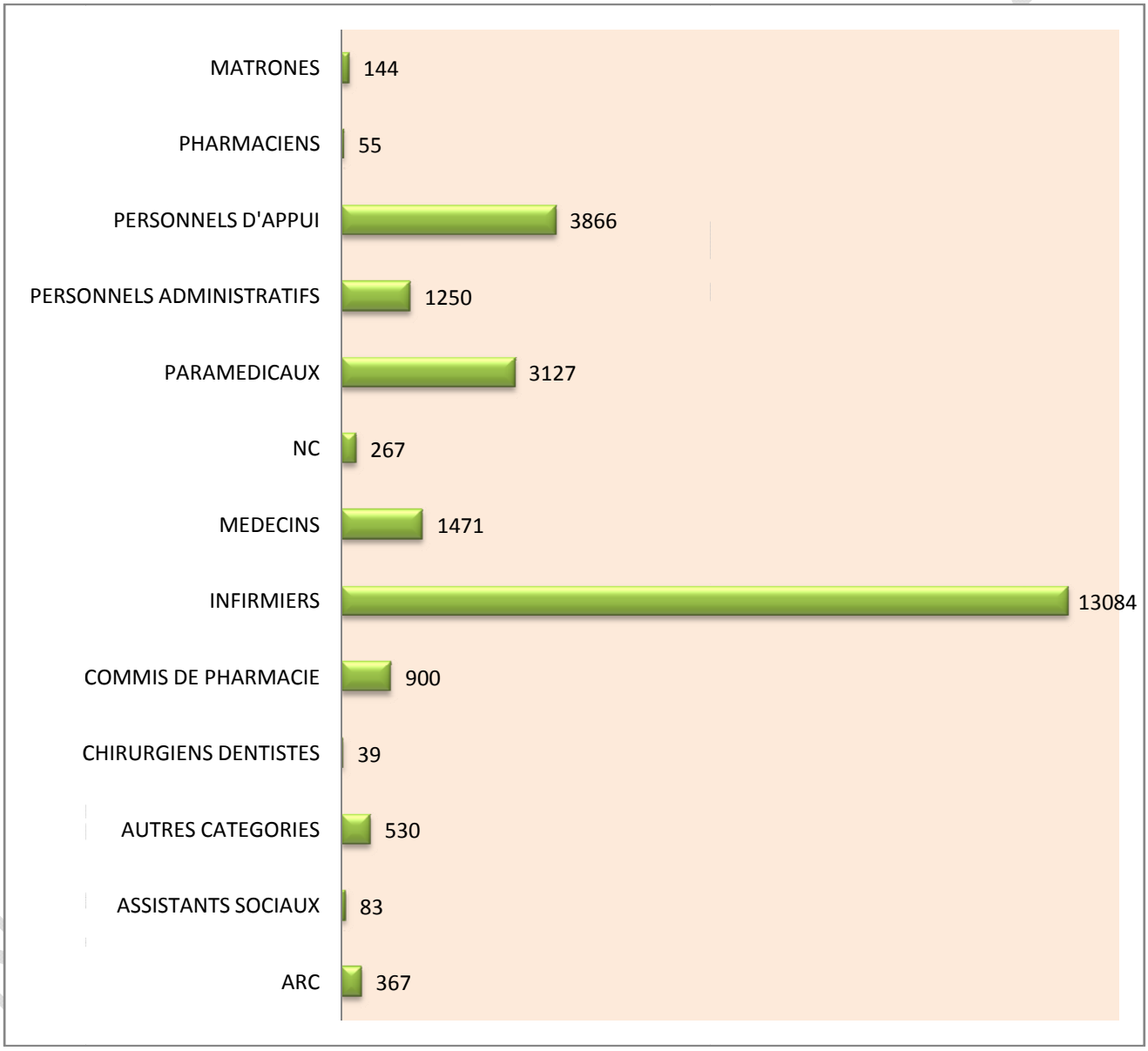

Figure 10: Effectif du sous- secteur public par qualification professionnelle

MINSANTE 2011

Pour le sous- secteur public, le personnel dédié aux soins (chirurgiens dentistes, infirmiers, médecins, pharmaciens, paramédicaux) forme 70% de l'effectif actif. Toutefois, la proportion des personnels d'appui, estimée à plus de 15 %, n'est pas négligeable.

Distribution de l'effectif du sous- secteur public par genre

L'effectif du sous- secteur public est majoritairement constitué de femmes, 13 949 représentant un pourcentage de plus de 55 % et de 11 234 hommes, soit plus de 44 %, ce qui confirme les tendances observées au niveau national.

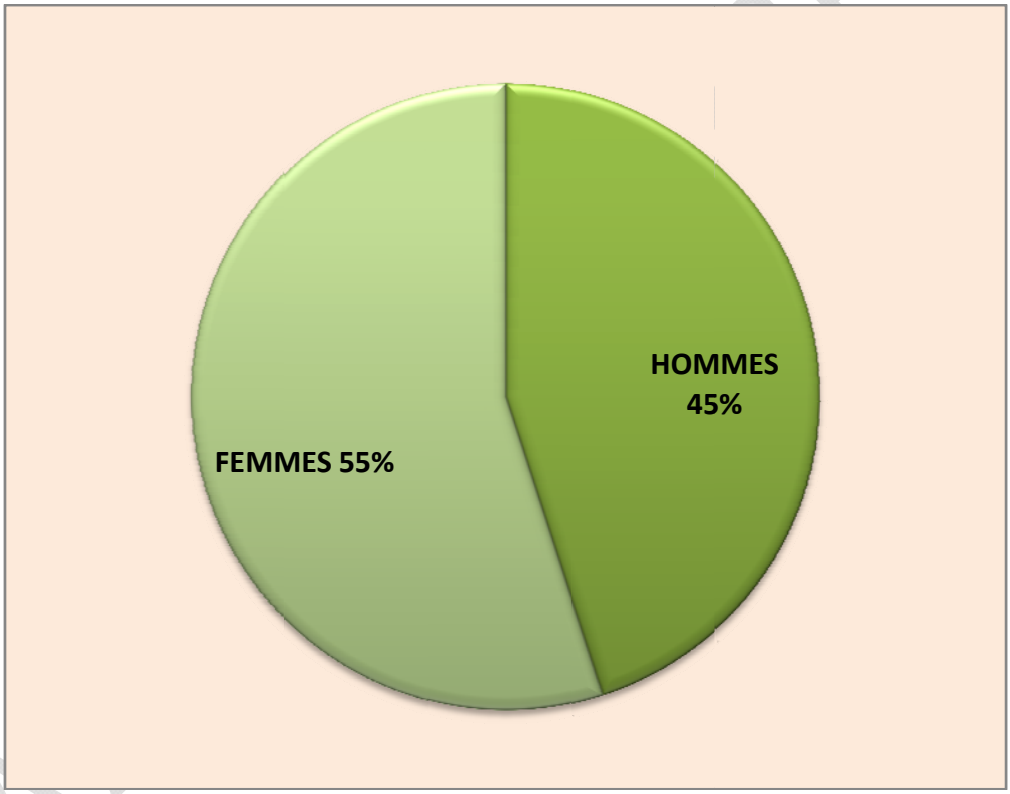

Figure 11: Répartition des effectifs du sous- secteur public par genre

La féminisation de l'effectif du personnel soignant implique des défis en termes de gestion des ressources humaines, notamment la conciliation des contraintes de la maternité et des dispositions administratives telles que le regroupement familial avec les exigences de la performance des services. Des mesures telles que Le task shifting et la mise à contribution de personnels intérimaires devraient être judicieusement explorés, pour tenter de palier à cette contrainte

Distribution de l'effectif du sous- secteur public par tranche d'âge

La tranche d'âge comprise entre 31 et 40 ans représente plus de 36 % de l'effectif du sous- secteur public. En élargissant l'analyse à l'intervalle allant de moins de 20 ans à 40 ans, on dénombre plus de 55 % de l'effectif de ce sous- secteur. Ces tendances indiquent que l'effectif actif totalise à plus de 55 % un potentiel allant de 10 à 15 années de service.

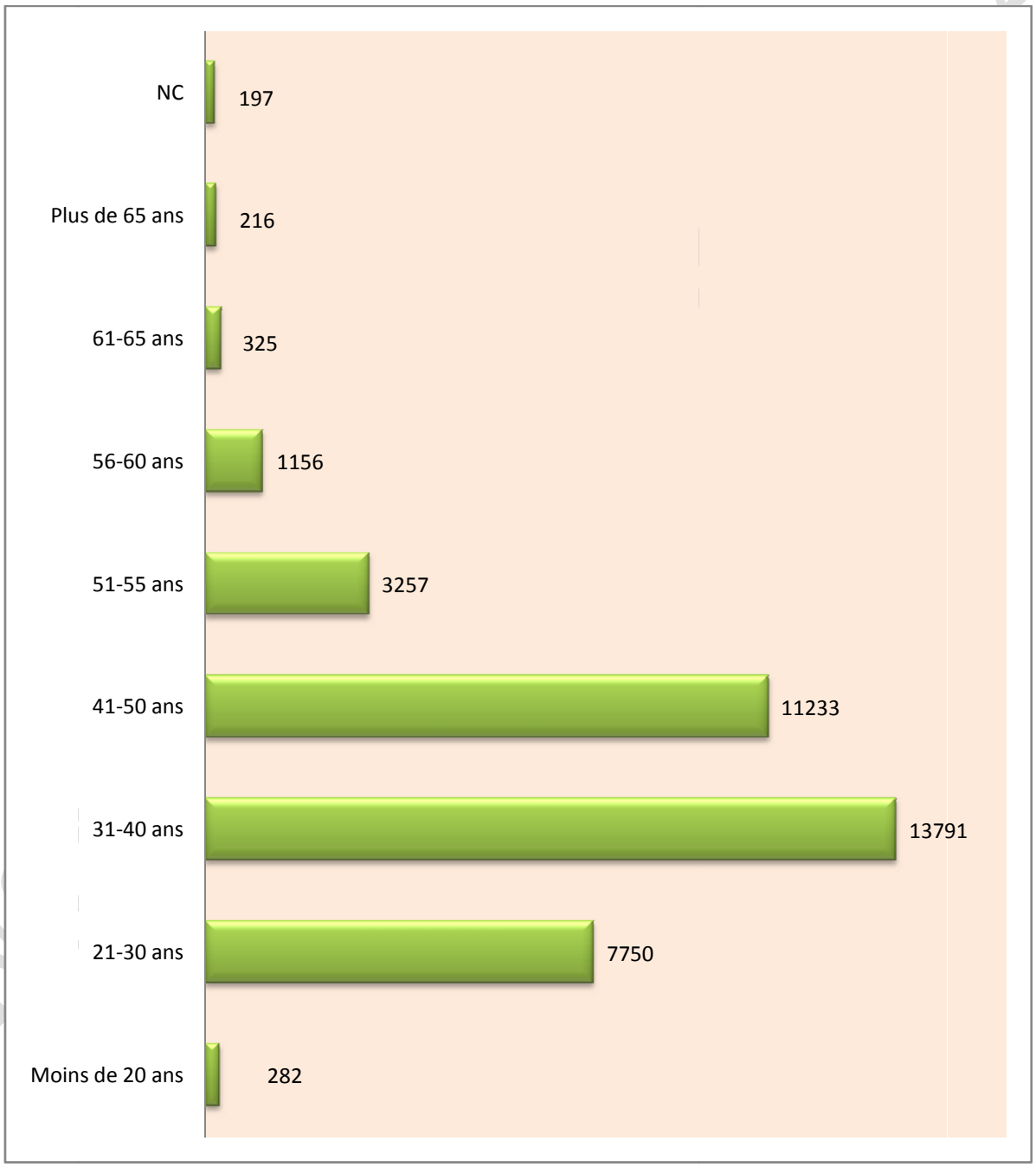

Figure 12: Effectif du sous- secteur public par tranche d'âge

De manière globale, l'adhésion au processus de recensement a été satisfaisante. Des difficultés de coopération ont été rencontrées pour inventorier les personnels dans certaines structures privées ayant perçu l'opération comme une activité ayant des visées fiscales ou administratives en rapport avec leur statut. Par ailleurs, l'autre contrainte majeure aura consisté à s'ajuster à la restriction budgétaire, l'étude ayant finalement été conduite avec la moitié de l'estimation budgétaire initiale. Des difficultés liées à l'accessibilité de certaines zones ont également été rencontrées, l'opération s'étant en partie déroulée en période de saison de pluies.

Le recensement général des personnels de la santé constitue une actualisation des données du personnel d'autant plus opportune qu'il intervient dans un contexte de mise en place d'une approche de gestion des ressources humaines fondée sur une planification à long terme. En effet, la finalisation des documents de normes en personnels dans les formations sanitaires publiques, de politique et de plan de développement des ressources humaines pourra se baser sur des données mises à jour intégrant aussi bien le sous- secteur public que privé.

Grâce au réseau mis en place entre le niveau central et les Régions, l'actualisation permanente des données recueillies au cours de ce recensement devra être assurée. Les personnels pourront également contribuer personnellement à cette mise à jour à travers le site internet de l'Observatoire national des ressources humaines.

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

DEUXIEME PARTIE :

DONNEES NATIONALES SUR LES STRUCTURES ET LES RESSOURCES HUMAINES POUR LA SANTE

MINSANTE - DRH - GPS - 2011

I- DONNEES SUR LES STRUCTURES DE SANTE

Tableau 4 : Type de structure par secteur institutionnel

STRUCTURES	SOUS- SECTEUR							TOTAL
	PRIVE						PUBLIC	
	ASSOCIATION	GIC	ONG	PRIVE A BUT LUCRATIF	PRIVE CONFESSIONNEL	PRIVE LAIC		
ADMINISTRATION APPARENTEE	0	0	0	0	0	0	51	51
APPROVISIONNEMENT PHARMACEUTIQUE	0	0	0	8	0	0	0	8
BUREAU DIOCESAIN	0	0	0	0	1	0	0	1
BUREAU REGIONAL	0	0	0	0	2	0	0	2
CABINET DE SOINS	18	0	1	484	4	59	0	566
CABINET MEDICAL	1	0	0	194	38	20	0	253
CAPR	0	0	0	0	0	0	8	8
CENTRE ACCUEIL	0	0	0	0	0	1	0	1
CENTRE DE RECHERCHE	0	0	1	0	0	0	1	2
CENTRE DE SANTE	0	0	0	5	476	13	9	503
CENTRE DE SANTE COMMUNAL	0	0	0	0	0	0	1	1
CENTRE IMAGERIE	0	0	0	2	0	0	0	2
CENTRE MEDICAL	0	0	0	0	0	0	14	14
CLINIQUE	0	0	0	76	8	4	0	88
CMA	0	0	0	0	0	0	206	206
CMS	0	0	0	0	0	2	16	18
CSI	0	0	0	0	0	0	1587	1587
DISPENSAIRE	0	0	0	9	0	1	0	10
DRSP	0	0	0	0	0	0	10	10
ECOLE DE FORMATION	0	0	0	13	6	0	40	59
ETRANGER	0	0	0	0	0	0	1	1
FACULTE DE MEDECINE	0	0	0	0	0	0	1	1
FONDS SPECIAL	0	0	0	0	0	0	4	4

GIC	0	28	0	0	0	0	0	28
HC	0	0	0	0	0	0	6	6
HD	0	0	0	0	0	0	164	164
HG	0	0	0	0	0	0	4	4
HOPITAL	0	0	0	32	89	34	6	161
HOPITAL MILITAIRE	0	0	0	0	0	0	3	3
HR	0	0	0	0	0	0	12	12
INFIRMERIE ENTREPRISE	0	0	0	20	0	4	12	36
INFIRMERIE MILITAIRE	0	0	0	0	0	0	26	26
INFIRMERIE POLICE	0	0	0	0	0	0	5	5
INFIRMERIE PRISON	0	0	0	0	0	0	20	20
INFIRMERIE SCOLAIRE	0	0	0	2	1	0	42	45
LABORATOIRE	0	1	0	27	0	0	3	31
MUTUELLE	5	0	0	1	0	0	0	6
ONG	1	0	10	0	0	0	0	11
ORGANISME INTERNATIONAL	0	0	2	0	0	0	0	2
PHARMACIE	0	0	0	194	0	0	0	194
POLYCLINIQUE	0	0	0	12	0	0	0	12
SERVICES CENTRAUX	0	0	0	0	0	0	1	1
SSD	0	0	0	0	0	0	175	175
TRADITIONNEL	0	0	0	13	0	0	0	13
TOTAL	25	29	14	1 092	625	138	2 428	4 351

MINSANTE DRH - RHS 2011

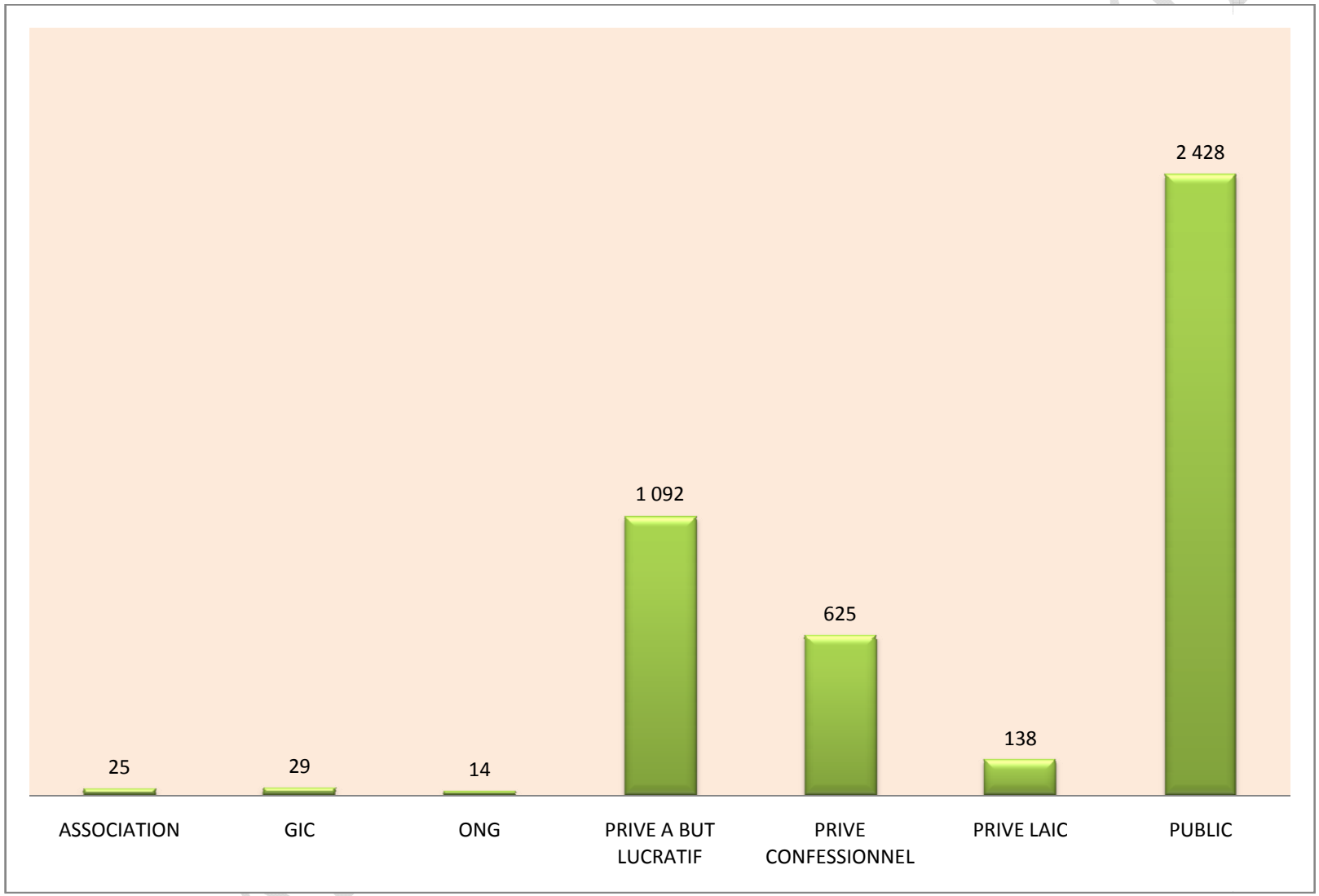

Figure 13: Répartition des structures par secteur institutionnel

Tableau 5 : Types de structures par région

STRUCTURES	REGION											TOTAL
	ADAMAOUA	CENTRE	EST	ETRANGER	EXTREME-NORD	LITTORAL	NORD	NORD-OUEST	OUEST	SUD	SUD-OUEST	
ADMINISTRATION APPARENTEE	3	10	1	0	6	9	2	6	10	3	1	51
APPROVISIONNEMENT PHARMACEUTIQUE	0	1	0	0	3	3	1	0	0	0	0	8
BUREAU DIOCESAIN	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
BUREAU REGIONAL	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
CABINET DE SOINS	4	146	10	0	31	133	2	34	127	12	67	566
CABINET MEDICAL	1	85	6	0	6	114	5	2	26	0	8	253
CAPR	1	2	1	0	1	0	1	0	1	1	0	8
CENTRE ACCUEIL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
CENTRE DE RECHERCHE	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
CENTRE DE SANTE	31	100	47	0	35	55	7	86	85	28	29	503
CENTRE DE SANTE COMMUNAL	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
CENTRE IMAGERIE	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
CENTRE MEDICAL	1	1	0	0	0	3	0	0	2	0	7	14
CLINIQUE	3	10	1	0	7	26	0	6	13	1	21	88
CMA	14	35	15	0	19	29	7	28	32	14	13	206
CMS	1	4	1	0	0	2	1	2	4	1	2	18
CSI	73	230	107	0	219	111	120	171	287	123	146	1587
DISPENSAIRE	0	1	2	0	0	6	0	0	0	1	0	10
DRSP	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10
ECOLE DE FORMATION	2	12	5	0	3	6	2	9	4	3	13	59
ETRANGER	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FACULTE DE MEDECINE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
FONDS SPECIAL	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4
GIC	1	18	0	0	2	3	0	0	4	0	0	28
HC	0	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6
HD	8	28	16	0	24	16	11	15	20	11	15	164

STRUCTURES	REGION											TOTAL
	ADAMAOUA	CENTRE	EST	ETRANGER	EXTREME-NORD	LITTORAL	NORD	NORD-OUEST	OUEST	SUD	SUD-OUEST	
HG	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4
HOPITAL	5	25	7	0	10	44	6	12	25	5	22	161
HOPITAL MILITAIRE	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3
HR	1	0	1	0	2	2	1	1	1	1	2	12
INFIRMERIE ENTREPRISE	4	2	7	0	1	15	4	0	1	1	1	36
INFIRMERIE MILITAIRE	2	3	2	0	4	5	0	0	3	1	6	26
INFIRMERIE POLICE	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	5
INFIRMERIE PRISON	1	1	1	0	5	3	2	0	3	1	3	20
INFIRMERIE SCOLAIRE	2	8	6	0	3	12	1	0	10	2	1	45
LABORATOIRE	1	5	0	0	0	17	1	2	0	0	5	31
MUTUELLE	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	1	6
ONG	1	6	0	0	1	1	1	0	0	0	1	11
ORGANISME INTERNATIONAL	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
PHARMACIE	8	14	2	0	13	54	6	10	24	2	61	194
POLYCLINIQUE	0	1	1	0	0	5	0	1	2	0	2	12
SERVICES CENTRAUX	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
SSD	7	27	16	0	28	19	12	16	21	11	18	175
TRADITIONNEL	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	9	13
TOTAL	179	791	257	1	428	703	195	406	710	224	457	4 351

MINSANTE DRH RGPS 2011

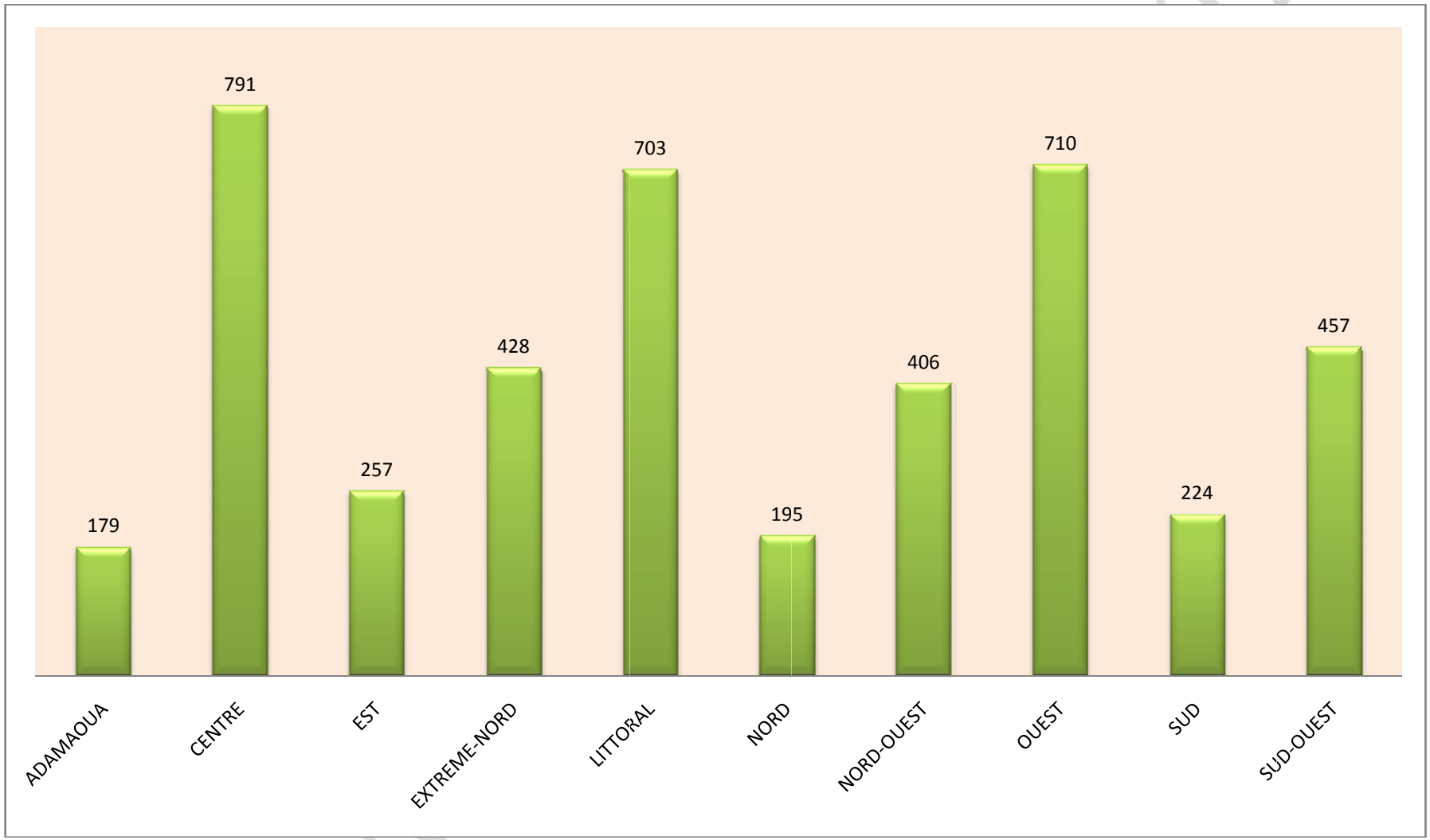

Figure 14: Répartition des structures par Région

Tableau 6 : Types de structures du sous-secteur public

STRUCTURES	TOTAL
ADMINISTRATION APPARENTEE	51
CAPR	8
CENTRE DE RECHERCHE	1
CENTRE DE SANTE	9
CENTRE DE SANTE COMMUNAL	1
CENTRE MEDICAL	14
CMA	206
CMS	16
CSI	1587
DRSP	10
ECOLE DE FORMATION	40
ETRANGER	1
FACULTE DE MEDECINE	1
FONDS SPECIAL	4
HC	6
HD	164
HG	4
HOPITAL	6
HOPITAL MILITAIRE	3
HR	12
INFIRMERIE ENTREPRISE	12
INFIRMERIE MILITAIRE	26
INFIRMERIE POLICE	5
INFIRMERIE PRISON	20
INFIRMERIE SCOLAIRE	42
LABORATOIRE	3
SERVICES CENTRAUX	1
SSD	175
TOTAL	2 428

MINSANTE - DRH - RGPS 2011

Tableau 7 : Structures du sous-secteur public par région

STRUCTURES	REGION										TOTAL
	ADAMAOUA	CENTRE	EST	EXTREME-NORD	LITTORAL	NORD	NORD-OUEST	OUEST	SUD	SUD-OUEST	
ADMINISTRATION APPARENTEE	3	10	1	6	9	2	6	10	3	1	51
CAPR	1	2	1	1	0	1	0	1	1	0	8
CENTRE DE RECHERCHE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CENTRE DE SANTE	0	1	0	0	0	1	0	1	0	6	9
CENTRE DE SANTE COMMUNAL	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
CENTRE MEDICAL	1	1	0	0	3	0	0	2	0	7	14
CMA	14	35	15	19	29	7	28	32	14	13	206
CMS	1	3	1	0	2	1	2	3	1	2	16
CSI	73	230	107	219	111	120	171	287	123	146	1587
DRSP	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
ECOLE DE FORMATION	2	10	5	3	3	1	5	3	1	7	40
ETRANGER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
FACULTE DE MEDECINE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
FONDS SPECIAL	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4
HC	0	5	0	0	1	0	0	0	0	0	6
HD	8	28	16	24	16	11	15	20	11	15	164
HG	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	4
HOPITAL	0	1	0	1	0	1	0	0	0	3	6
HOPITAL MILITAIRE	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3
HR	1	0	1	2	2	1	1	1	1	2	12
INFIRMERIE ENTREPRISE	2	1	2	1	1	4	0	0	0	1	12
INFIRMERIE MILITAIRE	2	3	2	4	5	0	0	3	1	6	26
INFIRMERIE POLICE	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	5
INFIRMERIE PRISON	1	1	1	5	3	2	0	3	1	3	20
INFIRMERIE SCOLAIRE	2	8	6	3	10	1	0	10	2	0	42

LABORATOIRE	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3
SERVICES CENTRAUX	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
SSD	7	27	16	28	19	12	16	21	11	18	175
TOTAL	120	376	176	318	218	168	247	399	172	233	2 428

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

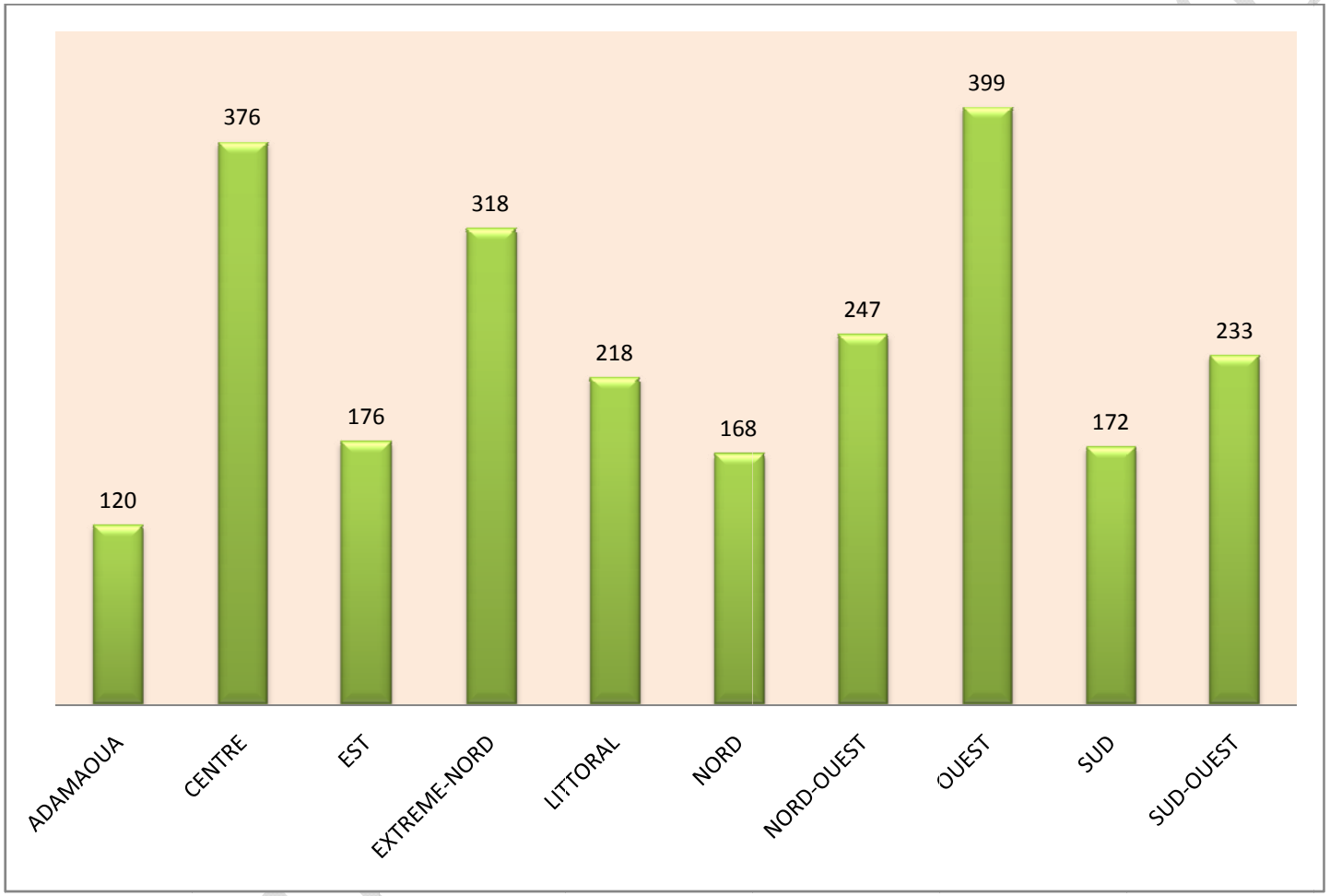

Figure 15: Répartition des structures du sous-secteur public par Région

Tableau 8 : Structures du sous secteur privé par région

STRUCTURES	REGIONS										TOTAL
	ADAMAOUA	CENTRE	EST	EXTREME-NORD	LITTORAL	NORD	NORD-OUEST	OUEST	SUD	SUD-OUEST	

APPROVISIONNEMENT PHARMACEUTIQUE	0	1	0	3	3	1	0	0	0	0	8
BUREAU DIOCESAIN	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
BUREAU REGIONAL	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
CABINET DE SOINS	4	146	10	31	133	2	34	127	12	67	566
CABINET MEDICAL	1	85	6	6	114	5	2	26	0	8	253
CENTRE ACCUEIL	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
CENTRE DE RECHERCHE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CENTRE DE SANTE	31	99	47	35	55	6	86	84	28	23	494
CENTRE IMAGERIE	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
CLINIQUE	3	10	1	7	26	0	6	13	1	21	88
CMS	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
DISPENSAIRE	0	1	2	0	6	0	0	0	1	0	10
ECOLE DE FORMATION	0	2	0	0	3	1	4	1	2	6	19
GIC	1	18	0	2	3	0	0	4	0	0	28
HOPITAL	5	24	7	9	44	5	12	25	5	19	155
INFIRMERIE ENTREPRISE	2	1	5	0	14	0	0	1	1	0	24
INFIRMERIE SCOLAIRE	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	3
LABORATOIRE	1	3	0	0	17	0	2	0	0	5	28
MUTUELLE	0	0	0	0	4	0	1	0	0	1	6
ONG	1	6	0	1	1	1	0	0	0	1	11
ORGANISME INTERNATIONAL	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
PHARMACIE	8	14	2	13	54	6	10	24	2	61	194
POLYCLINIQUE	0	1	1	0	5	0	1	2	0	2	12
TRADITIONNEL	0	0	0	3	1	0	0	0	0	9	13
TOTAL	59	415	81	110	485	27	159	311	52	224	1 923

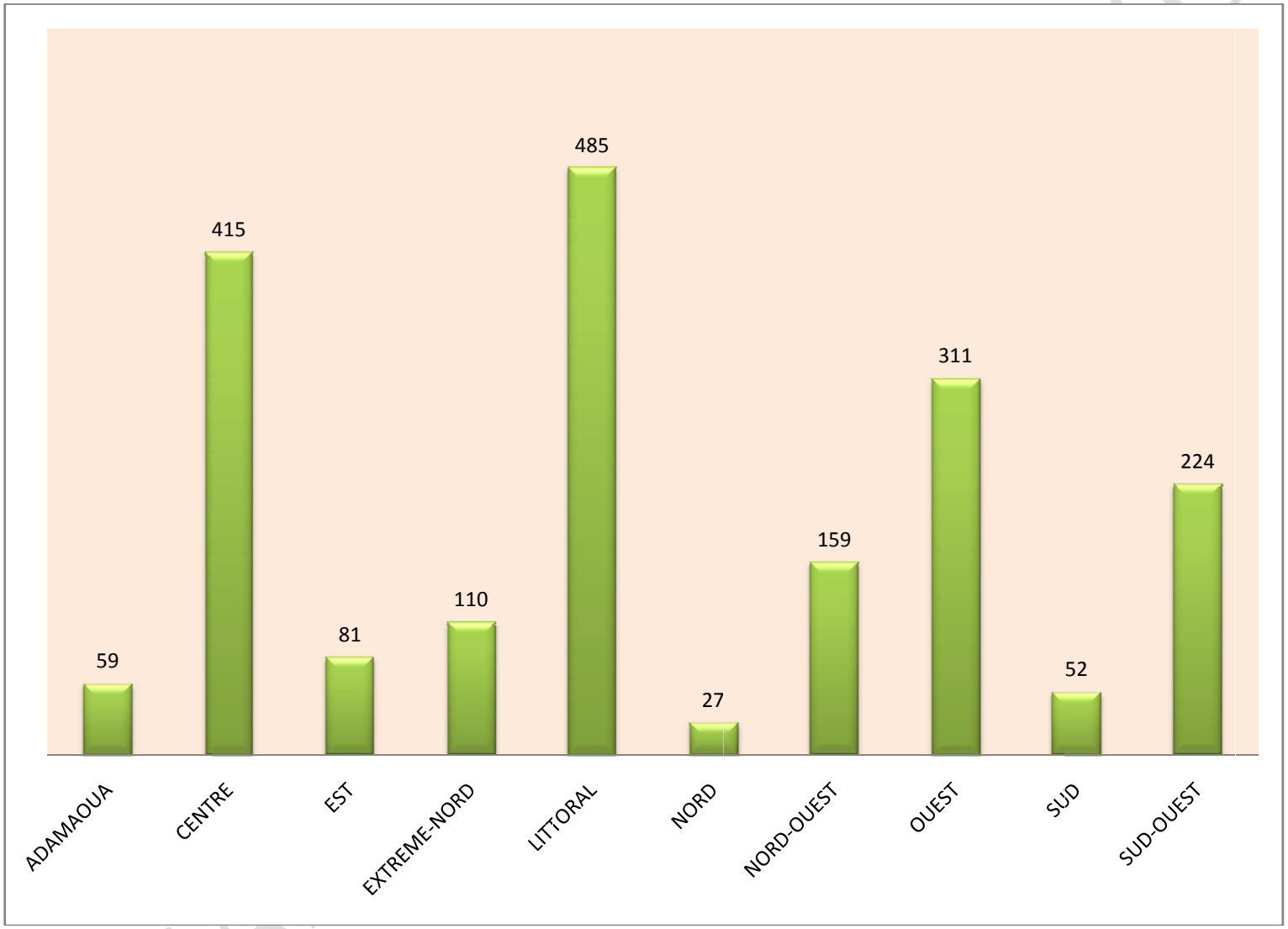

Figure 16: Répartition des structures du sous secteur privé par Région

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

II- DONNEES SUR LES RESSOURCES HUMAINES

2.1. DISTRIBUTION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET TRANCHE D'AGE

Tableau 9 : Répartition des personnels par tranche d'âge et par genre

TRANCHE D'AGE	SEXE		TOTAL
	FEMININ	MASCULIN	
Moins de 20 ans	191	91	282
21 - 30 ans	4949	2801	7750
31 - 40 ans	8300	5491	13791
41 - 50 ans	5899	5334	11233
51 - 55 ans	1447	1810	3257
56 - 60 ans	478	678	1156
61 - 65 ans	77	248	325
plus de 65 ans	41	175	216
NC	102	95	197
TOTAL	21 484	16 723	38 207

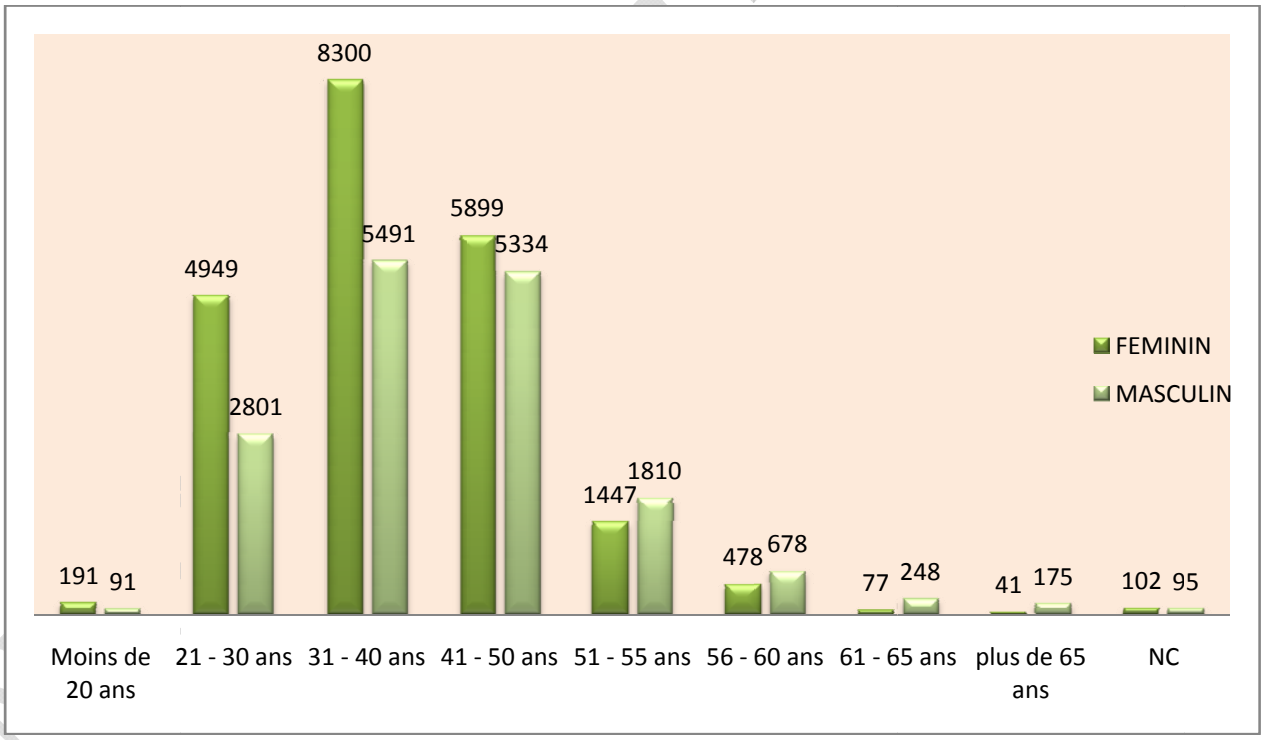

Figure 17: Répartition des personnels par tranche d'âge et genre

La moyenne d'âge pour le personnel féminin est de 38 ans et de 41 ans pour le personnel masculin au niveau national.

2.2. QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Tableau 10 : Qualifications professionnelles par secteur institutionnel

QUALIFICATIONS	SOUS - SECTEURS							TOTAL
	PRIVE						PUBLIC	
	ASSOCIATION	GIC	ONG	PRIVE A BUT LUCRATIF	PRIVE CONFESSIONNEL	PRIVE LAIC		
ARC	0	0	0	0	0	0	367	367
ASSISTANT SOCIAL	1	0	1	5	13	2	83	105
AUTRE	1	1	0	19	62	10	49	142
AUTRE PROFESSIONNEL DE SANTE	5	8	3	223	764	87	481	1571
CADRE ADMINISTRATIF	6	1	7	143	273	31	1189	1650
CHIRURGIEN DENTISTE	0	0	0	7	9	3	39	58
COMMIS DE PHARMACIE	0	1	2	98	160	17	900	1178
INFIRMIERS	29	73	30	2081	3119	538	13084	18954
MEDECIN GENERALISTE	1	2	12	129	120	24	1132	1420
MEDECIN SPECIALISTE	0	1	5	47	25	5	339	422
NC	3	4	1	260	139	26	267	700
PARAMEDICAUX	8	13	16	523	735	104	3127	4526
PERSONNEL ADMINISTRATIF	1	0	1	3	7	1	61	74
PERSONNEL D'APPUI	22	10	24	802	1713	236	3866	6673
PHARMACIEN	0	0	1	83	21	2	55	162
TRADIPRATICIEN / MATRONE	0	0	0	56	3	2	144	205
TOTAL	77	114	103	4 479	7 163	1 088	25 183	38 207

Tableau 11 : Qualifications professionnelles par région

QUALIFICATIONS	REGIONS											TOTAL
	ADAMAOUA	CENTRE	EST	ETRANGER	EXTREME-NORD	LITTORAL	NORD	NORD-OUEST	OUEST	SUD	SUD-OUEST	
ARC	3	26	27	0	131	6	11	47	97	11	8	367
ASSISTANT SOCIAL	1	54	1	0	9	9	3	0	12	5	11	105
AUTRE	3	54	10	0	26	0	0	23	20	3	3	142
AUTRE PROFESSIONNEL DE SANTE	4	251	39	0	149	40	26	449	447	32	134	1571
CADRE ADMINISTRATIF	46	715	56	0	68	186	57	183	129	64	146	1650
CHIRURGIEN DENTISTE	4	22	0	0	4	17	1	2	3	3	2	58
COMMIS DE PHARMACIE	5	133	42	0	166	137	92	211	234	24	134	1178
INFIRMIERS	817	4512	874	3	1733	3276	965	1590	2599	781	1804	18954
MEDECIN GENERALISTE	38	500	53	72	71	307	42	82	116	45	94	1420
MEDECIN SPECIALISTE	16	192	5	7	10	127	3	9	26	11	16	422
NC	0	0	6	1	1	468	0	27	88	9	100	700
PARAMEDICAUX	176	1343	204	2	342	786	160	377	593	175	368	4526
PERSONNEL ADMINISTRATIF	1	55	2	0	1	5	1	1	2	0	6	74
PERSONNEL D'APPUI	77	1401	120	0	816	1534	227	844	726	100	828	6673
PHARMACIEN	7	38	4	0	12	40	8	2	26	4	21	162
TRADIPRATICIEN / MATRONE	0	0	0	0	189	0	10	0	1	1	4	205
TOTAL	1 198	9 296	1 443	85	3 728	6 938	1 606	3 847	5 119	1 268	3 679	38 207

MINSANTE - DRH - RGPS 2011

Tableau 12 : Qualifications du sous- secteur public par région

QUALIFICATIONS	REGIONS											TOTAL
	ADAMAOUA	CENTRE	EST	ETRANGER	EXTREME-NORD	LITTORAL	NORD	NORD-OUEST	OUEST	SUD	SUD-OUEST	
ARC	3	26	27	0	131	6	11	47	97	11	8	367
ASSISTANT SOCIAL	0	45	1	0	6	5	3	0	10	5	8	83
AUTRE	3	19	0	0	19	0	0	1	4	3	0	49
AUTRE PROFESSIONNEL DE SANTE	0	116	10	0	56	12	16	82	112	10	67	481
CADRE ADMINISTRATIF	45	606	41	0	46	105	47	115	65	59	60	1189
CHIRURGIEN DENTISTE	2	17	0	0	2	9	1	2	2	3	1	39
COMMIS DE PHARMACIE	2	83	32	0	154	108	89	127	190	22	93	900
INFIRMIERS	596	3236	682	3	1399	1889	901	900	1728	551	1199	13084
MEDECIN GENERALISTE	29	452	43	71	59	193	38	67	75	40	65	1132
MEDECIN SPECIALISTE	7	178	4	7	9	95	3	4	14	9	9	339
NC	0	0	4	1	1	152	0	16	23	6	64	267
PARAMEDICAUX	117	966	161	2	283	477	151	223	366	142	239	3127
PERSONNEL ADMINISTRATIF	1	47	2	0	1	3	1	0	2	0	4	61
PERSONNEL D'APPUI	51	1115	74	0	547	642	172	305	374	76	510	3866
PHARMACIEN	1	24	2	0	2	5	2	1	4	1	13	55
TRADIPRATICIEN / MATRONE	0	0	0	0	133	0	8	0	0	0	3	144
TOTAL	857	6 930	1 083	84	2 848	3 701	1 443	1 890	3 066	938	2 343	25 183

MINSANTE-DRH-RGPS 2011

Tableau 13 : Qualifications du sous- secteur prive par région

QUALIFICATIONS	REGION											TOTAL
	ADAMAOUA	CENTRE	EST	ETRANGER	EXTREME-NORD	LITTORAL	NORD	NORD-OUEST	OUEST	SUD	SUD-OUEST	
ASSISTANT SOCIAL	1	9	0	0	3	4	0	0	2	0	3	22
AUTRE	0	35	10	0	7	0	0	22	16	0	3	93
AUTRE PROFESSIONNEL DE SANTE	4	135	29	0	93	28	10	367	335	22	67	1090
CADRE ADMINISTRATIF	1	109	15	0	22	81	10	68	64	5	86	461
CHIRURGIEN DENTISTE	2	5	0	0	2	8	0	0	1	0	1	19
COMMIS DE PHARMACIE	3	50	10	0	12	29	3	84	44	2	41	278
INFIRMIERS	221	1276	192	0	334	1387	64	690	871	230	605	5870
MEDECIN GENERALISTE	9	48	10	1	12	114	4	15	41	5	29	288
MEDECIN SPECIALISTE	9	14	1	0	1	32	0	5	12	2	7	83
NC	0	0	2	0	0	316	0	11	65	3	36	433
PARAMEDICAUX	59	377	43	0	59	309	9	154	227	33	129	1399
PERSONNEL ADMINISTRATIF	0	8	0	0	0	2	0	1	0	0	2	13
PERSONNEL D'APPUI	26	286	46	0	269	892	55	539	352	24	318	2807
PHARMACIEN	6	14	2	0	10	35	6	1	22	3	8	107
TRADIPRATICIEN / MATRONE	0	0	0	0	56	0	2	0	1	1	1	61
TOTAL	341	2 366	360	1	880	3 237	163	1 957	2 053	330	1336	13 024

Tableau 14 : Qualifications par tranche d'âge et par genre dans l'ensemble du secteur

QUALIFICATIONS	TRANCHES D'AGE																		TOTAL
	Moins de 20 ans		21 - 30 ans		31 - 40 ans		41 - 50 ans		51 - 55 ans		56 - 60 ans		61 - 65 ans		plus de 65 ans		NC		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
ARC	7	4	38	45	80	68	39	39	11	7	0	11	1	6	1	7	1	2	367
ASSISTANT SOCIAL	0	0	6	6	47	12	22	7	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	105
AUTRE	2	0	22	4	20	22	24	11	9	8	3	6	3	1	2	3	1	1	142
AUTRE PROFESSIONNEL DE SANTE	25	5	260	118	353	167	236	153	96	47	57	31	6	6	0	3	2	6	1571
CADRE ADMINISTRATIF	5	1	189	205	313	382	156	220	34	89	16	21	4	7	0	3	2	3	1650
CHIRURGIEN DENTISTE	0	0	3	2	12	5	11	17	1	6	0	1	0	0	0	0	0	0	58
COMMIS DE PHARMACIE	17	8	181	91	285	200	184	125	37	17	10	7	3	7	0	0	4	2	1178
INFIRMIERS	70	22	2632	1099	4777	2172	3510	2397	771	852	224	217	37	52	15	28	53	26	18954
MEDECIN GENERALISTE	0	0	184	144	205	326	82	298	38	69	3	32	5	16	1	8	3	6	1420
MEDECIN SPECIALISTE	0	0	11	7	34	75	57	125	20	31	6	24	3	13	2	12	0	2	422
NC	14	4	134	45	156	76	102	59	28	25	10	15	1	9	2	5	7	8	700
PARAMEDICAUX	6	10	570	414	874	752	552	762	162	305	25	58	1	12	3	3	7	10	4526
PERSONNEL ADMINISTRATIF	0	0	12	6	11	22	5	8	3	4	0	1	1	0	0	1	0	0	74
PERSONNEL D'APPUI	43	36	692	602	1103	1176	877	1058	219	315	115	225	6	91	6	67	17	25	6673
PHARMACIEN	1	0	11	8	24	17	30	26	7	12	4	6	2	5	0	3	4	2	162
TRADIPRATICIEN / MATRONE	1	1	4	5	6	19	12	29	8	22	5	22	4	23	9	32	1	2	205
TOTAL	191	91	4949	2801	8300	5491	5899	5334	1447	1810	478	678	77	248	41	175	102	95	38207

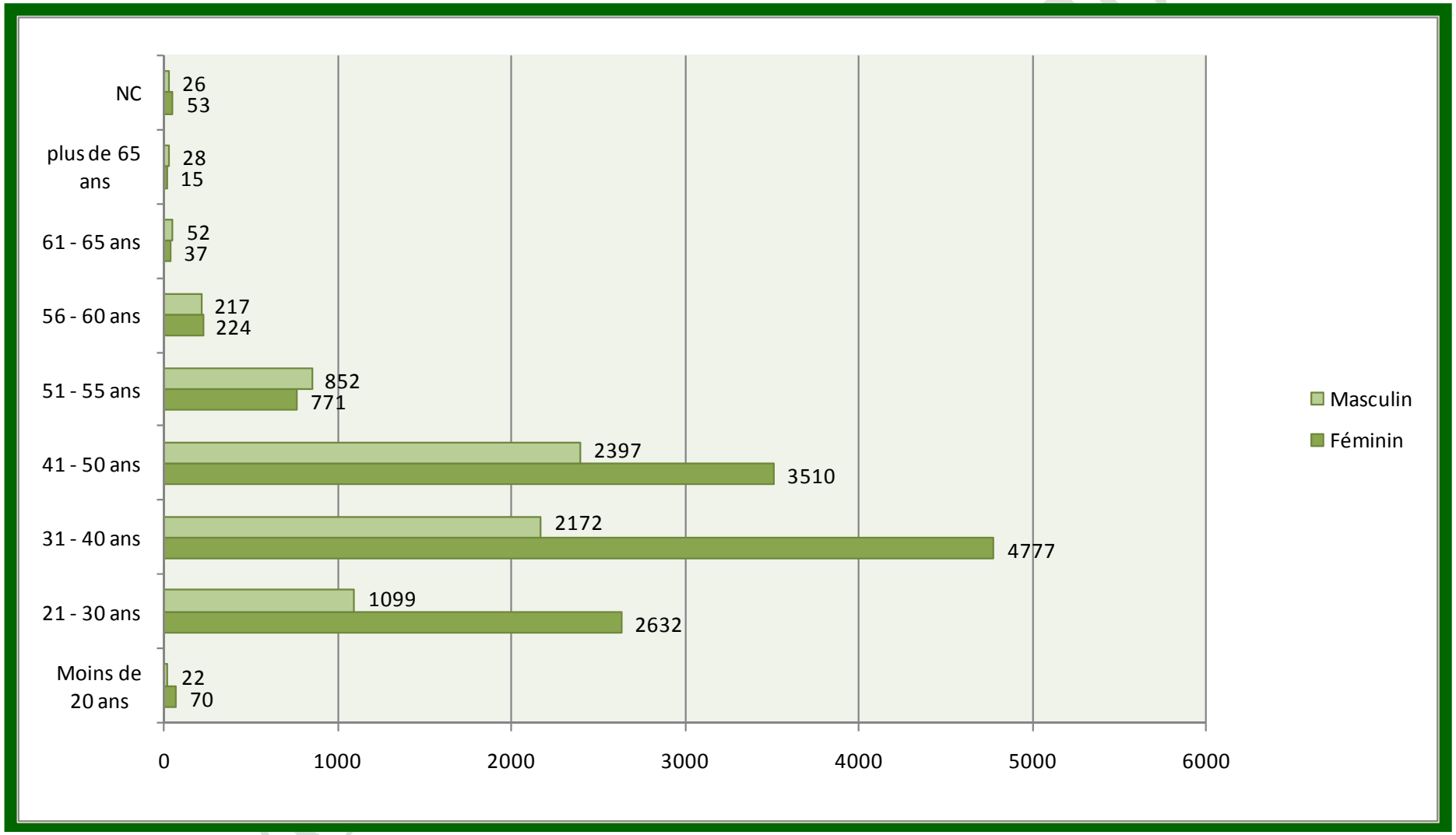

Figure 18: Répartition des Infirmiers par tranche d'âge au niveau national pour l'ensemble du secteur

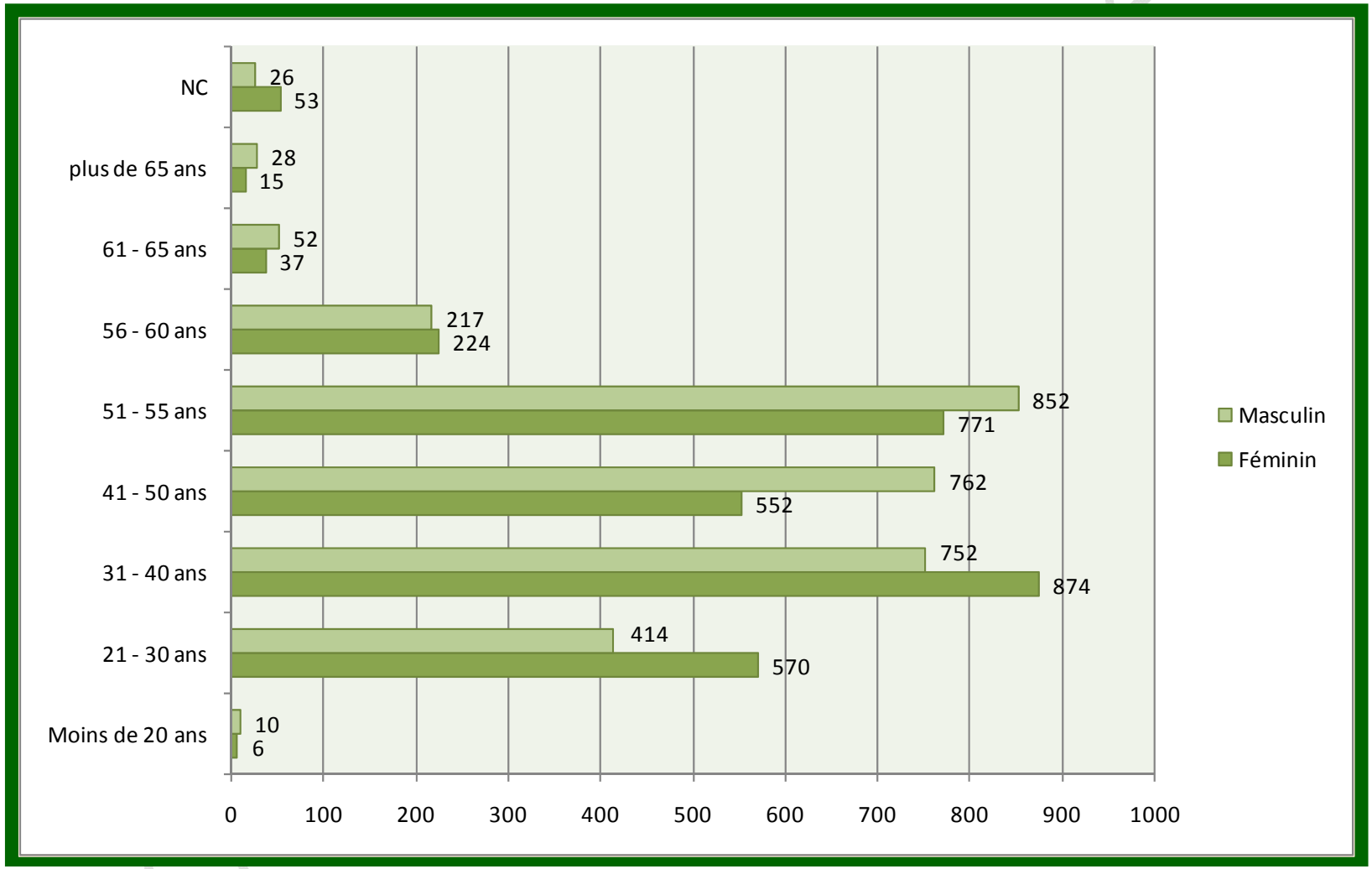

Figure 19: Répartition des Paramédicaux par tranche d'âge au niveau national pour l'ensemble du secteur

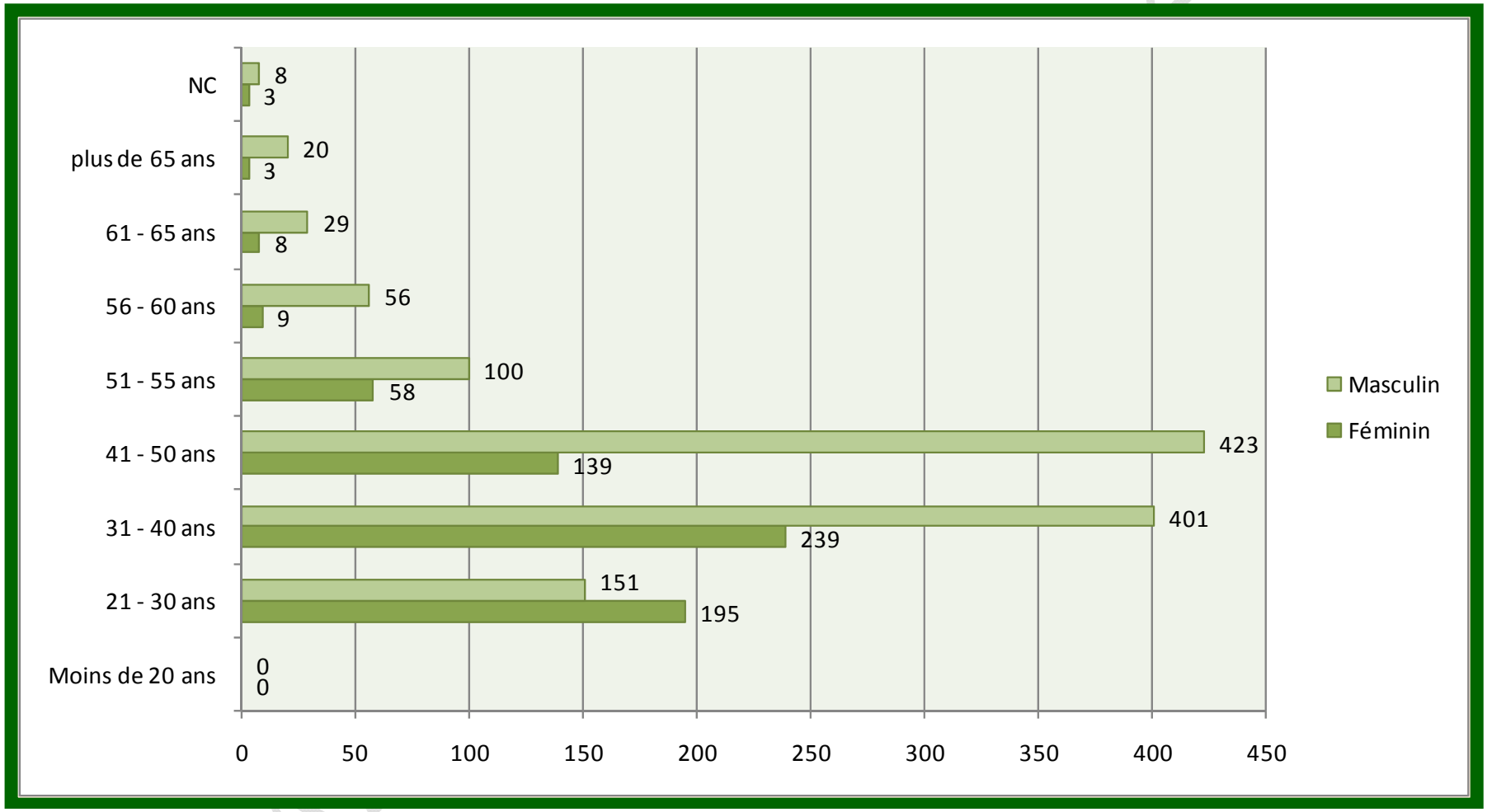

Figure 20: Répartition des Médecins par tranche d'âge au niveau national pour l'ensemble du secteur

Tableau 15 : Qualifications par tranche d'âge dans le sous secteur public

QUALIFICATIONS	TRANCHES D'AGE																		TOTAL
	Moins de 20 ans		21 - 30 ans		31 - 40 ans		41 - 50 ans		51 - 55 ans		56 - 60 ans		61 - 65 ans		plus de 65 ans		NC		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
ARC	7	4	38	45	80	68	39	39	11	7	0	11	1	6	1	7	1	2	367
ASSISTANT SOCIAL	0	0	4	3	36	11	19	6	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	83
AUTRE	1	0	4	3	6	4	12	3	6	3	1	1	2	0	1	1	1	0	49
AUTRE PROFESSIONNEL DE SANTE	12	1	97	32	101	42	78	51	23	15	13	8	3	2	0	1	1	1	481
CADRE ADMINISTRATIF	3	1	124	146	224	306	115	155	24	63	9	13	0	3	0	1	1	1	1189
CHIRURGIEN DENTISTE	0	0	2	2	8	3	6	12	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	39
COMMIS DE PHARMACIE	12	5	131	58	219	160	147	106	28	12	7	4	2	5	0	0	3	1	900
INFIRMIERS	35	14	1628	705	3289	1523	2647	1858	486	691	59	93	8	9	2	7	15	15	13084
MEDECIN GENERALISTE	0	0	155	127	171	258	64	241	28	58	2	14	2	7	0	1	2	2	1132
MEDECIN SPECIALISTE	0	0	5	4	32	63	53	104	17	25	5	15	2	8	2	2	0	2	339
NC	1	1	38	12	66	36	50	28	7	9	2	5	0	6	0	2	2	2	267
PARAMEDICAUX	4	7	335	245	606	475	426	580	140	263	13	22	0	2	1	1	2	5	3127
PERSONNEL ADMINISTRATIF	0	0	10	6	9	20	4	6	1	4	0	1	0	0	0	0	0	0	61
PERSONNEL D'APPUI	15	22	346	305	619	677	591	649	137	175	56	119	4	71	5	52	12	11	3866
PHARMACIEN	0	0	5	1	11	3	13	13	3	5	0	0	0	0	0	0	1	0	55
TRADIPRATICIEN / MATRONE	0	1	3	3	5	12	10	19	5	15	3	16	4	18	7	22	1	0	144
TOTAL	90	56	2925	1697	5482	3661	4274	3870	919	1350	170	324	28	137	19	97	42	42	25183

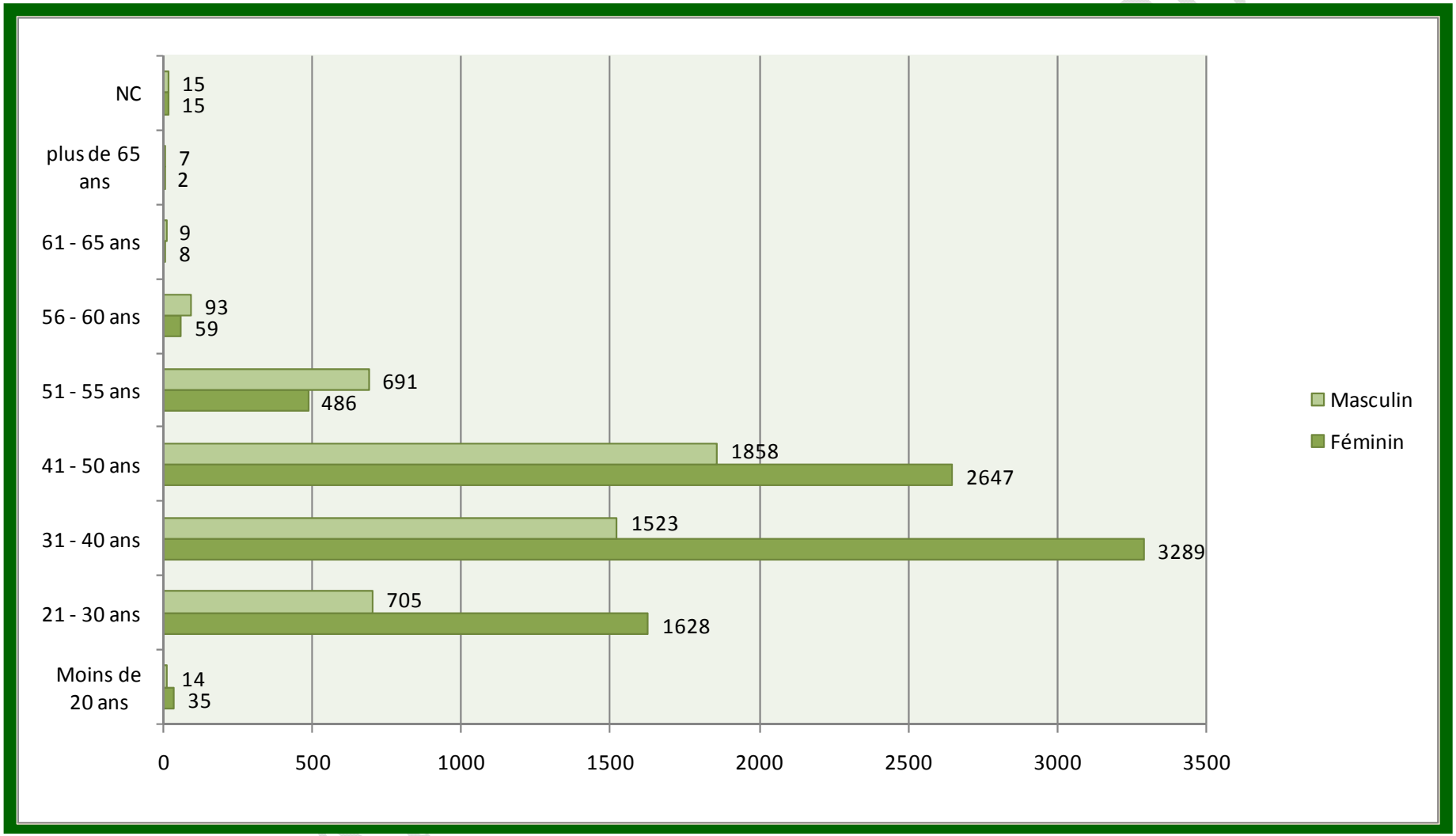

Figure 21: Répartition des Infirmiers par tranche d'âge au niveau national dans le sous-secteur public

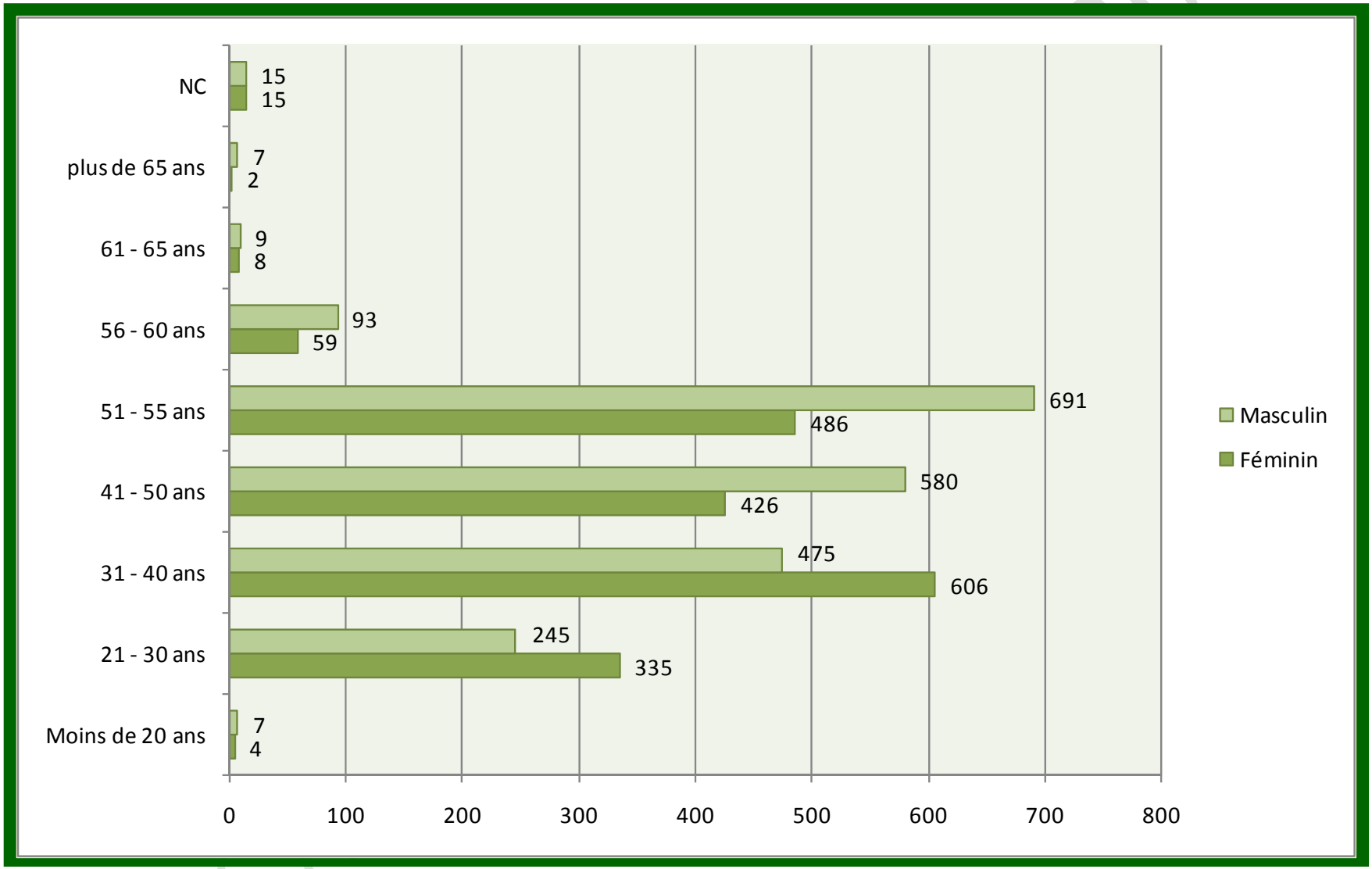

Figure 22: Répartition des Paramédicaux par tranche d'âge au niveau national dans le sous-secteur public

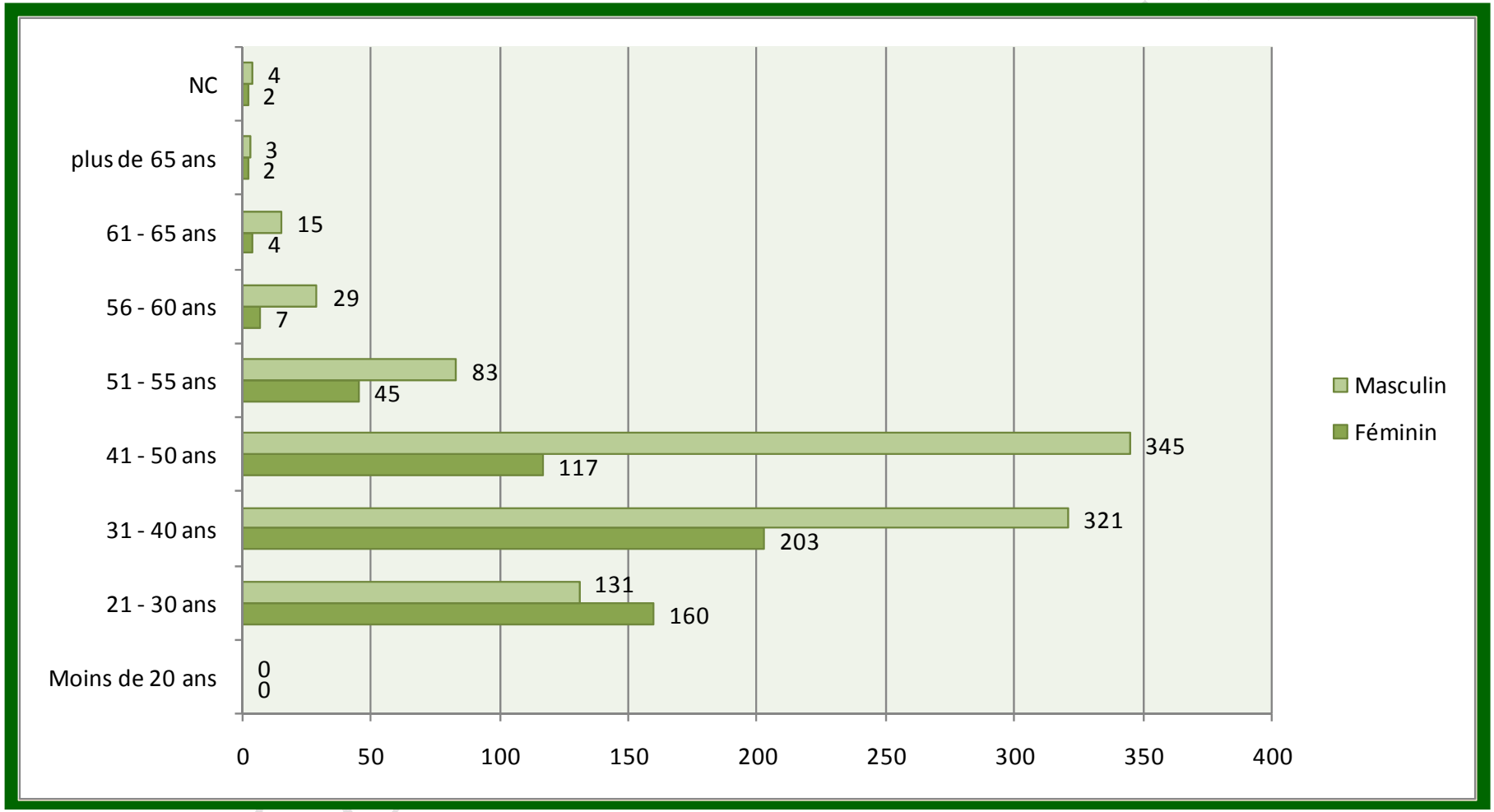

Figure 23: Répartition des Médecins par tranche d'âge au niveau national dans le sous-secteur public

Tableau 16 : Qualifications par tranche d'âge dans le sous secteur prive

QUALIFICATIONS	TRANCHES D'AGE																		TOTAL
	Moins de 20 ans		21 - 30 ans		31 - 40 ans		41 - 50 ans		51 - 55 ans		56 - 60 ans		61 - 65 ans		plus de 65 ans		NC		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
ASSISTANT SOCIAL	0	0	2	3	11	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	22
AUTRE	1	0	18	1	14	18	12	8	3	5	2	5	1	1	1	2	0	1	93
AUTRE PROFESSIONNEL DE SANTE	13	4	163	86	252	125	158	102	73	32	44	23	3	4	0	2	1	5	1090
CADRE ADMINISTRATIF	2	0	65	59	89	76	41	65	10	26	7	8	4	4	0	2	1	2	461
CHIRURGIEN DENTISTE	0	0	1	0	4	2	5	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	19
COMMIS DE PHARMACIE	5	3	50	33	66	40	37	19	9	5	3	3	1	2	0	0	1	1	278
INFIRMIERS	35	8	1004	394	1488	649	863	539	285	161	165	124	29	43	13	21	38	11	5870
MEDECIN GENERALISTE	0	0	29	17	34	68	18	57	10	11	1	18	3	9	1	7	1	4	288
MEDECIN SPECIALISTE	0	0	6	3	2	12	4	21	3	6	1	9	1	5	0	10	0	0	83
NC	13	3	96	33	90	40	52	31	21	16	8	10	1	3	2	3	5	6	433
PARAMEDICAUX	2	3	235	169	268	277	126	182	22	42	12	36	1	10	2	2	5	5	1399
PERSONNEL ADMINISTRATIF	0	0	2	0	2	2	1	2	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	13
PERSONNEL D'APPUI	28	14	346	297	484	499	286	409	82	140	59	106	2	20	1	15	5	14	2807
PHARMACIEN	1	0	6	7	13	14	17	13	4	7	4	6	2	5	0	3	3	2	107
TRADIPRATICIEN / MATRONE	1	0	1	2	1	7	2	10	3	7	2	6	0	5	2	10	0	2	61
TOTAL	101	35	2024	1104	2818	1830	1625	1464	528	460	308	354	49	111	22	78	60	53	13024

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES PARTICIPANTS

N°	TITRE	NOMS ET PRENOMS	STRUCTURE	FONCTION
1	M.	ABEGA Michel Dieudonné	SDP/DRH	Sous-directeur
2	M.	AKOA Daniel	SDS/DRH	Sous-directeur
3	M.	AKOA ZIBI Pierre Marius	SDF/DRH	Chef de Service
4	Dr	AMANI ADIDJA	DRH	Cadre
5	M.	ANGUISSA ABESSOLO	DRH	Informaticien
6	M.	BAKENEGHE BATOUM Guy. E	CSIGIPES	Informaticien
7	Mme	Béatrice DYCKZYK	DRH	Conseiller Technique
8	M.	BELA Achille Christian	DRH	Expert Ressources Humaines
9	M.	BOGMIS LE JEUNE	-	Expert en projet
10	Mlle	BOKAMBA Danielle	DRH	Cadre
11	M.	DIA NGOLLO Paul	SDF/DRH	Chef de Bureau
12	M.	DJORWE DJORO B.	CDA	Informaticien
13	M.	EKANI NDONGO Guy	CSIGIPES	Informaticien
14	Mme	ENGOZO'O Anne	SDF	Sous-directeur
15	M.	EVINA John William	SGPE	Cadre
16	Dr	EYONG John	DCOOP	CP National
17	Mlle	FAMBA KOPA Gladis	DRH	Cadre
18	M.	KAMDOUM Antoine	BUCREP	Chef Département
19	Prof.	KINGUE Samuel	DRH	DRH
20	M.	MASSODA Salomon	PNLP/MINSANTE	Statisticien
21	M.	MBALLA ELOUNDOU Jean Claude	CSIGIPES	Informaticien
22	Mme	MBOLO Louise	SDF/DRH	Cadre
23	M.	MESSANGA ANGOA Patrick	SIGIPES	Informaticien
24	M.	MOUNJOUOWOU AROUNA	CSIGIPES	Informaticien
25	M.	MOUSSIMA Jeannot	Cellule Informatique	Chef de Cellule
26	M.	NDEKOU Franklin	CI	Informaticien
27	M.	NGAH NGAH Symplice	GRESAC	Chercheur
28	M.	NGAZOA ONANA Noel	SDS/DRH	Cadre
29	M.	NGEDE John NJUME	CSIGIPES	CEA2
30	M.	NGUEDE OWONO	SGPE	Chef de Service
31	M.	NIBIGNI Honoré	DRH	Billeteur
32	M.	NNOMO ERIC	SDS/DRH	Cadre
33	M.	ONANA Emmanuel	USWAP	ESE
34	M.	RIBOUEM Paul	SIGIPES	CC
35	Dr	TALONGWA T. Roberto	UTAC	Coordonnateur
36	M.	WANGUE Paul	SDF/DRH	Chef de Bureau
37	Mlle	YIMDJO Suzy Anitha	SDF/DRH	Cadre

ANNEXE 2 : LISTE DES DELEGUES REGIONAUX

N°	NOMS ET PRENOMS	DELEGATION REGIONALE
1	Dr HAMADIKO Arouna	DRSP Adamaoua
2	Dr ATANGANA MAZE	DRSP Centre
3	Dr NSOM MBA Charles	DRSP Est
4	Dr DJAO Rebecca née MAITOKA	DRSP Extrême- Nord
5	Dr BITA FOUDA André Arsène	DRSP Littoral
6	Dr YOUGOUDA Abdoulaye	DRSP Nord
7	Dr NDI FORCHU	DRSP Nord- Ouest
8	Dr MKPOUPIEKOU Salifou	DRSP Ouest
9	Dr DOAW MEKANDA Jean Blaise	DRSP Sud
10	Dr CHUWANGA John	DRSP Sud- Ouest

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

ANNEXE 3: REGROUPEMENT DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Infirmiers

LISTE DES DIFFERENTES QUALIFICATIONS REGROUPEES	
SIGLE	SIGNIFICATION
AS	Aide-soignant
IA	Infirmier Adjoint / Infirmier Assistant
IAA	Infirmier Adjoint Accoucheur
IAG	Infirmier Adjoint Généraliste
IB	Infirmier Breveté
IBA	Infirmier Breveté Accoucheur
IBG	Infirmier Breveté Généraliste
IDE	Infirmier Diplomé d'Etat
IDE AR	Infirmier Spécialisé en anesthésie réanimation
IDE KINE	Infirmier Spécialisé en Kinésiethérapie
IDE OPHTALMOLOGIE	Infirmier Spécialisé en Ophtalmologie
IDE ORL	Infirmier Spécialisé ORL
IDE ORTHOPTISTE	Infirmier Orthoptiste
IDE SF	Sage Femme
IDE SM	Infirmier Spécialisé en Santé Mentale
IDE SR	Infirmier Spécialisé en Santé de Reproduction
IP	Infirmier Principal
IS	Infirmier Supérieur
IS AR	Infirmier Supérieur en Anesthésie et Réanimation
IS OPHTALMOLOGIE	Infirmier Supérieur en Ophtalmologie
IS ORL	Infirmier Supérieur ORL
IS PUERICULTRICE	Infirmier Supérieur en Puériculture
IS SM	Infirmier Supérieur en Santé Mentale
IS SR	Infirmier Supérieur en Santé de Reproduction
SRN	State Registered Nurse
NURSE AID	
SENIOR NURSE (INFIRMIERE SUPERIEURE)	
TSSI	Technicien Supérieur en Soins Infirmiers

MINSANTE DRH/RHS - 2011

Paramédicaux

LISTE DES DIFFERENTES QUALIFICATIONS REGROUPEES	
SIGLE	SIGNIFICATION
AGENT DE LABORATOIRE	
ASOL	Aide-soignant Option Laboratoire
ATGS	Agent Technique du Génie Sanitaire
ATMS	Agent Technique Médico-Sanitaire
ATMS RADIO	Agent Technique Médico-Sanitaire en Radiologie
IGS	Ingénieur du Génie Sanitaire
IMS	Ingénieur Médico- Sanitaire
IMS BIOCHIMIE	Ingénieur Médico- Sanitaire Option Biochimie
IMS BIOLOGIE	Ingénieur Médico- Sanitaire Option Biologie
INGENIEUR BIOMEDICAL	
INGENIEUR D'ANALYSE MEDICALE	
INGENIEUR DES TRAVAUX D'IMAGERIE	
ITBIO	Ingénieur de Travaux Biomédicaux
ITGS	Ingénieur de Travaux du Génie Sanitaire
ITMS	Ingénieur de Travaux Médico-Sanitaire
ITMS BIOLOGISTE	Ingénieur de Travaux Médico-Sanitaire Biologiste
ITMS BIOMEDICAL	Ingénieur de Travaux Médico-Sanitaire Biomédical
ITMS KINE	Ingénieur de Travaux Médico-Sanitaire Kinésithérapie
ITMS RADIO	Ingénieur de Travaux Médico-Sanitaire Radiologie
ITTI	Ingénieur des Techniques et Travaux Industriels
TMS OPTICIEN ET REFRACTIONISTE	
TAL	Technicien Adjoint de Laboratoire
TAM	Technicien d'Analyse Médicale
TECHNICIEN ADJOINT DE	
TECHNICIEN BIOLOGISTE	
TECHNICIEN BIOMEDICAL	
TGS	Technicien du Génie Sanitaire
TMS	Technicien Médico-sanitaire
TMS AM	Technicien Médico-sanitaire en Analyses Médicales
TMS ANESTHESISTE REA	Technicien Médico-sanitaire Anesthésie Réanimation
TMS BIOCHIMIE	Technicien Médico-sanitaire en Biochimie
TMS BIOLOGIE	Technicien Médico-sanitaire en Biologie
TMS BIOMEDICAL	Technicien Médico-sanitaire Biomédical
TMS KINE	Technicien Médico-sanitaire option Kinésithérapie
TMS LABO	Technicien Médico-sanitaire option Laboratoire
TMS MICROBIOLOGISTE	Technicien Médico-sanitaire option Micribiologie
TMS NEPHROLOGIE	Technicien Médico-sanitaire en Nephrologie
TMS ODONTO STOMATO	Technicien Médico-sanitaire en Odontostomatologie
TMS ORTHOPEDISTE	Technicien Médico-sanitaire en Orthopédie
TMS PHARMACIE	Technicien Médico-sanitaire en Pharmacie
TMS PHYSIOTHERAPEUTE	Technicien Médico-sanitaire en Physiothérapie
TMS RADIO	Technicien Médico-sanitaire en Radiologie
TMS SR	Technicien Médico-sanitaire en Santé de Reproduction
TMS VIROLOGIE	Technicien Médico-sanitaire en virologie

TMSP	Technicien Médico-sanitaire Principal
TMSP LABO	Technicien Médico-sanitaire Principal option Laboratoire
TPGS	Technicien Principal du Génie Sanitaire
TPMS	Technicien Principal Médico-sanitaire
TPMS BIOLOGIE	Technicien Principal Médico-sanitaire en Biologie
TPMS KINE	Technicien Principal Médico-sanitaire en Kinésithérapie
TPMS ODONTO-STOMATOLOGIE	Technicien Principal Médico-sanitaire en Odontostomatologie
TPMS PHARMACIE	Technicien Principal Médico-sanitaire en pharmacie
TPMS RADIO	Technicien Principal Médico-sanitaire en Radiologie
TPMS/OPTION ANALYSES MEDICALES	Technicien Principal Médico-sanitaire en Analyses Médicales
TS BIOMEDICAL	Technicien Supérieur Biomédical
TSGS	Technicien Supérieur du Génie Sanitaire

Médecins

LISTE DES DIFFERENTES QUALIFICATIONS REGROUPEES
CHIRURGIEN
CHIRURGIEN UROLOGUE
GYNECOLOGIE
GYNECOLOGUE OBSTETRICIEN AGREE
MEDECIN ANATOMOPATHOLOGISTE
MEDECIN ANESTHESISTE REANIMATEUR
MEDECIN BIOCHIMISTE
MEDECIN BIOLOGISTE
MEDECIN CANCEROLOGUE
MEDECIN CARDIOLOGUE
MEDECIN CHIRURGIEN
MEDECIN DERMATOLOGUE
MEDECIN DES CATASTROPHES
MEDECIN DIABETOLOGUE
MEDECIN ENDOCRINOLOGUE
MEDECIN EPIDEMIOLOGISTE
MEDECIN GASTROENTEROLOGUE
MEDECIN GENERALISTE
MEDECIN GYNECOLOGUE
MEDECIN HEMATOLOGUE
MEDECIN HEPATO-GASTRO ENTEROLOGUE
MEDECIN INFECTIOLOGUE
MEDECIN INTERNISTE
MEDECIN MALADIES INFECTUEUSES
MEDECIN MICROBIOLOGISTE
MEDECIN NEPHROLOGUE
MEDECIN NEUROCHIRUGIEN
MEDECIN NEUROLOGUE

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

MEDECIN NUCLEAIRE
MEDECIN OBSTETRICIEN
MEDECIN OF OPTOMETRY
MEDECIN OPHTALMOLOGUE
MEDECIN ORL
MEDECIN ORTHOPEDISTE TRAUMATOLOGUE
MEDECIN PARASITOLOGUE
MEDECIN PATHOLOGISTE
MEDECIN PEDIATRE
MEDECIN PNEUMOLOGUE
MEDECIN RADIOLOGIE
MEDECIN RADIOTHERAPEUTE
MEDECIN RHUMATOLOGUE
MEDECIN SANTE PUBLIQUE
MEDECIN SPECIALISTE EN SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL
MEDECIN STOMATOLOGUE
MEDECIN URGENTISTE
MEDECIN UROLOGUE
MEDECIN VIROLOGUE
MEDECINE SPECIALISTE
MEDICAL DOCTOR

Autres professionnels de santé

LISTE DES DIFFERENTES QUALIFICATIONS REGROUPEES
AGENT DE SANTE
AMBULANCIER
AUXILIAIRE DE SANTE
AUXILIAIRE LABO
AUXILIAIRE PHARMACIE
BRANCARDIER
DIPLOMA IN COMMUNITY NURSING
EDUCATEUR DE LA SANTE
ELEVE STAGIAIRE
FILLE DE SALLE
GARCON DE SALLE
IDE GASTRONOMIE
MATRONNE
MORGUIER
PSYCHOLOGUE
SECOURISTE
STAGIAIRE

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

Autres personnels

LISTE DES DIFFERENTES QUALIFICATIONS REGROUPEES
AIDE MATERNELLE
APNA
AUMONIER
AUTRE
COOPERANT
EVANGELISTE
GARDIEN DE PRISON
INSTITUTEUR
MISSIONNAIRE
MONETARISTE
PASTEUR
PHARMACOLOGIE
PHOTOGRAPHE
RELIGIEUX
RESPONSABLE ASSURANCE MALADIES
RETRAITE
SOCIOLOGUE
TARIFICATEUR
TECHNICIEN INDUSTRIE ANIMALES
TECHNICIENNE D'AQUACULTURE
VETERINAIRE

Cadres administratifs

LISTE DES DIFFERENTES QUALIFICATIONS REGROUPEES
AGRONOME
ARCHITECTE
CADRE CONTRACTUEL
CADRE D'APPUI
COMMUNICATEUR
COMPTABLE
COMPTABLE MATIERE
CONTRACTUEL D'ADMINISTRATION
DOCUMENTALISTE
ECONOMISTE
ENSEIGNANT
INFORMATICIEN
INGENIEUR DU GENIE CIVIL
JURISTE
STATISTICIEN

MINSANTE - DRH - RGPS - 2011

Personnels administratifs

LISTE DES DIFFERENTES QUALIFICATIONS REGROUPEES
ADMINISTRATEUR DE LA SANTE
ADMINISTRATEUR DES HOPITAUX
ADMINISTRATEUR PENITENCIER
ASSISTANT DE DIRECTION
SECRETAIRE

Personnels d'appui

LISTE DES DIFFERENTES QUALIFICATIONS REGROUPEES
AGENT CONTRACTUEL
AGENT DE L'ETAT
AGENT DE LIAISON
AGENT DE MAINTENANCE
AGENT DE SECURITE
AGENT DECISIONNAIRE
AGENT D'APPUI
AIDE COMPTABLE
BLANCHISSEUR
CAISSIERE
CHAUFFEUR
COUTURIER
CUISINIER
ELECTRICIEN
ECONOME
EMPLOYE DE BUREAU
JARDINIER
MACON
MAGASINIER
MENUISIER
PLOMBIER
TEMPORAIRE

MINSANTE - DRH - RDPS - 2011