

**REPUBLIQUE DU MALI**  
**Un Peuple - Un But- Une Foi**

-----



**Ministère de la Santé et de  
l'Hygiène Publique**



**Ministère de la Solidarité et de  
l'Action Humanitaire**



**Ministère de la Promotion de la  
Femme, de l'Enfant et de la  
Famille**

---

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES SECTEUR  
SANTÉ, DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET PROMOTION DE LA FAMILLE**

# **ANNUAIRE STATISTIQUE 2016 DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR SANTÉ, DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET PROMOTION DE LA FAMILLE**

**1<sup>ère</sup> Edition-Février 2017**

# TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX .....	5
LISTE DES GRAPHIQUES .....	9
SIGLES ET ABREVIATIONS .....	12
REMERCIEMENTS .....	15
1. INTRODUCTION .....	16
2. CONTEXTE.....	17
2.1. CONTEXTE GEOGRAPHIQUE .....	17
2.2. SITUATION SOCIO-SANITAIRE.....	18
2.3. SITUATION SOCIO-ECONOMIQUE .....	22
2.3.1. LE PROFIL DE LA PAUVRETE .....	22
2.3.2. POLITIQUE DU DEVELOPPEMENT SOCIAL ET PROMOTION DE LA FEMME .....	23
2.3.3. POLITIQUE NATIONALE DE PROTECTION SOCIALE .....	24
2.3.4. POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE .....	24
2.3.5. POLITIQUE NATIONALE GENRE .....	25
3. SYSTEME D'INFORMATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....	26
4. METHODOLOGIE DE COLLECTE DES DONNEES .....	27
4.1. COMMUNICATION.....	27
4.2. RENFORCEMENT DES COMPETENCES .....	28
4.3. COLLECTE DES DONNEES.....	28
4.4. SAISIE DE DONNEES.....	28
4.5. ANALYSE DES DONNEES .....	28
4.6. RETRO INFORMATION .....	28
5. RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR.....	29
5.1. SCHEMA DE STRUCTURES DES DEPARTEMENTS DU SECTEUR.....	29
5.2. PROPORTION DU PERSONNEL DES TROIS DEPARTEMENTS MINISTERIELS.....	30
5.3. DEPARTEMENT DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE .....	31
5.3.1. REPARTITION DES STRUCTURES DU DEPARTEMENT DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE .....	31
5.3.2. SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES .....	34
5.3.2.1. RATIO PERSONNEL DE SANTE NIVEAU PAYS .....	34
5.3.2.2. RATIO HOMME/FEMME .....	36

5.3.2.3.	REGION DE KAYES.....	37
5.3.2.4.	REGION DE KOULIKORO .....	42
5.3.2.5.	REGION DE SIKASSO .....	47
5.3.2.6.	REGION DE SEGOU .....	52
5.3.2.7.	REGION DE MOPTI.....	58
5.3.2.8.	REGION DE TOMBOUCTOU .....	64
5.3.2.9.	REGION DE GAO .....	69
5.3.2.10.	REGION DE KIDAL .....	74
5.3.2.11.	REGION DE TAOUDENIT.....	78
5.3.2.12.	REGION DE MENAKA .....	83
5.3.2.13.	DISTRICT DE BAMAKO .....	88
5.3.2.14.	SITUATION DU PERSONNEL DES STRUCTURES PRIVEES.....	98
5.3.2.15.	SITUATION DES MEDECINS SPECIALISTES DANS LES HOPITAUX .....	99
5.3.2.16.	SITUATION DES MEDECINS SPECIALISTES DANS LES REGIONS .....	101
5.3.3.	SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES RECRUTEES ET DES DEPARTS A LA RETRAITE 102	
5.3.4.	SITUATION DE LA FORMATION CONTINUE DES RESSOURCES HUMAINES .....	104
5.4.	DEPARTEMENT DU DEVELOPPEMENT SOCIAL .....	106
5.4.1.	REPARTITION DES STRUCTURES DU DEPARTEMENT DU DEVELOPPEMENT SOCIAL ..	106
5.4.2.	SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES .....	108
5.4.2.1.	REGION DE KAYES.....	108
5.4.2.2.	REGION DE KOULIKORO .....	110
5.4.2.3.	REGION DE SIKASSO .....	112
5.4.2.4.	REGION DE SEGOU .....	114
5.4.2.5.	REGION DE MOPTI.....	116
5.4.2.6.	REGION DE TOMBOUCTOU .....	118
5.4.2.7.	REGION DE GAO .....	120
5.4.2.8.	REGION DE KIDAL .....	122
5.4.2.1.	REGION DE MENAKA .....	124
5.4.2.2.	DISTRICT DE BAMAKO .....	125
5.4.3.	SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES RECRUTEES ET DES DEPARTS A LA RETRAITE 127	
5.4.4.	SITUATION DE LA FORMATION CONTINUE DES RESSOURCES HUMAINES .....	128
5.5.	DEPARTEMENT DE LA PROMOTION DE LA FEMME, DE L'ENFANT ET DE LA FAMILLE.....	129

5.5.1.	REPARTITION DES STRUCTURES DU DEPARTEMENT DE LA PROMOTION DE LA FEMME, DE L'ENFANT ET DE LA FAMILLE .....	129
5.5.2.	SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES .....	130
5.5.2.1.	REGION DE KAYES.....	130
5.5.2.2.	REGION DE KOULIKORO .....	132
5.5.2.3.	REGION DE SIKASSO .....	134
5.5.2.4.	REGION DE SEGOU .....	136
5.5.2.5.	REGION DE MOPTI.....	138
5.5.2.6.	REGION DE TOMBOUCTOU .....	140
5.5.2.7.	REGION DE GAO .....	142
5.5.2.8.	DISTRICT DE BAMAKO .....	146
5.5.3.	SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES RECRUTEES ET LES DEPARTS A LA RETRAITE 148	
5.5.4.	SITUATION DE LA FORMATION CONTINUE DES RESSOURCES HUMAINES .....	149
6.	CONCLUSION .....	150
	ANNEXES.....	151
	ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE .....	151
	ANNEXE 2 : LISTE DE L'EQUIPE D'EXPERTS POUR L'ELABORATION DE L'ANNUAIRE STATISTIQUE 2016 .....	152

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau I: Effectif total du personnel par département .....	30
Tableau II: Répartition par département des agents fonctionnaires de l'Etat en formation .....	30
Tableau III: Répartition des structures de santé de 1 <sup>er</sup> Niveau (CSCoM, CSRéf, Cabinets et Cliniques privés, Officines, Labo d'analyses Biomédicales et Garnisons) .....	31
Tableau IV: Répartition des structures de santé de 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> Niveaux (Hôpitaux de 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> Référence et les Structures Centrales) .....	33
Tableau V: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 hbts par région .....	34
Tableau VI: Répartition du personnel dans la région de Kayes .....	37
Tableau VII: Ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire dans la région de Kayes .....	37
Tableau VIII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement .....	39
Tableau IX: Répartition du personnel dans la région de Koulikoro .....	42
Tableau X: Ratio professionnels de santé pour 10 000 hbts par district sanitaire dans la région de Koulikoro .....	43
Tableau XI: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Koulikoro .....	45
Tableau XII: Répartition du personnel dans la région de Sikasso .....	47
Tableau XIII: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Sikasso .....	48
Tableau XIV: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Sikasso .....	50
Tableau XV: Répartition du personnel dans la région de Ségou .....	52
Tableau XVI: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Ségou .....	53
Tableau XVII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Ségou .....	55
Tableau XVIII: Répartition du personnel dans la région de Mopti .....	58
Tableau XIX: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Mopti .....	59
Tableau XX: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Mopti .....	61
Tableau XXI: Répartition du personnel dans la région de Tombouctou .....	64
Tableau XXII: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Tombouctou .....	65
Tableau XXIII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Tombouctou .....	67
Tableau XXIV: Répartition du personnel dans la région de Gao .....	69
Tableau XXV: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Gao .....	70
Tableau XXVI: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Gao .....	72

Tableau XXVII: Répartition du personnel dans la région de Kidal .....	74
Tableau XXVIII: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Kidal .....	74
Tableau XXIX: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Kidal .....	76
Tableau XXX: Répartition du personnel dans la région de Taoudenit.....	78
Tableau XXXI: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Taoudenit .....	79
Tableau XXXII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Taoudenit .....	81
Tableau XXXIII: Répartition du personnel dans la région de Ménaka .....	83
Tableau XXXIV: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Ménaka.....	83
Tableau XXXV: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Ménaka .....	86
Tableau XXXVI: Répartition du personnel des districts sanitaires de Bamako et la DRS .....	88
Tableau XXXVII: Répartition du personnel des EPH de Bamako .....	88
Tableau XXXVIII: Répartition du personnel des structures centrales de Bamako.....	90
Tableau XXXIX: Ratio professionnels de santé pour 10 000 hbts du district de Bamako.....	90
Tableau XL: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement des districts sanitaires et de la DRS de Bamako .....	93
Tableau XLI: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement des hôpitaux de Bamako.....	94
Tableau XLII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement des structures centrales de Bamako .....	97
Tableau XLIII : Situation des professionnels de santé dans les structures privées .....	98
Tableau XLIV: Situation des médecins dans les hôpitaux.....	99
Tableau XLV: Situation des médecins dans les régions.....	101
Tableau XLVI: Situation du personnel recruté par corps en 2016.....	102
Tableau XLVII: Nombre de personnel admis à la retraite en fin 2016 par corps et par catégorie.....	103
Tableau XLVIII: Situation des boursiers de 2016 par corps et par statut .....	104
Le Tableau XLIX fait ressortir que 40 bourses d'étude pour des formations continues à l'extérieur ont été attribuées aux professionnels de santé de la fonction publique de l'Etat, des collectivités et du secteur privé.....	104
Tableau L: Effectif par corps des agents en formation.....	105
Tableau LI: Répartition des structures du département du développement social .....	106
Tableau LII: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Kayes .....	108
Tableau LIII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Kayes .....	109
Tableau LIV: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Koulikoro ...	110
Tableau LV: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Koulikoro .....	111
Tableau LVI: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Sikasso.....	112
Tableau LVII: Proportion du personnel par corps de la région de Sikasso .....	112

Tableau LVIII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Sikasso .....	113
Tableau LIX: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Ségou .....	114
Tableau LX: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Ségou.....	115
Tableau LXI: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Mopti .....	116
Tableau LXII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Mopti.....	117
Tableau LXIII: Répartition du personnel par corps, services et par sexe dans la région de Tombouctou .....	118
Tableau LXIV : Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Tombouctou .....	119
Tableau LXV: Répartition du personnel par corps, services et par sexe dans la région de Gao .....	120
Tableau LXVI: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Gao .....	121
Tableau LXVII: Répartition du personnel par corps, services et par sexe dans la région de Kidal .....	122
Tableau LXVIII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Kidal.....	123
Tableau LXIX: Répartition du personnel par corps, services et par sexe dans la région de MENAKA	124
Tableau LXX: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Ménaka .....	124
Tableau LXXI: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans le district de Bamako.	125
Tableau LXXII : Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement du district de Bamako.....	126
Tableau LXXIII : Situation du personnel recruté en 2016 .....	127
Tableau LXXIV : Situation du personnel admis à la retraite en fin 2016 .....	128
Tableau LXXV : Effectif par corps des agents en formation .....	128
Tableau LXXVI : Liste des structures par type du département de la promotion de la femme .....	129
Tableau LXXVII : Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Kayes.....	130
Tableau LXXVIII : Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Kayes .....	130
Tableau LXXIX : Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Koulikoro .....	132
Tableau LXXX: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Koulikoro .....	133
Tableau LXXXI: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Sikasso.....	134
Tableau LXXXII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Sikasso .....	135
Tableau LXXXIII: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Ségou .....	136
Tableau LXXXIV: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Ségou.....	137
Tableau LXXXV: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Mopti .....	138
Tableau LXXXVI: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Mopti.....	138
Tableau LXXXVII: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Tombouctou	140

Tableau LXXXVIII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Tombouctou .....	140
Tableau LXXXIX: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Gao.....	142
Tableau XC: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Gao .....	143
Tableau XCI: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Kidal .....	144
Tableau XCII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Kidal.....	144
Tableau XCIII: Répartition du personnel par corps, service et sexe du district de Bamako.....	146
Tableau XCIV: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement du district de Bamako.....	147
Tableau XCV: Situation du personnel recruté en 2016 .....	148
Tableau XCVI: Situation des départs à la retraite en fin 2016 par corps.....	148
Tableau XCVII : Effectif par corps des agents en formation.....	149



## LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: Système Nationale d'Information Sanitaire et Sociale(SNISS) .....	27
Figure 2: Schéma de structures des départements du secteur santé, développement social et promotion de la femme .....	29
Figure 3: Proportion du personnel par département du secteur .....	30
Figure 4:Effectif des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans les régions...	35
Figure 5: Ratio des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) par région pour 10 000 hbts.....	35
Figure 6: Ratio homme/femme dans les CCom, CSRéf et les hôpitaux.....	36
Figure 7: Ratio professionnel de santé pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Kayes .....	38
Figure 8: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Kayes .....	38
Figure 9: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) dans la région de Kayes.....	39
Figure 10: Répartition du personnel par source de financement .....	41
Figure 11: Ratio professionnels de santé pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Koulikoro .....	43
Figure 12: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Koulikoro .....	44
Figure 13: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) dans la région de Koulikoro .....	44
Figure 14: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Koulikoro .....	46
Figure 15: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Sikasso .....	48
Figure 16: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) dans la région de Sikasso .....	49
Figure 17: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) dans la région de Sikasso .....	49
Figure 18: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Sikasso .....	51
Figure 19: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Ségou .....	53
Figure 20: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Ségou .....	54
Figure 21: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Ségou .....	54
Figure 22: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Ségou.....	56
Figure 23: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Mopti .....	59
Figure 24: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Mopti .....	60
Figure 25: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région Mopti .....	60

Figure 26: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Mopti.....	63
Figure 27:Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Tombouctou .....	65
Figure 28: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Tombouctou .....	66
Figure 29: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Tombouctou .....	66
Figure 30 : Répartition du personnel par source de financement dans la région de Tombouctou .....	68
Figure 31: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Gao .....	70
Figure 32: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Gao .....	71
Figure 33: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Gao .....	71
Figure 34: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Gao .....	73
Figure 35: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Kidal .....	75
Figure 36: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Kidal .....	75
Figure 37: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Kidal .....	76
Figure 38: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Kidal.....	77
Figure 39: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Taoudenit .....	79
Figure 40: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Taoudenit .....	80
Figure 41: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Taoudenit .....	80
Figure 42: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Taoudenit .....	82
Figure 43 : Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Ménaka .....	84
Figure 44: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier, sage femme) dans la région de Ménaka.....	85
Figure 45: Proportion des professionnels de santé dans la région de Ménaka .....	85
Figure 46: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Ménaka .....	87
Figure 47: Ratio professionnels de santé pour 10 000 habitants du district de Bamako .....	91
Figure 48: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans les districts sanitaires et les hôpitaux de Bamako.....	92
Figure 49: Proportion des professionnels de santé dans les districts sanitaires et les hôpitaux de Bamako.....	92
Figure 50:Répartition du personnel par source de financement dans le district de Bamako (DRS et districts sanitaires) .....	94
Figure 51: Répartition du personnel par source de financement dans les hôpitaux de Bamako .....	96
Figure 52: Répartition du personnel par source de financement dans les structures centrales de Bamako .....	97

Figure 53 : Proportion du personnel par corps de Kayes .....	108
Figure 54: Proportion du personnel par corps de Koulikoro.....	110
Figure 55: Proportion du personnel par corps de la région de Ségou .....	114
Figure 56: Proportion du personnel par corps de la région de Mopti .....	116
Figure 57: Proportion du personnel par corps de la région de Tombouctou .....	118
Figure 58: Proportion du personnel par corps de la région de Gao.....	120
Figure 59 : Proportion du personnel par corps de la région de Ménaka .....	124
Figure 60 : Proportion du personnel par corps dans le district de Bamako.....	126
Figure 61 : Proportion du personnel par source de salaire dans le district de Bamako .....	127
Figure 62 : Proportion du personnel par corps de la région de Kayes.....	130
Figure 63: Proportion du personnel par corps de la région de Koulikoro.....	132
Figure 64: Proportion du personnel par corps de la région de Sikasso .....	134
Figure 65: Proportion du personnel par corps de la région de Ségou .....	136
Figure 66: Proportion du personnel par corps de la région de Mopti .....	138
Figure 67: Proportion du personnel par corps de la région de Tombouctou .....	140
Figure 68: Proportion du personnel par corps de la région de Gao.....	142
Figure 69: Proportion du personnel par corps de la région de Kidal .....	144
Figure 70: Proportion du personnel par corps du district de Bamako.....	146
Figure 71 : Proportion du personnel par source de salaire dans le district de Bamako .....	147

## SIGLES ET ABREVIATIONS

<b>AAS</b>	Administrateur de l'Action Sociale
<b>ADN</b>	Agence de Développement du Nord
<b>AGR</b>	Activités Génératrices de Revenus
<b>AM</b>	Assistant Médical
<b>AMO</b>	Assurance Maladie Obligatoire
<b>ANAM</b>	Agence Nationale d'Assistance Médicale
<b>ANEH</b>	Agence Nationale d'Evaluation des Hôpitaux
<b>ANSSA</b>	Agence Nationale de la Sécurité Sanitaire des Aliments
<b>ANTIM</b>	Agence Nationale de Télésanté et d'Informatique Médicale
<b>ASACO</b>	Association de Santé Communautaire
<b>ATR</b>	Accoucheuse Traditionnelle Recyclée
<b>CADD</b>	Cellule d'Appui à la Décentralisation et la Déconcentration
<b>CAPF</b>	Centre d'Accueil pour le Placement Familial
<b>CCDSES</b>	Centre Communal du Développement Social et de l'Economie Solidaire Cellule d'Exécution des Programmes de Renforcement des Infrastructures Sanitaires
<b>CEPRIS</b>	Sanitaires
<b>CHU</b>	Centre Hospitalier Universitaire
<b>CHU-MELUX</b>	Centre Hospitalier Universitaire Mère Enfant Luxembourg
<b>CHU-OS</b>	Centre Hospitalier Universitaire d'Odonto Stomatologie
<b>CMSS</b>	Caisse Malienne de Sécurité Sociale
<b>CNAM</b>	Centre National d'Appui à la lutte contre la Maladie
<b>CNAOM</b>	Centre National d'Appareillage Orthopédique du Mali
<b>CNI</b>	Centre National d'Immunisation
<b>CNIECS</b>	Centre National d'Information, d'Education et de Communication pour la Santé
<b>CNTS</b>	Centre National de Transfusion Sanguine
<b>CPS</b>	Cellule de Planification et de Statistique
<b>CREDOS</b>	Centre de Recherche, d'Etudes et de Documentation pour la Survie de l'Enfant
<b>CRLD</b>	Centre de Recherche et de Lutte contre la Drépanocytose
<b>CSRéf</b>	Centre de Santé de Référence
<b>CSCom</b>	Centre de Santé Communautaire
<b>CSCR</b>	Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
<b>CSLS</b>	Cellule Sectorielle de Lutte Contre le Sida
<b>DFM</b>	Direction des Finances et du Matériel
<b>DNDS</b>	Direction Nationale du Développement Social
<b>DNPF</b>	Direction Nationale de la Promotion de la Femme
<b>DNS</b>	Direction Nationale de la Santé
<b>DPM</b>	Direction de la Pharmacie et du Médicament
<b>DPNLP</b>	Direction du Programme National de Lutte contre le Paludisme
<b>DRDSES</b>	Direction Régionale du Développement Social et de l'Economie Solidaire
<b>DRH</b>	Direction des Ressources Humaines
<b>DRPF</b>	Direction Régionale de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille

<b>DRS</b>	Direction Régionale de la Santé
<b>EDS–M V</b>	Enquête Démographique et de Santé- Mali 5 <sup>ème</sup> édition
<b>EMOP</b>	Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages
<b>EPA</b>	Etablissement Public à caractère Administratif
<b>EPH</b>	Établissement Public Hospitalier
<b>EPIC</b>	Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial
<b>EPST</b>	Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique
<b>FAFE</b>	Fonds d'Appui à l'Autonomisation de la Femme et à l'Epanouissement de l'Enfant
<b>HBTS</b>	Habitants
<b>IDE</b>	Infirmier d'Etat
<b>IDH</b>	Indice de Développement Humain
<b>IERGG</b>	Institut d'Etude et de Recherche en Géroto-Gériatrie
<b>IHB</b>	Infirmierie-Hôpital de Bamako
<b>IHK</b>	Infirmierie-Hôpital de Kati
<b>iHRIS</b>	internet Human Ressource Information System
<b>INFTS</b>	Institut National de Formation des Travailleurs Sociaux
<b>INPS</b>	Institut National de Prévoyance Sociale
<b>INRSP</b>	Institut National de Recherche en Santé Publique
<b>INSTAT</b>	Institut National de la Statistique
<b>IO</b>	Infirmière Obstétricienne
<b>IOTA</b>	Institut d'Ophtalmologie Tropicale d'Afrique
<b>IS</b>	Inspection de la Santé
<b>ISFRA</b>	Institut Supérieur de Formation et de Recherche Appliquée
<b>LNS</b>	Laboratoire National de la Santé
<b>MPFEF</b>	Ministère de la Promotion de la Femme de l'Enfant et de la Famille
<b>MSAH</b>	Ministère de la Solidarité et de l'Action Humanitaire
<b>MSHP</b>	Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique
<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>ONG</b>	Organisme Non Gouvernemental
<b>OPF</b>	Organisation Panafricaine de la Femme
<b>PDDSS</b>	Plan Décennal de Développement Socio-Sanitaire
<b>PMA</b>	Paquet Minimum d'Activités
<b>PNLE</b>	Programme National de Lutte contre l'Excision
<b>PPM</b>	Pharmacie Populaire du Mali
<b>PPTE</b>	Pays Pauvres Très Endettés
<b>PRODESS</b>	Programme de Développement Sanitaire et Social
<b>PNG</b>	Programme National Genre
<b>RAMED</b>	Régime d'Assistance Médicale
<b>RH</b>	Ressource Humaine
<b>SF</b>	Sage femme
<b>SI–GRH</b>	Système d'Information et de Gestion des Ressources Humaines
<b>SLDSES</b>	Service Local de Développement Social et de l'Economie Solidaire
<b>SLPFEF</b>	Service Local de la Promotion de la Femme de l'Enfant et de la Famille
<b>SNISS</b>	Système National d'Information Sanitaire et Sociale

<b>SSP</b>	Soins de Santé Primaires
<b>SSP-PNJ</b>	Soins de Santé Primaires- Programme National des Jeunes
<b>TS</b>	Technicien de Santé
<b>TSAS</b>	Technicien Supérieur de l'Action Sociale
<b>TSS</b>	Technicien Supérieur de Santé
<b>UMAV</b>	Union Malienne des Aveugles
<b>UMPP</b>	Usine Malienne de Produits Pharmaceutiques

## REMERCIEMENTS

La DRH-SSDS remercie l'équipe d'experts de rédaction, les différents acteurs du Système d'Information de gestion des ressources humaines (SI-GRH) qui ont contribué à l'élaboration du présent document. Elle est persuadée que les utilisateurs y trouveront matière à analyser.

Nos remerciements vont tout d'abord aux différents départements : santé et Hygiène publique, développement social et promotion de la famille et aussi aux PTF comme la Coopération Néerlandaise, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la Coopération Canadienne, Save the Children, l'USAID/IntraHealth à travers son projet CapacityPlus pour leur soutien technique et financier qui n'a jamais fait défaut durant tout le processus de mise en place du système d'information SI-GRH.

Nos remerciements vont à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce document.

En souhaitant bonne lecture à tous, nous serons heureux de recevoir les critiques et suggestions pour une amélioration des prochaines éditions.

## 1. INTRODUCTION

L'annuaire statistique des ressources humaines du secteur santé, développement social et promotion de la femme est une composante du système d'information et de gestion des ressources humaines (SI-GRH), lui-même, sous-composante du Système National d'Information Sanitaire et Social (SNISS).

Il répond aux soucis de fournir, à tous les niveaux de prise de décisions, de disposer d'informations fiables sur les ressources humaines des fonctions Publiques de l'Etat et des Collectivités Territoriales, du parapublic, privé lucratif et non lucratif.

La création des Directions des Ressources Humaines, par l'Ordonnance n°09-009/P-RM du 04 mars 2009 portant création des DRH, le Décret n°09-136/P-RM du 24 mars 2009 fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement des DRH, le Décret n°10-162/P-RM du 23 mars 2010, portant répartition des DRH entre les départements ministériels et le Décret n°10- 203/P-RM du 13 avril 2010 déterminant le cadre organique de la DRH/SSDS, a entraîné de facto, le transfert des missions relatives à la gestion des ressources humaines de la Direction Administrative et Financière (actuelle DFM) à cette nouvelle structure.

Il s'agit de passer de la gestion administrative du personnel à une véritable culture de gestion des ressources humaines au profit de trois départements, à savoir la santé, le développement social et la promotion de la famille.

Dans les documents du PDDSS II et du PRODESS III 2014 – 2018, le développement des ressources humaines constitue un volet assez important car, les ressources humaines sont la substance essentielle et indispensable à la mise en œuvre des projets et programmes. Dès lors, Il apparaît indispensable de disposer d'informations sur ces ressources humaines à tous les niveaux de la pyramide sanitaire et sociale.

Le développement du système d'information et de gestion des ressources humaines (SI-GRH) par la DRH et le renforcement des capacités et compétences pour l'utilisation aux différents niveaux du système de santé, ont largement contribué à la production des données indispensables à l'analyse de la situation des ressources humaines.

Le présent annuaire statistique 2016 des ressources humaines du secteur, premier du genre, fournit les informations relatives aux ressources humaines et des informations spécifiques résultant de l'analyse des données (tableaux, graphiques et indicateurs) au niveau des districts sanitaires, régions et niveau central.

Les informations produites proviennent essentiellement du SI-GRH, qui ont été traitées, analysées et interprétées. Le document qui en est issu a été validé par les responsables chargés de la gestion des ressources humaines lors d'un atelier national. Les commentaires qui en découlent sont relatifs aux tendances observées.

L'annuaire statistique est un processus continu et dynamique qui requiert une mise à jour régulière au regard de la mobilité sans cesse du personnel. Il s'agit d'un abécédaire des ressources humaines du secteur en 2016.

C'est un outil de travail et de référence pour la prise de décisions par les responsables des départements concernés du fait qu'il permet de cerner au mieux quelques aspects liés aux ressources humaines notamment, en termes de disponibilité, de redéploiement, d'indication sur les besoins à satisfaire, de recrutement, d'affectation du personnel. En un mot, il aide à la gouvernance des ressources humaines du secteur. Il peut aussi servir d'outil de plaidoyer en faveur des ressources humaines du secteur.



## 2. CONTEXTE

### 2.1. CONTEXTE GEOGRAPHIQUE



Le Mali est un pays continental d'une superficie de 1.241.238 km<sup>2</sup>, situé dans la bande soudano-sahélienne de l'Afrique de l'Ouest. Il partage 7000 km de frontières avec l'Algérie au Nord, le Niger et le Burkina-Faso à l'Est, la Côte d'Ivoire et la Guinée au Sud, le Sénégal et la Mauritanie à l'Ouest. Du Sud au Nord, le Mali a 25% de son territoire dans la zone soudano-guinéenne, 50% dans la zone sahélienne et 25% dans le désert saharien. Le climat est sec avec une saison sèche et une saison pluie ; cette dernière dure en moyenne 5 mois au Sud et moins d'un mois au Nord. Les précipitations sont entre 1300 mm à 1500 mm

au sud tandis que la moyenne est de l'ordre de 200 mm au Nord.

Sur le plan hydrographique, le Mali est arrosé dans sa partie méridionale et centrale par les fleuves Niger (sur 1700 km) et Sénégal (sur 800 km) et leurs affluents et confluents.

Selon les projections des données de RGPH 2009, le Mali compte une population de 18 343 000 habitants en 2016 avec 49,6% d'hommes et 50,4 % de femmes. La population urbaine représente 37,5% contre 62,5% de ruraux en 2015<sup>1</sup>. La région la plus peuplée est celle de Sikasso avec 18,19% du total suivie de la région de Ségou avec 16,09%. La région la moins peuplée est Kidal avec 0,47% de la population du Mali.

Le niveau d'instruction demeure faible au Mali pour les niveaux secondaire et supérieur avec respectivement 12,4% et 4,8% :

- Le niveau primaire représente 82,9% des instruits ;
- Selon le milieu, 43,2% de la population urbaine n'ont reçu aucune instruction contre 76,3 en milieu rural ;
- Selon le sexe, 64,2% des hommes n'ont reçu aucune instruction contre 73,2% des femmes ;
- Dans la population de 15 ans et plus, seulement 27,7% savent lire et écrire dans une langue quelconque.

La répartition de la population par nationalité révèle que la quasi-totalité des personnes qui vivent au Mali est de nationalité malienne (98,9%). La présence des étrangers est très faible, 0,76% de la population résidente. Ils sont pour la plupart des ressortissants de pays voisins.

Bien que ne datant pas d'aujourd'hui, le fonctionnement du service d'état civil est loin d'être satisfaisant :

- Près de la moitié de la population vivant au Mali ne dispose pas d'un acte/extrait de naissance ;
- L'enregistrement à l'état civil se fait mieux en milieu urbain (86,4%) qu'en milieu rural (40,4%) ;
- Plus de la moitié des personnes de 12 ans et plus sont mariées et la polygamie est pratiquée au Mali.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Source Direction Nationale de la population (Projection).

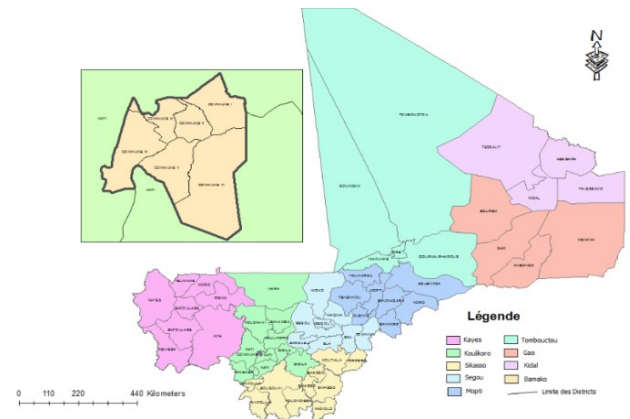
La fécondité des femmes maliennes est encore très élevée malgré une tendance à la baisse observée au cours de la période la plus récente. Avec les niveaux actuels de fécondité, chaque femme aurait environ 6,1 enfants à la fin de sa vie féconde.

## **2.2. SITUATION SOCIO-SANITAIRE**

Les principaux indicateurs de santé de l'enquête démographique et de santé de 2012-2013 (EDS-M V) sont les suivants :

- Taux de mortalité maternelle: 368 pour 100 000 naissances vivantes ;
- Indice synthétique de fécondité: 6,1 enfants ;
- Taux de mortalité infantile : 56 pour 1000 naissances vivantes ;
- Taux de mortalité juvénile : 41 pour 1000 naissances vivantes ;
- Taux de mortalité infanto- juvénile : 95 pour 1000 naissances vivantes ;
- Taux de mortalité néonatale : 34 pour 1000 naissances vivantes ;
- Taux des accouchements assistés par personnel de santé formé : 59 %.

**Le système de santé :** La politique sectorielle de santé et de population, adoptée par le gouvernement en 1990, définit les grandes orientations du développement sanitaire du Mali. Elle est fondée sur les principes des soins de santé primaires (SSP) et de l'initiative de Bamako adoptée en 1987. Après avoir été mise en œuvre à travers : (i) le PSPHR qui a expérimenté et accompagné le développement de l'approche sectorielle jusqu'en 1998 et



(ii) le PDDSS 1998-2007 qui a définitivement consacré l'Approche Sectorielle par la matérialisation de ses principaux piliers dont la mise en place d'un cadre unique de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation, la coordination de tous les actrices et acteurs à travers des organes de pilotage et une procédure financière préférentielle commune en lieu et place d'une multitude de procédures.

La Politique Sectorielle de Santé a été reconfirmée et consacrée par la Loi n° 02 – 049 du 22 Juillet 2002 portant Loi d'orientation sur la santé qui précise les grandes orientations de la politique nationale de santé. Ses principaux objectifs sont (i) l'amélioration de la santé des populations, (ii) l'extension de la couverture sanitaire et (iii) la recherche d'une plus grande viabilité et de performance du système de santé.

Pour atteindre ces objectifs, les stratégies suivantes ont été énoncées :

- La différenciation des rôles et missions des différents échelons du système de santé. Celle-ci consiste à faire évoluer la notion de pyramide sanitaire d'une conception hiérarchique et administrative vers une conception plus fonctionnelle ;
- La garantie de la disponibilité et de l'accessibilité aux médicaments essentiels, la rationalisation de leur distribution et de leur prescription à travers la mise en œuvre de la réforme du secteur pharmaceutique ;
- La participation communautaire à la gestion du système et à la mobilisation des financements du système de santé y compris le recouvrement des coûts et l'optimisation de leur utilisation ;
- La promotion d'un secteur privé dynamique et d'un secteur communautaire complémentaires du système public.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de décentralisation, le Gouvernement de la République du Mali a transféré certaines compétences et ressources aux collectivités territoriales des niveaux cercle et commune suivant le décret 02-314/P-RM du 04 Juin 2002.

La politique nationale de santé est renforcée dans sa mise en œuvre par l'élaboration des politiques de solidarité et des personnes âgées, de protection sociale, de promotion de la femme et de l'enfant et du Genre.

Le système de santé est composé de l'ensemble des structures et organismes publics (Etat et collectivités territoriales), privés, communautaires (associations et mutuelles, fondations) et confessionnels ainsi que les ordres professionnels de la santé dont l'action concourt à la mise en œuvre de la politique nationale de santé.

Au niveau institutionnel, le système de santé est structuré en trois niveaux:

- le niveau opérationnel : le cercle constitue l'unité opérationnelle chargée de planifier le développement de la santé, de la budgétiser et d'en assurer la gestion ;
- le niveau régional est celui de l'appui technique au premier niveau ;
- le niveau national est le niveau stratégique qui définit les orientations stratégiques et détermine les investissements et le fonctionnement. En outre, il définit les critères d'efficacité, d'équité et de viabilité. Il veille à l'application des normes et standards. Il s'efforce de mobiliser les ressources privées, celles de l'Etat et celles des bailleurs de fonds pour le financement des soins de qualité accessibles à tous.

Les collectivités territoriales participent à l'administration de la santé dans les conditions définies par la loi n° 95-034 du 04 juin 2002 portant code des collectivités territoriales. Ainsi le conseil communal, le conseil de cercle et l'Assemblée régionale délibèrent sur la politique de création et de gestion des dispensaires, des maternités, des centres de santé communautaires et des hôpitaux régionaux. Ils délibèrent également sur les mesures d'hygiène publique, d'assainissement et de solidarité en direction des populations rurales.

Les Ordres professionnels du secteur de la santé participent à l'exécution de la Politique Nationale de Santé dans les conditions fixées par la loi.

Les populations bénéficiaires organisées en associations ou en mutuelles, les fondations et les congrégations religieuses participent également à la conception et/ou à la mise en œuvre de la Politique Nationale de Santé à travers les établissements qu'elles sont admises à créer et à faire fonctionner.

Au niveau des structures de prestations de soins, également, la pyramide sanitaire se décline en trois niveaux:

**Le niveau central comprend :** 5 Etablissements Publics Hospitaliers dont 3 à vocation générale (Point G, Gabriel Touré et l'hôpital du Mali) et 2 à vocation spécialisée (Centre National d'CHU-CNOSlogie – Stomatologie, Institut d'Ophtalmologie Tropicale d'Afrique) ; 5 Etablissements Publics Scientifiques et Technologiques (EPST) : l'institut National de Recherche en Santé Publique (INRSP), le Centre National de Transfusion Sanguine (CNTS), le Laboratoire National de la Santé (LNS), le Centre National d'Appui à la lutte contre la Maladie (CNAM), le Centre de Recherche, d'Etudes et de Documentation pour la Survie de l'Enfant (CREDOS), le Centre de Recherche et de Lutte contre la Drépanocytose (CRLD). Ces établissements et instituts du sommet de la pyramide, constituent la 3ème référence. C'est à ce niveau que sont orientés tous les cas graves nécessitant une intervention spécialisée ou des investigations para-cliniques poussées.

**Le niveau intermédiaire** regroupe 7 Établissements Publics Hospitaliers (EPH) assurant la 2<sup>ème</sup> référence à vocation générale et situés respectivement dans les régions de Kayes, Koulikoro (l'hôpital de Kati), Sikasso, Ségou, Mopti, Tombouctou et Gao. A ceux-ci s'ajoute l'Hôpital « Mère-enfant » le Luxembourg, un établissement sanitaire privé à but non lucratif.

Le **niveau district sanitaire** avec 2 échelons:

(i) **Le premier échelon** (la base de la pyramide) ou premier niveau de recours aux soins, offre le Paquet Minimum d'Activités (PMA) dans les **Centres de Santé Communautaires (CSCoM)** (1 296 en 2016). Il existe d'autres structures de santé : des **cabinets privés (505)**, **cliniques médicales (99)**, **polycliniques (14)**, **laboratoires d'analyses biomédicales (14)** et **garnisons (13)**. Les officines et pharmacies sont au nombre de **523 en 2016**. Par ailleurs, il est important de signaler l'existence de lieux de consultations de médecine traditionnelle dont la collaboration avec la médecine moderne reste à améliorer.

(ii) **Le deuxième échelon** ou deuxième niveau de recours aux soins (première référence) est constitué par les **65 Centres de Santé de Référence (CSRéf)** au niveau des districts sanitaires. Ils assurent la prise en charge des cas référés par le premier échelon.

La loi d'orientation sur la Santé en date du 22 juillet 2002 indique que l'extension de la couverture sanitaire est un objectif essentiel du PDDSS. A cet effet, elle institue une carte sanitaire, adoptée par décret pris en Conseil de Ministres et révisée tous les cinq ans, qui repose sur le découpage du territoire national en districts sanitaires et en aires de santé complété par la carte hospitalière.

Ce dispositif est complété par le secteur privé, les services de santé de l'Armée et les structures de santé confessionnelles.

**Le secteur sanitaire privé** : Les établissements du secteur privé, à but lucratif et non lucratif, autorisés depuis 1985, sont de plusieurs catégories, notamment médical, paramédical, pharmaceutique et traditionnel. Le nombre d'établissements de soins privés a fortement augmenté au cours des deux dernières décennies.

**Les services de santé de l'armée** : Ils se composent de postes médicaux, d'infirmeries, de maternités de garnison et d'infirmeries-hôpitaux : Infirmerie-Hôpital de Kati (IHK) et Infirmerie-Hôpital de Bamako (IHB).

**Les services confessionnels de santé** : Les structures de prestation de services des Organisations religieuses complètent partout l'offre de services de soins de santé sur l'ensemble du territoire national.

A côté de la médecine moderne de santé, il existe au Mali une médecine traditionnelle riche et variée, qui est présente dans tous les quartiers des villes et dans tous les villages et qui constitue le premier recours aux soins pour la majorité de la population.

La mise en œuvre de la décentralisation ne rend pas pour autant caduques les politiques sectorielles d'autant que celle de la santé est déjà très avancée dans la responsabilisation et l'autonomie des communautés. C'est ainsi que dans le cadre de la mise en œuvre de la politique sectorielle érigée en Loi d'orientation, la carte sanitaire révisée (découpage du territoire national en aires de santé) prévoit **1 543 aires** en 2015 dans le PDDSS des régions. Il est prévu dans chaque aire de santé, un

Centre de Santé Communautaire créé et géré par une Association de Santé Communautaire (ASACO). En fin 2016, le Mali dispose de **1 296 CScCom fonctionnels**.

### **2.3. SITUATION SOCIO-ECONOMIQUE**

L'objectif général visé par le CREDD 2016-2018 est de « Promouvoir une croissance distributive et une réduction de la pauvreté par la relance des secteurs productifs et la consolidation des réformes du secteur public ».

Comme résultats atteints, le niveau de croissance du Produit Intérieur Brut (PIB) a toujours été inférieur aux prévisions du CSCR. En effet, les taux de croissance réalisés ont été de 6,0% en 2015, 7% en 2014, 2,3% en 2013 et -0,8% en 2012 contre une prévision annuelle de 0,0%<sup>1</sup>. Rappelons que le PIB s'élevait à 7711,3 milliards de FCFA en 2015 et 8303,1 milliards en 2016 au prix du marché.

Ces résultats en deçà des objectifs fixés s'expliquent par le fait que l'économie malienne a eu à faire face aux chocs exogènes tels que la crise économique et financière internationale et le retard pris dans la mise en œuvre de la stratégie de croissance accélérée (SCA) quand on sait que les effets de cette stratégie ne se feront sentir qu'à moyen terme.

Les contributions des secteurs primaire, secondaire et tertiaire à la croissance ont été respectivement de 5,8%, 3,4% et 6,3% en 2016.

Par rapport à la maîtrise des prix, l'inflation a été moins élevée en 2015 avec un taux de 0,9% du fait de la maîtrise du cours des matières premières et des effets des crises énergétiques et alimentaires. Toutefois le niveau de l'endettement du pays est relativement élevé. En fin 2010, la dette publique cumulée est estimée à 2 214,7 milliards de FCFA, soit 37,3% du Produit Intérieur Brut (PIB).

Le service de la dette est passé de 30,4 milliards en 2015 à 24,1 milliards de FCFA en 2016 dont 20,1 milliards en principal et 4 milliards en intérêts.<sup>1</sup> L'encours de la dette publique a également augmenté de 20% en passant de 908 milliards en 2009 à 1 089 milliards en 2010.

Notons que le Mali fait partie des pays les moins avancés et bénéficie de l'initiative PPTE (Pays Pauvres Très Endettés).

#### **2.3.1. LE PROFIL DE LA PAUVRETE**

L'incidence de la pauvreté (proportion de la population considérée comme pauvre) diminue car elle a passé de 55,5% en 2001 à 47,4% en 2006 et 43,6% en 2010<sup>2</sup>.

Le taux de pauvreté à Bamako est passé de 18% en 2001 à 8% en 2006 et 10% en 2010 ;

En milieu rural le taux de pauvreté est passé de 65% en 2001 à 57% en 2006 puis 51% en 2010.

Selon le niveau de l'IDH et pour l'ensemble des années étudiées, il est possible de distinguer trois groupes de régions :

- le groupe formé par les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou et Gao : IDH ayant évolué autour de 0,30 ;
- le groupe constitué des régions de Mopti et Tombouctou : IDH ayant évolué autour de 0,4 ;
- le district de Bamako dont l'IDH a évolué autour de 0,51.

Toutes les régions administratives sont d'un niveau de développement faible car ayant un IDH inférieur à 0,50. Seul le district de Bamako est d'un niveau de développement moyen avec un IDH de 0,51 (mais inférieur à 0,80).

Le milieu rural enregistre en général une incidence et une profondeur de la pauvreté plus forte que le milieu urbain. La dévaluation monétaire intervenue en 1994 a plus affecté le milieu urbain que le milieu rural du fait de sa forte monétarisation.

Le Mali reste dans le groupe des pays à faible niveau de développement humain (IDH inférieur à 0,50) malgré une tendance vers une amélioration de son IDH depuis 1994.

### **2.3.2. POLITIQUE DU DEVELOPPEMENT SOCIAL ET PROMOTION DE LA FEMME**

La politique nationale de solidarité du Mali se fonde entre autres sur: la constitution de la République du Mali, le cadre stratégique de lutte contre la pauvreté, les engagements internationaux. Elle a pour objectif majeur d'assurer le bien-être des populations en réduisant les principales sources de détresse et d'instabilité sociales en vue d'un développement humain durable. Sa mise en œuvre est assurée par les acteurs publics et privés. L'atteinte de l'objectif général de la politique nationale de développement social est assurée grâce à la mise en œuvre de programmes articulés autour des orientations suivantes: - Le renforcement de la solidarité et la lutte contre l'exclusion ; - La lutte contre la pauvreté ; - Le renforcement de la protection sociale. Ses orientations spécifiques sont : - La promotion de l'intégration socio-économique des personnes âgées ; - La promotion de l'intégration socio- économique des personnes handicapées ; - La promotion de l'intégration socio- économique des femmes et enfants en situation difficile ; - Le renforcement de l'action humanitaire et de l'aide sociale pour les indigents et personnes victimes de catastrophes telles que les inondations, la sécheresse, les incendies, les épidémies, la famine ; - Le renforcement des capacités des communautés dans le processus d'auto- promotion, à travers notamment les associations, les sociétés coopératives, les mutuelles de santé et diverses formes d'organisations de proximité ; - L'amélioration de l'accès des plus pauvres aux activités génératrices de revenus (AGR) ; - La promotion de l'accès de certaines catégories spécifiques à l'emploi ; - L'amélioration de l'accès des plus pauvres aux services sociaux de base: l'eau potable, la santé, l'éducation, le logement ; - L'extension progressive des champs d'application matérielle et personnelle du système de sécurité sociale, notamment par la mise en place de nouveaux régimes tels que l'Assurance Maladie Obligatoire et la couverture de nouvelles cibles ;

- L'amélioration des capacités de gestion des institutions de sécurité sociale ; - Le développement des mutuelles et autres formes d'organisations de protection sociale basées sur la solidarité.

Son ancrage avec la santé s'opère à travers notamment la participation communautaire et le développement de mécanismes de protection sociale. Le financement de la politique nationale de développement sociale est assurée par : (i) l'Etat ; (ii) les Collectivités Territoriale ; (iii) les organisations à but non lucratifs ; (iv) les autres personnes physiques et morales ; les partenaires techniques et financiers et l'auto financement.

Cette politique de solidarité mise en place par le gouvernement malien en 1993 se caractérise par une logique d'interdépendance réciproque et de renforcement des liens d'humanisme et de fraternité entre les citoyens d'une même nation pour éviter les phénomènes d'exclusion. Elle a pour finalité la réduction des inégalités, la protection sociale, la promotion socio-économique des groupes

vulnérables que sont les personnes âgées, les personnes handicapées, les femmes et enfants en situation difficile, les personnes démunies et reconnues comme indigentes.

### **2.3.3. POLITIQUE NATIONALE DE PROTECTION SOCIALE**

La déclaration de politique nationale de protection sociale a été adoptée par le Conseil des Ministres en avril 2002. Elle présente et expose la politique du Gouvernement en matière de protection sociale. Elle sert de cadre à la réalisation des plans, programmes, projets et stratégies pour garantir une couverture sociale des risques des différentes catégories de la population. Elle se fonde sur les engagements internationaux auxquels le Mali a souscrit en matière de protection sociale, notamment la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la convention sur les droits de l'enfant et les résolutions du sommet de Copenhague sur le développement social, tenu en 1995.

La politique nationale de protection sociale est l'expression du droit de tout citoyen à une protection sociale, consacré par la constitution de la République du Mali. Elle traduit l'engagement de la République du Mali à assurer la meilleure protection possible de tous les citoyens contre les risques sociaux durant toute la vie. Elle est fondée sur la solidarité et admet également des formes d'assurance individuelles.

Elle s'articule autour de 3 grandes orientations :

- L'extension des champs d'application, matérielle et personnelle ;
- Le développement de l'aide et de l'action sociale ;
- Le développement de la mutualité et autres organisations basées sur la solidarité.

Son objectif général, qui est de « Construire progressivement un système de protection contre les risques sociaux de tous les citoyens en général et des couches défavorisées en particulier, sera atteint à travers la réalisation d'objectifs spécifiques dédiés à chaque orientation.

La politique nationale de protection sociale est mise en œuvre depuis 2005 à travers le Plan d'Actions National d'Extension de la Protection Sociale 2005- 2009 et le Plan d'Actions National d'Extension de la Protection Sociale 2011- 2015 en cours d'exécution.

L'instauration de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) et du Régime d'Assistance Médicale (RAMED) sont, entre autres, deux résultats tangibles de la mise en œuvre de la politique.

### **2.3.4. POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE**

Le développement de l'économie sociale et solidaire constitue un pan important des missions du département en charge du développement social et de la solidarité. Il s'agit d'un sous-secteur à fort impact sur le renforcement de la demande de santé à travers son énorme potentiel d'amélioration des revenus des populations.

Depuis 2009, le ministère, avec l'appui de la société civile et des partenaires techniques et financiers, est engagé dans l'élaboration de documents de référence dans ce domaine. Il s'agit notamment de :



(i) la politique nationale de promotion de l'économie sociale et solidaire, (ii) le plan d'actions national de promotion de l'économie sociale et solidaire.

Lesdits documents, ayant déjà été élaborés, ont fait l'objet de larges concertations ministérielles et de partage avec les partenaires concernés. Ils ont été également présentés et bien appréciés au Forum International de l'Economie Sociale et Solidaire tenu à Montréal en octobre 2011.

Le processus d'adoption de ces documents par le conseil des ministres ayant été retardé par les événements survenus au Mali en mars 2012, ils viennent de faire l'objet d'une relecture et attendent d'être adoptés.

La vision du Gouvernement à travers la politique de promotion de l'économie sociale et solidaire est de : « Contribuer au raffermissement d'une société démocratique au sein de laquelle la réduction de la pauvreté se réalisera par la création et la redistribution de richesses à travers la promotion des entreprises et organisations basées sur la solidarité et la primauté de l'Homme ».

Ainsi est-elle structurée autour de quatre (04) orientations stratégiques : (i) renforcement institutionnel, législatif et réglementaire du secteur de l'économie sociale et solidaire; (ii) Renforcement des capacités des organisations et des acteurs de l'économie sociale et solidaire;

(iii) Développement de l'information, de la formation et de la recherche en économie sociale et solidaire ; (iv) Administration et Suivi-Evaluation de la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de l'économie sociale et solidaire. Le premier plan quinquennal d'action devant servir pour l'opérationnalisation de la politique est prévu pour la période 2014-2018.

L'objectif global de ces instruments sera de : « Contribuer à la promotion d'une économie sociale et solidaire qui participe de manière efficace et efficiente à la création de richesses et d'emplois et à la lutte contre la pauvreté au Mali ».

### **2.3.5. POLITIQUE NATIONALE GENRE**

Le Mali a adopté la Politique Nationale Genre, pour concrétiser ses engagements nationaux, internationaux et africains au regard de l'édification d'une société démocratique et d'un État de droit dans lequel l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur fondamentale telle qu'inscrite dans la Constitution du pays du 25 février 1992. Le Mali a fait le pari de construire une société démocratique, d'accélérer sa croissance économique, de réduire la pauvreté et d'améliorer le bien-être de sa population en vue de s'ériger au rang des pays émergents. Pour y parvenir, il a entrepris un vaste chantier de réformes afin de moderniser l'État, de développer les infrastructures et le secteur productif, de consolider les réformes structurelles et de renforcer le secteur social. Ces grands défis de société exigent de s'attaquer aux causes et aux conséquences du faible niveau de développement humain qui entrave le développement socioéconomique du pays, l'épanouissement des personnes, femmes et hommes et qui en plus, hypothèque le devenir des générations futures. Pour relever valablement et durablement le niveau de développement humain<sup>1</sup> et assurer sa croissance, le Mali doit être en mesure d'assurer une éducation qualifiante et de qualité à toute sa jeunesse, filles et garçons, d'alphabétiser sa population adulte, femmes et hommes et d'offrir des soins de santé de proximité en vue de réduire les taux de mortalité maternelle et infantile qui figurent parmi les plus élevés au monde. De plus, pour optimiser sa croissance et être en mesure de combler les besoins fondamentaux de sa population, le Mali est confronté à des défis au plan

démographique se traduisant par une population jeune, un taux de natalité et un taux de fécondité élevés. De plus, la fécondité élevée par grossesse précoce constitue un véritable problème de santé publique.

Le relèvement de l'ensemble des indicateurs sociaux ne pourra se faire sans des mesures concrètes pour éliminer les disparités et les inégalités entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Sans l'atteinte de cette équité, le Mali restera toujours dans une position qui lui est défavorable pour assurer un développement qui implique la modernisation et la diversification de ses secteurs économiques grâce à une main-d'œuvre qualifiée et en bonne santé.

À cela s'ajoute les coûts sociaux et économiques qui sont générés par une population sous-éduquée et peu qualifiée et par la position sociale des femmes dictée par des facteurs socioculturels qui les empêchent d'exercer pleinement leurs droits et qui les freinent dans leur autonomisation et leur pouvoir économique.

La Politique Nationale genre est bâtie autour de six orientations stratégiques : - Orientation N° 1 : Consolidation de la démocratie malienne et de l'état de droit par l'égalité d'accès et la pleine jouissance des droits fondamentaux pour les hommes et les femmes ; - Orientation N°2 : Développement d'un capital humain (femme, homme) apte à affronter les défis du Développement socioéconomique du pays, de la réduction de la pauvreté, de l'intégration africaine et de la mondialisation ; - Orientation N° 3 : Reconnaissance de la contribution des femmes au développement économique par leur insertion aux circuits productifs et l'accès égal aux opportunités d'emploi et aux facteurs de production ; - Orientation N°4 : Mise à contribution des potentialités des femmes et des hommes dans le développement du pays, par leur participation égale aux sphères de décision ; - Orientation N°5 : Promotion, sensibilisation et communication pour l'enracinement des valeurs égalitaires au sein de la société malienne tout en ralliant des traditions porteuses d'égalité aux impératifs de la modernité et de l'ouverture sur le monde ; - Orientation N°6 : Prise en compte du Genre comme un principe directeur de bonne gouvernance dans les politiques et réformes publiques les plus porteuses de changement et dans les budgets, en considérant le contexte de la déconcentration et la décentralisation et ce, dans les secteurs prioritaires suivants : justice, éducation, santé, emploi et formation professionnelle, développement rural, décentralisation, travail, fonction publique et réforme de l'Etat, économie, finances et communication.

La politique nationale genre sera complétée par celle de la Promotion et de la Protection de l'Enfant et celle de la Famille qui sont en cours d'élaboration.

### **3. SYSTEME D'INFORMATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

L'OOAS, en 2009, a proposé aux pays membres de l'organisation, un logiciel de gestion des ressources humaines appelé iHRIS (Gestion du Système d'Information des Ressources Humaines par internet) afin de permettre aux pays de disposer d'un système uniforme de gestion des informations relatives aux ressources humaines. En 2011, le Mali l'a adapté en le renommant logiciel SI-GRH. C'est une base de données qui permet de disposer des informations à jour sur les RH afin de permettre une planification plus efficace et efficiente.

La mise en place du système a bénéficié de l'appui des partenaires techniques et financiers. Cet appui a constitué essentiellement au renforcement des compétences du personnel impliquées dans

la gestion des ressources humaines des niveaux régional et central. Par ailleurs, les capacités des directions régionales de la santé ont été renforcées par l'acquisition de kits informatiques.

Pour s'assurer du bon fonctionnement du dispositif, un mécanisme de suivi-évaluation a été mis en place :

- la collecte exhaustive des données sur l'ensemble du personnel du secteur public, privé et confessionnel ;
- le traitement des données collectées ;
- l'analyse et l'interprétation des données traitées ;
- la retro-information et diffusion des données analysées.

La coordination du système SI-GRH est assurée par la DRH à travers la Division Système d'Information et Rémunération.

Le SI-GRH est une sous-composante du SNISS selon le schéma suivant.

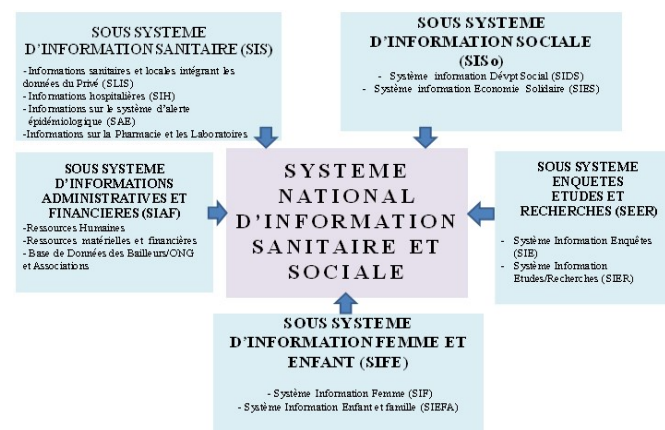


Figure 1: Système Nationale d'Information Sanitaire et Sociale(SNISS)

#### 4. METHODOLOGIE DE COLLECTE DES DONNEES

Les données collectées proviennent de la base de données du logiciel du Système d'Information et de gestion des ressources humaines (SI-GRH) de la DRH-SSDS, des données collectées lors de la rencontre des gestionnaires des ressources humaines session d'octobre 2016 et les résultats de l'étude de l'OMS sur les ressources humaines du nord. Le processus mis en place pour le système d'information se présente comme suit :

##### 4.1. COMMUNICATION

Elle constitue la clé de voute de la porte d'entrée pour la mise en place du système. Elle implique les leaders, les responsables politiques et administratifs, les gestionnaires des programmes de santé et développement social pour leur adhésion et leur soutien au système.

Des réunions d'informations et de sensibilisation seront organisées pour donner de larges informations sur le logiciel et le système.

## **4.2. RENFORCEMENT DES COMPETENCES**

Les chargés des RH au niveau des régions ont été formés à la méthode de collecte et de transcription des données sur les supports physiques avant leur saisie informatique.

Un module de formation a été élaboré sur l'utilisation du logiciel et le guide d'utilisation a été mis à leur disposition.

En effet, l'efficacité du SIGRH est conditionnée par une bonne utilisation, ce qui ne peut se faire sans un bon accompagnement. Ainsi, un véritable réseau de formation et d'accompagnement autour des applications RH a été mis en place. L'outil SI-GRH met à la disposition des utilisateurs un ensemble de modules qui permettront le traitement de l'information sous différentes formes.

## **4.3. COLLECTE DES DONNEES**

La collecte des données constitue l'étape fondamentale du processus. De sa réussite dépendra le succès des autres étapes. Les chargées des RH (en fonction du nombre de structures par district) vont assurer cette fonction.

Ils sont chargés de veiller à la bonne collecte des données par les agents de collecte en leur apportant l'appui technique nécessaire pour assurer cette fonction essentielle. Les données collectées seront vérifiées avant leur transmission à la DRH.

## **4.4. SAISIE DE DONNEES**

Les chargés des RH sont formés pour faire la saisie de l'ensemble des fiches collectées par région. Les cadres organiques et les listes nominatives des structures sont des éléments constitutifs indispensables à la création des postes dans la base de données. La supervision de cette activité est assurée par la DRH.

## **4.5. ANALYSE DES DONNEES**

Les données saisies seront analysées sous forme de tableaux, de graphiques, de calcul d'indicateurs en fonction des besoins du système. Les données analysées seront interprétées pour comprendre les différentes tendances observées pouvant aider à la prise de décisions, notamment :

- Les effectifs qualitatifs et quantitatifs par corps, structure, région et district sanitaire ;
- Le ratio personnel / population par corps et structure;
- Le déficit en personnel par corps, structure et district sanitaire ;
- Le besoin par corps.

## **4.6. RETRO INFORMATION**

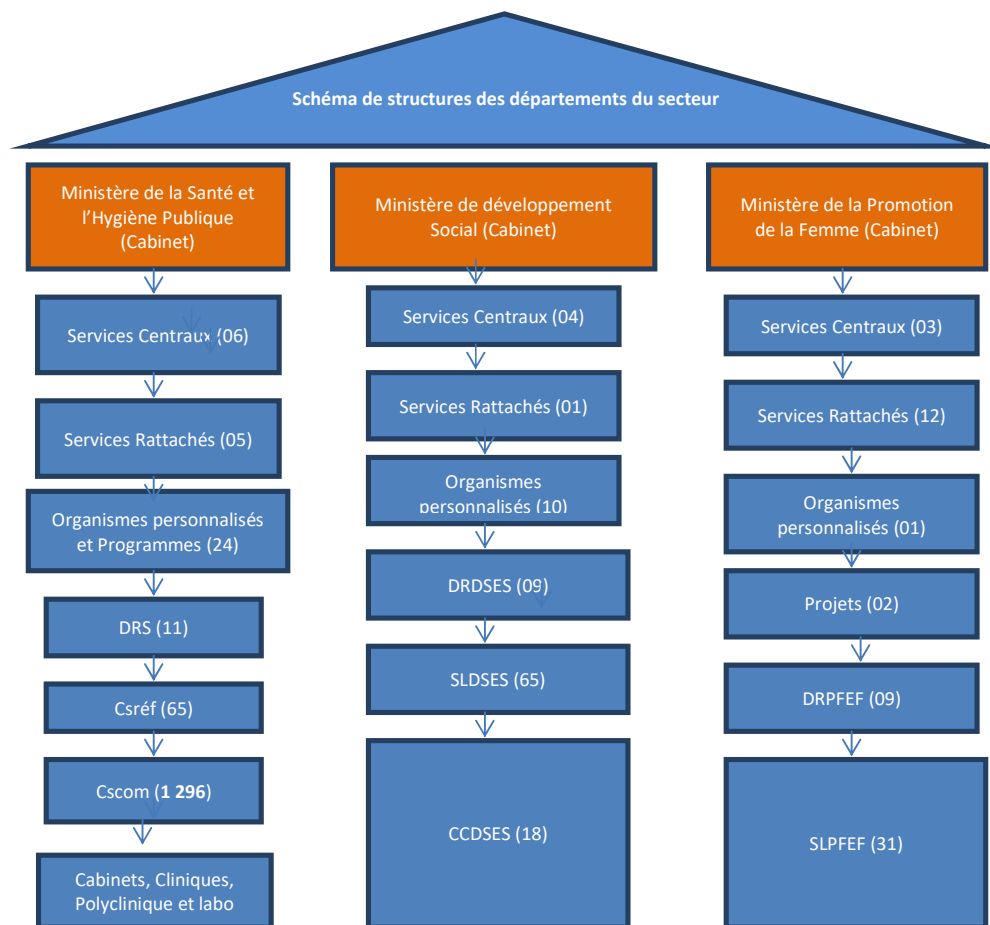
Dans un premier temps, les restitutions sont faites pour la validation des données enregistrées au niveau de chaque région. Dans un second temps, les données sont agrégées au niveau national afin de produire une cartographie des ressources humaines de l'ensemble du secteur.

#### 4.7. LES RENCONTRES DES GESTIONNAIRES DES RESSOURCES HUMAINES

Ces rencontres périodiques permettent aux chargés des RH des structures centrales et des régions de confronter et de valider les données sur les RH.. C'est un cadre favorable aux échanges (problèmes/propositions de solutions) entre les chargés RH et la DRH.

### 5. RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR

#### 5.1. SCHEMA DE STRUCTURES DES DEPARTEMENTS DU SECTEUR



**Figure 2: Schéma de structures des départements du secteur santé, développement social et promotion de la femme**

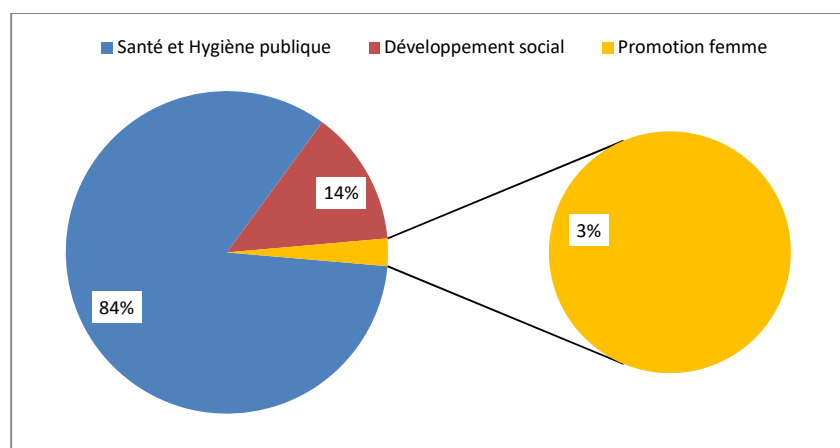
*Il s'agit des structures couvertes par le SI-GRH.*

## 5.2. PROPORTION DU PERSONNEL DES TROIS DEPARTEMENTS MINISTERIELS

**Tableau I: Effectif total du personnel par département**

Départements Ministériels	Effectif	%
Santé et Hygiène publique	16 325	84%
Développement social	2 644	14%
Promotion femme	538	3%
<b>Total</b>	<b>19 507</b>	<b>100%</b>

Le tableau I révèle que le département en charge de la promotion de la femme a le plus faible nombre de personnel.



**Figure 3: Proportion du personnel par département du secteur**

La figure 3 révèle que le ministère de la santé et de l'hygiène publique regroupe le grand nombre de personnel du secteur avec un taux de 84%.

**Tableau II: Répartition par département des agents fonctionnaires de l'Etat en formation**

DEPARTEMENTS	EFFECTIF
MINISTERE DE LA FAMILLE ET DE LA PROMOTION DE LA FEMME DE L'ENFANT	8
MINISTERE DU DEVELOPPEMENT SOCIAL ET DE L'ACTION HUMANITAIRE	22
MINISTERE DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE	312
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>342</b>

*Source : Logiciel ARH de la fonction publique*

Le tableau II révèle qu'il y'a 342 fonctionnaires d'Etat en formation de longue durée au sein du secteur de la santé, développement social et promotion de la femme. Le département en charge de la santé compte le plus grand nombre (312) de cet effectif avec un taux de 91%.

### 5.3. DEPARTEMENT DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE

#### 5.3.1. REPARTITION DES STRUCTURES DU DEPARTEMENT DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE

Tableau III: Répartition des structures de santé de 1<sup>er</sup> Niveau (CSCo, CSRéf, Cabinets et Cliniques privés, Officines, Labo d'analyses Biomédicales et Garnisons)

Régions	Districts Sanitaires	Nombre de CSCo fonctionnels	Nbre de Cabinets privés	Nbre de cliniques privées	Polycliniques	Etablissements pharmaceutiques			Labo Analyses Biomédicales privés	Garnisons	Nombre de CSRéf
						Officines	Dépôts de Pharmacies	Etablissements ventes en Gros			
Kayes	Bafoulabé	24	2	1	0	1	5	0	0	0	1
	Diéma	22	1	0	0	2	1	0	0	0	1
	Kayes	43	16	3	1	21	4	1	1	1	1
	Kéniéba	25	3	1	0	3	2	0	0	0	1
	Kita	35	7	0	0	8	4	0	0	0	1
	Nioro du Sahel	25	4	1	0	5	1	1	0	1	1
	Oussoubidiang	19	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Sagabary	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Sefeto	7	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Yélimané	28	2	0	0	1	0	0	0	0	1
	<b>Total Kayes</b>	<b>233</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
Koulikoro	Banamba	18	2	0	0	2	4	0	0	0	1
	Dioila	24	5	0	0	3	3	0	0	0	1
	Fana	20	0	0	0	5	0	1	0	0	1
	Kalaban-coro	18	11	1	0	23	0	0	0	0	1
	Kangaba	15	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Kati	33	10	0	0	15	15	0	0	0	1
	Kolokani	22	0	0	0	2	5	0	0	0	1
	Koulikoro	21	1	1	0	6	2	0	0	1	1
	Nara	25	1	0	0	2	1	0	0	0	1
	Ouélessebou	16	2	1	0	2	0	0	0	0	1
	<b>Total Koulikoro</b>	<b>212</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
Sikasso	Bougouni	43	8	6	0	7	9	0	0	0	1
	Kadiolo	23	15	0	0	2	2	0	0	0	1
	Kignan	9	2	0	0	1	0	0	0	0	1
	Kolondiéba	20	2	1	0	1	1	0	0	0	1
	Koutiala	38	4	2	1	15	3	0	0	0	1
	Niéna	14	3	0	0	1	0	0	0	0	1
	Sélingué	10	3	0	0	2	0	0	0	0	1
	Sikasso	40	15	5	0	24	4	3	0	1	1

Régions	Districts Sanitaires	Nombre de CSC fonctionnels	Nbre de Cabinets privés	Nbre de cliniques privées	Polycliniques	Etablissements pharmaceutiques			Labo Analyses Biomédicales privés	Garnisons	Nombre de Csréf
						Officines	Dépôts de Pharmacies	Etablissements ventes en Gros			
	Yanfolila	17	6	0	0	2	6	0	0	0	1
	Yorosso	16	4	0	0	1	2	0	0	0	1
	<b>Total Sikasso</b>	<b>230</b>	<b>62</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
Ségou	Barouéli	25	1	0	0	3	5	0	0	0	1
	Bla	28	2	0	0	4	1	0	0	0	1
	Macina	20	1	0	1	2	3	0	0	0	1
	Markala	18	0	0	0	4	1	0	0	0	1
	Niono	25	10	0	0	6	6	0	0	0	1
	San	30	5	0	0	6	2	0	0	0	1
	Ségou	34	6	1	0	22	6	1	0	0	1
	Tominian	20	1	0	0	1	2	0	0	0	1
	<b>Total Ségou</b>	<b>200</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
Mopti	Bandiagara	27	2	0	0	2	0	0	0	0	1
	Bankass	22	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Djénne	22	0	0	0	3	2	0	0	0	1
	Douentza	20	1	0	0	2	2	0	0	0	1
	Koro	25	1	0	0	2	2	0	0	0	1
	Mopti	27	9	0	0	14	2	2	0	2	1
	Téninkou	20	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	Youwarou	8	0	0	0	0	2	0	0	0	1
	<b>Total Mopti</b>	<b>171</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
Tombouctou	Diré	18	0	0	0	1	3	0	0	0	1
	Goundam	16	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	Gourma Rharous	16	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	Niafunké	22	0	0	0	0	3	0	0	0	1
	Tombouctou	16	1	0	0	4	4	0	0	0	1
	<b>Total Tombouctou</b>	<b>88</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Gao	Ansongo	16	0	0	0	1	2	0	0	0	1
	Bourem	21	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	Gao	23	0	0	1	10	0	0	0	1	1
	<b>Total Gao</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Kidal	Abeibara	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Kidal	8	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	Tessalit	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Tin-Essako	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	<b>Total Kidal</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Taoudénit	Achouratt	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Al-Ourche	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Araouane	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Régions	Districts Sanitaires	Nombre de CSCom fonctionnels	Nbre de Cabinets privés	Nbre de cliniques privées	Polycliniques	Etablissements pharmaceutiques			Labo Analyses Biomédicales privés	Garnisons	Nombre de Csréf
						Officines	Dépôts de Pharmacies	Etablissements ventes en Gros			
	Bou-Djebeha	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foum-Elba	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Taoudénit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Taoudénit	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ménaka	Anderaboukane	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Inekar	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ménaka	6	0	0	0	0	3	0	0	0	1
	Tidermene	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Ménaka	22	0	0	0	0	3	0	0	0	1
Bamako	Commune 1	12	49	11	1	53	1	4	0	0	1
	Commune 2	8	34	13	1	28	0	17	4	0	1
	Commune 3	8	16	3	0	31	0	3	0	4	1
	Commune 4	10	41	14	4	44	0	10	3	0	1
	Commune 5	12	117	18	3	56	0	15	3	0	1
	Commune 6	11	78	16	1	60	1	11	3	2	1
	Total Bamako	61	335	75	10	272	2	60	13	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>1296</b>	<b>505</b>	<b>99</b>	<b>14</b>	<b>523</b>	<b>132</b>	<b>69</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>65</b>

Le tableau III révèle qu'il existe 2 730 structures de santé au 1<sup>er</sup> niveau de la pyramide de santé. Les CSCom (1 296) constituent 47% de l'ensemble de ces structures de santé. La région de Sikasso dispose du plus grand nombre de CSCom (230). La région de Taoudénit compte le moins de CSCom (04).

**Tableau IV: Répartition des structures de santé de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> Niveaux (Hôpitaux de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> Référence et les Structures Centrales)**

Type de Structure	EPH 2 <sup>ème</sup> référence	EPH 3 <sup>ème</sup> référence	DRS	EPST	EPA	EPIC	Services centraux	Organismes Personnalisés	Services Rattachés	Ministère
Liste des Structures	Hôpital Kayes	EPH Gabriel Touré	DRS Bamako	ANTI M	ANEH	PPM	DRH	Ordre des Médecins	CPS	Cabinet
	Hôpital Kati	EPH Point G	DRS Kayes	INRSP		UMPP	DNS	Ordre des Pharmaciens	CADD	CSLS
	Hôpital Sikasso	Hôpital du Mali	DRS Koulikoro	LNS			DPM	Ordre des Chirurgiens dentistes	CNIECS	
	Hôpital Ségou	CHU-OS	DRS Sikasso	CNAM			DFM	Ordre des Sages-femmes	CEPRIS	
	Hôpital Mopti	IOTA	DRS Ségou	ANSS A			IS	Ordre des infirmiers		
	Hôpital Tombouctou		DRS Mopti	CRED OS			DPNLP			
	Hôpital Gao		DRS Tombouctou	CRLD						

Type de Structure	EPH 2 <sup>ème</sup> référence	EPH 3 <sup>ème</sup> référence	DRS	EPST	EPA	EPIC	Services centraux	Organismes Personnalisés	Services Rattachés	Ministère
	Hôpital Luxembourg		DRS Gao	CNTS						
			DRS Kidal							
			DRS Ménaka							
			DRS Taoudénit							
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

NB : La Cellule Sectorielle de Lutte Contre le Sida (CSLS) est directement rattachée au Secrétariat exécutif de lutte contre le sida qui est sous la responsabilité du Haut Conseil National de Lutte contre le Sida, placé sous l'autorité de la Présidence.

Compte tenu de sa spécificité, la CSLS est comptabilisée parmi les structures rattachées au Secrétariat Général du Ministère.

### 5.3.2. SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES

#### 5.3.2.1. RATIO PERSONNEL DE SANTE NIVEAU PAYS

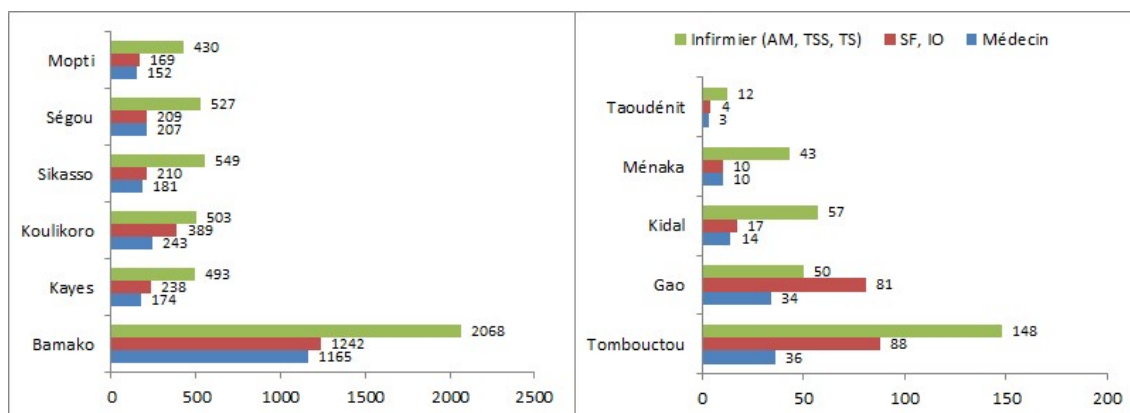
Selon l'OMS, il faut 23 professionnels de santé (Médecin, sage femme et infirmier) pour 10 000 habitants. Ce ratio est loin d'être atteint au Mali ; il est de 5,2 professionnels de santé pour 10 000 habitants. Il prend en compte les professionnels de l'Etat, des structures privées, parapubliques et confessionnelles.

**Tableau V: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 hbts par région**

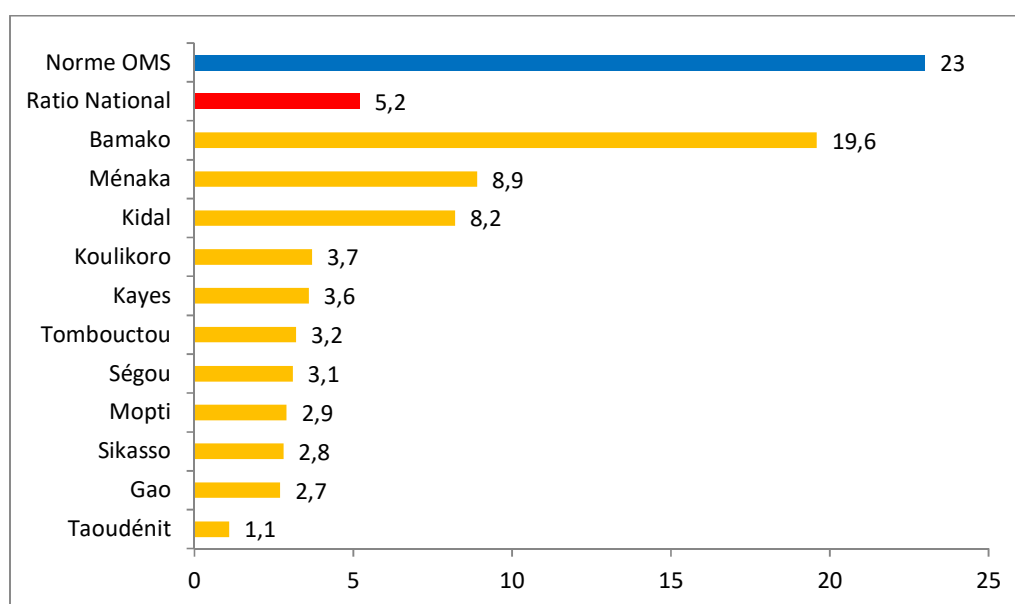
District/Corps	Kayes	Koulikoro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tombouctou	Gao	Kidal	Ménaka	Taoudénit	Bamako	Effectif total	Norme OMS
Médecin	174	243	181	207	152	36	34	14	10	3	1165	2219	23 professionnels de santé pour 10 000 hbts
SF, IO	238	389	210	209	169	88	81	17	10	4	1242	2657	
Infirmier (AM, TSS, TS)	493	503	549	527	430	148	50	57	43	12	2068	4880	
Personnel de santé	905	1135	940	943	751	272	165	88	63	19	4475	9756	
Pop. 2016	2537187	3064983	3337001	3039357	2571001	851999	614370	107357	70630	174847	2284999	18653731	
Ratio	3,6	3,7	2,8	3,1	2,9	3,2	2,7	8,2	8,9	1,1	19,6	5,2	

NB : Ce ratio tient compte du personnel de santé du secteur public et privé.

Le Tableau V montre que le ratio professionnel de santé (médecin, sage femme et infirmier) pour 10 000 hbts est faible dans l'ensemble des régions. Toutefois, on observe qu'il est encore plus faible dans les régions à fortes densités de population (Kayes, Koulikoro, Sikasso et Ségou).



**Figure 4: Effectif des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans les régions**

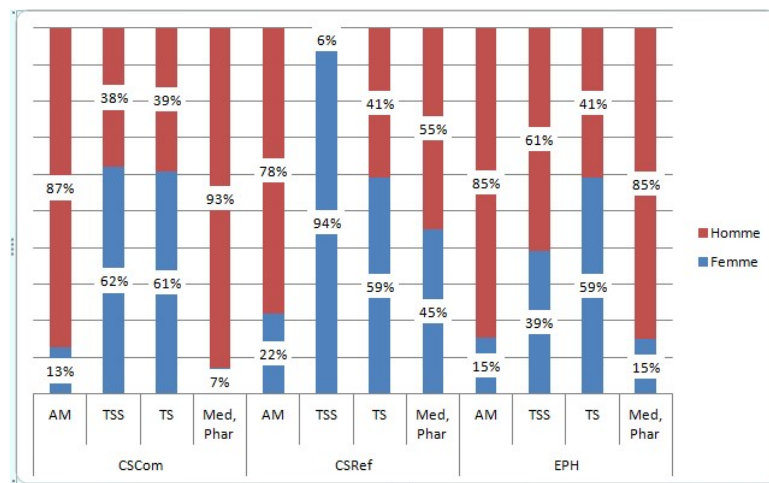


**Figure 5: Ratio des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) par région pour 10 000 hbts**

La figure 5 montre que le ratio des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) de Bamako est de 19,6.

NB : Les effectifs des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) du district de Bamako prennent en compte les effectifs des EPH de 3<sup>ème</sup> référence.

### 5.3.2.2. RATIO HOMME/FEMME



**Figure 6: Ratio homme/femme dans les CCom, CSRef et les hôpitaux**

Le Graphique 6 montre qu'il y a 94% de TSS femmes au niveau des CSRef contre 39% dans les hôpitaux. Il y'a 93% de médecins hommes au niveau des CCom contre 55% dans les CSRef. Dans les hôpitaux comme dans les CSRef, le taux de TS femmes est identique (59%).

### 5.3.2.3. REGION DE KAYES

Tableau VI: Répartition du personnel dans la région de Kayes

Qualification	Districts Sanitaires											DRS	Hopital	Total Kayes
	Bafoulabé	Diéma	Kayes	Kéniéba	Kita	Oussou bidiagnian	Sagabary	Sefeto	Yélimané	Nioro du sahel				
Médecin	5	11	29	7	10	5	4	5	8	8	8	34	134	
Pharmacien	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	3	7	
Sage Femme	4	4	19	5	8	4	2	3	7	6	4	11	77	
Inf. Obst.	5	14	41	12	30	3	7	6	6	7	0	8	139	
Inf. Spécialisés (AM)	0	3	1	3	2	1	0	0	2	4	10	22	48	
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	12	23	20	21	30	8	5	4	13	18	1	26	181	
Inf SP, Inf. Labo	16	19	50	21	25	13	5	7	17	25	1	14	213	
Matrone/ATR	19	23	90	22	46	20	4	0	33	41	0	5	303	
Aide Soignant/Vaccinateur	13	15	70	17	45	18	5	0	23	18	0	4	228	
Ing Sanitaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	
Administrateur (Civil, action social)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TS action social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
Tech Action Social et Assimulés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gestionnaire	2	2	4	2	2	1	1	0	1	1	4	14	34	
Informaticiens	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	1	0	2	1	1	0	1	0	0	0	3	4	13	
Personnel d'appui	20	24	104	32	79	31	21	17	34	38	10	34	444	
Total	97	138	432	143	279	104	55	42	144	167	45	182	1828	

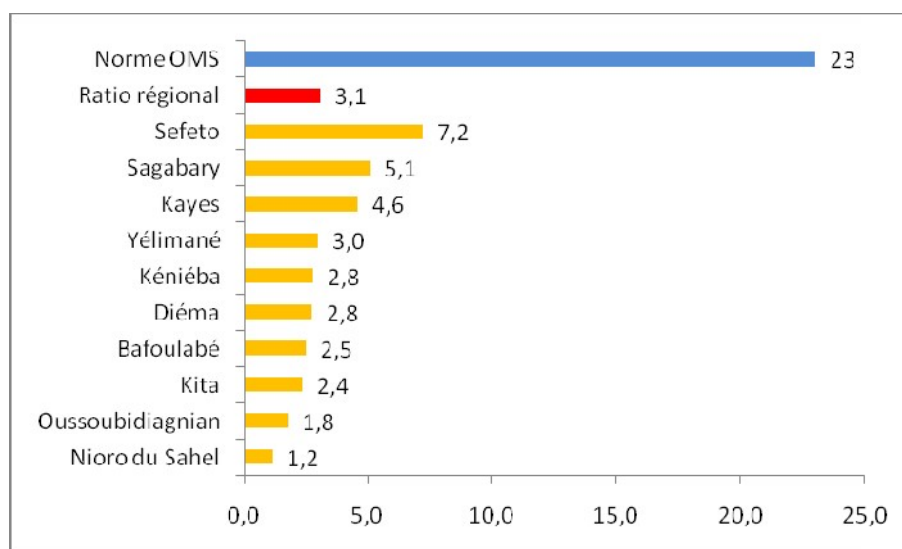
D'après le tableau VI, le district sanitaire de Sefeto est le moins doté en personnel de santé.

Tableau VII: Ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire dans la région de Kayes

District/Corps	Bafoulabé	Diéma	Kayes	Kéniéba	Kita	Nioro du Sahel	Oussou bidiagnian	Sagabary	Sefeto	Yélimané	Total
Médecin	5	11	71	7	10	5	4	5	8	8	134
SF, IO	9	18	83	17	38	7	9	9	13	13	216
Infirmier (AM, TSS, TS)	28	45	145	45	57	22	10	11	32	47	442
Personnel de santé	42	74	299	69	105	34	23	25	53	68	792
Pop. 2016	166062	267306	647098	244732	445090	290532	128804	49162	73474	224928	2537187
Ratio	2,5	2,8	4,6	2,8	2,4	1,2	1,8	5,1	7,2	3,0	3,1

NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.

Dans la région de Kayes, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 3,1. Ce ratio est très faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Ce ratio est encore très faible dans le district sanitaire de Nioro du Sahel (1,2).

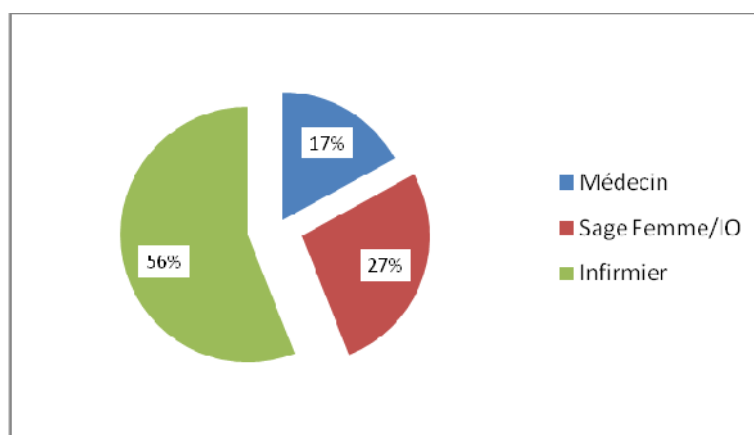


**Figure 7: Ratio professionnel de santé pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Kayes**

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

- 1 Médecin pour 18934 habitants (1 pour 10 000 habitants) ;
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 11746 habitants (1 pour 5 000 habitants) ;
- 1 Infirmier pour 5740 habitants (1 pour 5000 habitants).

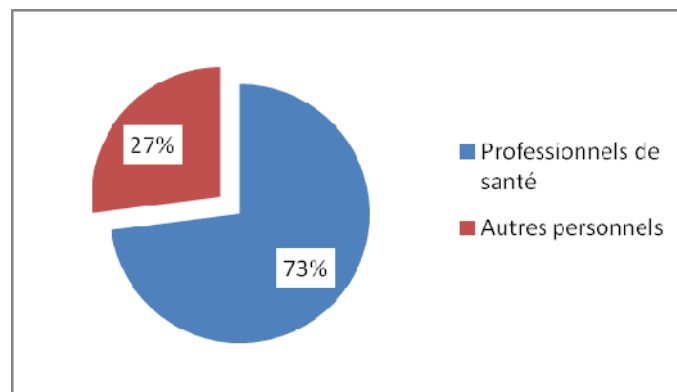
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 8: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Kayes**

La proportion des infirmiers (56%) représente plus de la moitié des professionnels de santé dans la région de Kayes.

Sur l'effectif total, tous corps confondus, la proportion des professionnels de santé se présente comme suit :



**Figure 9: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) dans la région de Kayes**

La proportion des professionnels de santé (73%) représente plus de la moitié de l'ensemble du personnel dans la région de Kayes.

**Tableau VIII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement**

Catégorie	Source de salaire							TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTe	ASACO	Fonds propres	Privé	Autres	
DRS et Districts								
Cadre A de (Personnel Santé)	83	0	31	8	0	4	1	127
Cadre B2 de (Personnel Santé)	170	1	34	6	0	3	4	218
Cadre B1 de (Personnel Santé)	153	6	129	30	0	9	5	332
Cadre C de (Personnel Santé)	16	94	0	306	40	4	11	471
Cadre D de (Personnel Santé)	2	0	0	0	0	0	0	2
Sous-total	424	101	194	350	40	20	21	1150
Cadre A (Autres Personnel)	7	0	0	0	0	0	0	7
Cadre B2 (Autres Personnel)	15	1	0	0	0	1	0	17
Cadre B1 (Autres Personnel)	23	16	12	12	1	1	0	65

Catégorie	Source de salaire							TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTÉ	ASACO	Fonds propres	Privé	Autres	
Cadre C (Autres Personnel)	9	17	2	13	12	18	23	94
Cadre D et E (Autres Personnel)	24	65	5	139	44	19	17	313
<b>Sous-total</b>	<b>78</b>	<b>99</b>	<b>19</b>	<b>164</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>496</b>
<b>Total</b>	<b>502</b>	<b>200</b>	<b>213</b>	<b>514</b>	<b>97</b>	<b>59</b>	<b>61</b>	<b>1646</b>
<b>Hôpital Kayes</b>								
Cadre A (Professionnel de Santé)	60	1	0	0	0	0	0	61
Cadre B2 (Personnel de Santé)	31	0	4	0	3	0	0	38
Cadre B1 (Personnel de Santé)	11	1	2	0	1	0	0	15
Cadre C (Personnel de Santé)	1	0	0	0	0	0	0	1
Cadre D (Personnel de Santé)	1	4	4	0	0	0	0	9
<b>Sous-total</b>	<b>104</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>124</b>
Cadre A (Autres Personnel)	2	0	0	0	0	0	0	2
Cadre B2 (Autres Personnel)	3	0	0	0	0	0	0	3
Cadre B1 (Autres Personnel)	0	0	0	0	12	0	0	12
Cadre C (Autres Personnel)	2	0	0	0	4	0	0	6
Cadre D et E (Autres Personnel)	3	0	0	0	32	0	0	35
<b>Sous-total</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>58</b>
<b>Total H Kayes</b>	<b>114</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>182</b>
<b>Total Région</b>	<b>616</b>	<b>206</b>	<b>223</b>	<b>514</b>	<b>149</b>	<b>59</b>	<b>61</b>	<b>1828</b>

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTÉ : contractuels des collectivités et des Fonds PPTÉ*

*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

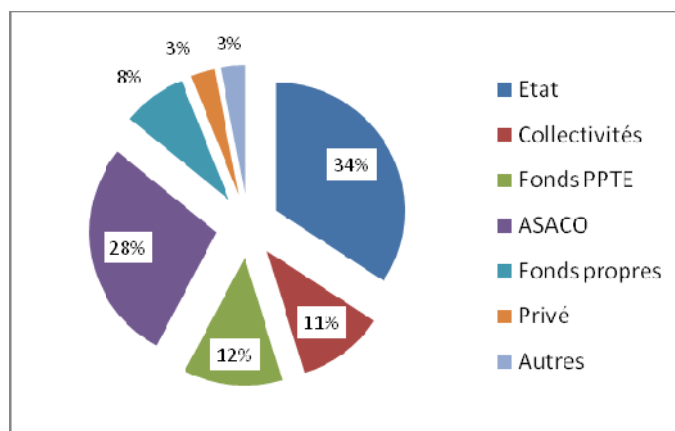
*Privé : personnels payés par les structures privées*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*



Parmi les professionnels de santé de la région de Kayes, le personnel de la catégorie A représente 11% de l'effectif du personnel ; la catégorie B1 et B2, 48% et la catégorie C 41% (DRS, districts sanitaires).

A l'hôpital régional de Kayes, la catégorie A représente 49% de l'effectif du personnel de la structure, les catégories B1 et B2, 43%.



**Figure 10: Répartition du personnel par source de financement**

Le financement du salaire du personnel est essentiellement assuré par l'Etat dans la région de Kayes (34% du personnel). Les collectivités territoriales prennent en charge le salaire de 11% de l'effectif.

### 5.3.2.4. REGION DE KOULIKORO

Tableau IX: Répartition du personnel dans la région de Koulikoro

Qualification	Districts Sanitaires										DRS Koulikoro	Hôpital de Kati	Total Koulikoro
	Banamba	Dioila	Fana	Kalaban-coro	Kangaba	Kati	Kolokani	Koulikoro	Nara	Ouélessebouougou			
Médecin	14	13	14	27	14	29	13	21	13	24	6	40	228
Pharmacien	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	2	3	10
Sage Femme	6	5	4	44	6	23	6	11	6	12	2	6	131
Inf. Obst.	7	6	6	66	9	57	4	19	7	7	0	9	197
Inf. Spécialisés (AM)	4	8	6	12	4	5	8	4	2	5	3	24	85
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	18	15	10	16	14	30	12	8	18	13	2	36	192
Inf SP, Inf. Labo	13	16	16	50	11	63	19	19	29	20	0	38	294
Matrone/ATR	33	27	29	19	4	77	33	26	36	20	0	0	304
Aide-Soignant/Vaccinateur	19	7	28	21	8	47	26	7	31	15	0	2	211
Ing Sanitaire	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3
Administrateur (Civil, action social et RH)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TS action social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Tech Action Social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestionnaire	1	3	2	3	1	5	1	4	2	1	3	10	36
Informaticiens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	1	2	1	1		1	1	1	0	0	34	6	48
Personnel d'appui	15	16	19	24	10	35	11	11	11	6	16	47	221
Autres	0	50	0	0	20	10	0	0	0	0	2	0	82
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>169</b>	<b>136</b>	<b>284</b>	<b>102</b>	<b>383</b>	<b>134</b>	<b>132</b>	<b>155</b>	<b>123</b>	<b>72</b>	<b>230</b>	<b>2051</b>

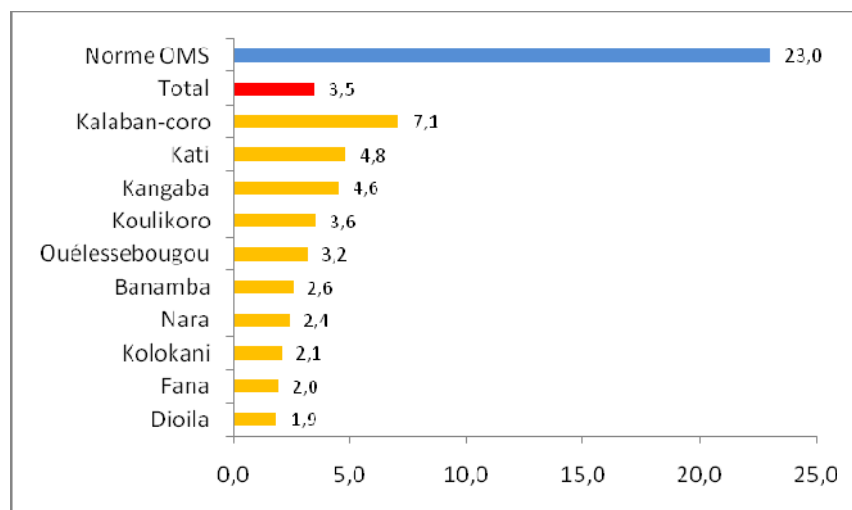
D'après le tableau n°IX, le district sanitaire Kangaba est le moins doté en personnel.

**Tableau X: Ratio professionnels de santé pour 10 000 hbts par district sanitaire dans la région de Koulikoro**

District/Corps	Bana mba	Dioila	Fana	Kalaba n-coro	Kangaba	Kati	Kolokani	Koulikoro	Nara	Ouélessebougu	Total
Médecin	14	13	14	27	14	69	13	27	13	24	228
SF, IO	13	11	10	110	15	142	10	32	13	19	375
Infirmier (AM, TSS, TS)	35	39	32	78	29	103	39	36	49	38	478
Personnel de santé	62	63	56	215	58	314	62	95	75	81	1081
Pop. 2016	240556	335419	285727	302779	127363	651358	295796	266944	307266	251775	3064983
Ratio	2,6	1,9	2,0	7,1	4,6	4,8	2,1	3,6	2,4	3,2	3,5

*NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.*

Dans la région de Koulikoro, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 3,5. Ce ratio est très faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Il est encore plus faible dans le district sanitaire de Dioila (1,9).

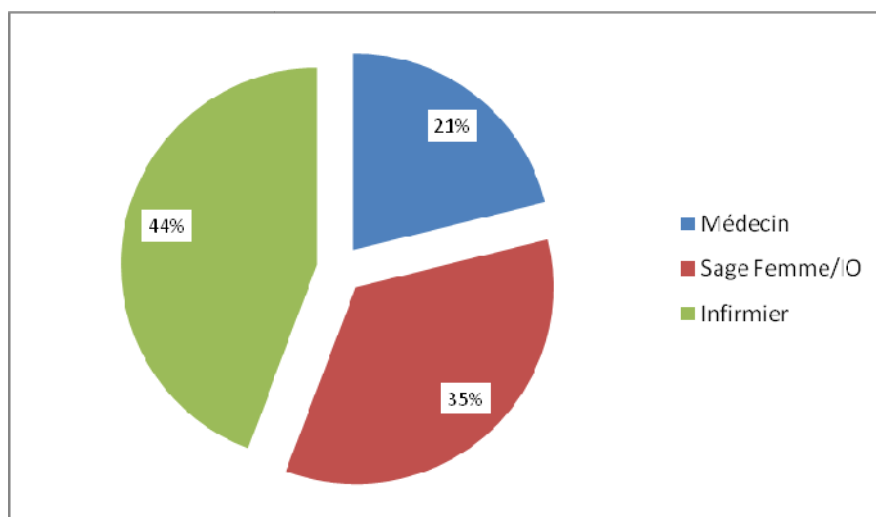


**Figure 11: Ratio professionnels de santé pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Koulikoro**

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

- 1 Médecin pour 13 443 habitants (1 pour 10 000 habitants) ;
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 8 173 habitants (1 pour 5 000 habitants) ;
- 1 Infirmier pour 6 412 habitants (1 pour 5000 habitants).

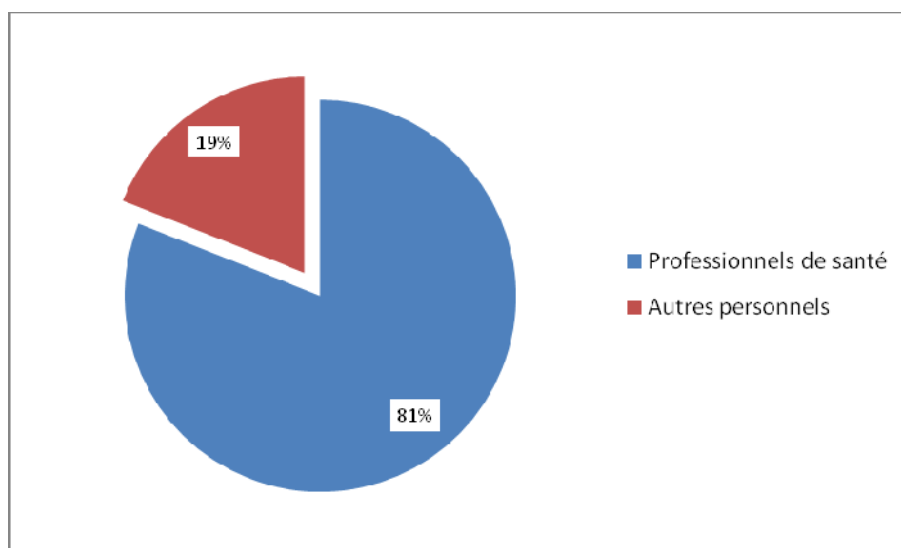
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 12: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Koulikoro**

La proportion des infirmiers représente près de la moitié des professionnels de santé.

Sur l'effectif total, tous corps confondus, la proportion des professionnels de santé se présente comme suit :



**Figure 13: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) dans la région de Koulikoro**

La proportion des professionnels de santé représente les 81% de l'ensemble du personnel dans la région de Koulikoro.

**Tableau XI: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Koulikoro**

Catégorie	Source de salaire								Total
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
DRS et Districts Sanitaires									
Cadre A (Personnel de Santé)	90	41	1	24	2	21	20	2	201
Cadre B2 (Personnel de Santé)	202	38	7	26	1	0	14	6	294
Cadre B1 (Personnel de Santé)	204	162	19	33	0	2	22	10	452
Cadre C (Personnel de Santé)	0	0	0	155	0	0	0	12	167
Cadre D (Personnel de Santé)	12	0	0	400	17	11	0	3	443
Sous-total	508	241	27	638	20	34	56	33	1557
Cadre A (Autres Personnel)	3	0	0	0	0	0	0	2	5
Cadre B2 (Autres Personnel)	6	0	0	0	0	0	0	0	6
Cadre B1 (Autres Personnel)	8	0	0	0	1	0	0	0	9
Cadre C (Autres Personnel)	15	2	11	21	6	0	0	0	55
Cadre D et E (Autres Personnel)	38	27	0	60	34	1	26	3	189
Sous-total	70	29	11	81	41	1	26	5	264
Total Koulikoro	578	270	38	719	61	35	82	38	1821
CHU Kati Zeme référence									
Cadre A (Personnel de Santé)	62	0	0	0	3	0	0	0	65
Cadre B2 (Personnel de Santé)	45	0	0	0	1	0	0	0	46
Cadre B1 (Personnel de Santé)	30	1	0	0	6	0	0	0	37
Cadre C (Personnel de Santé)	6	0	0	0	0	0	0	0	6
Cadre D (Personnel de Santé)	3	0	0	0	23	0	0	0	26
Sous-total	146	1	0	0	33	0	0	0	180
Cadre A (Autres Personnel)	9	0	0	0	1	0	0	0	10
Cadre B2 (Autres Personnel)	8	0	0	0	2	0	0	0	10
Cadre B1 (Autres Personnel)	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Cadre C (Autres Personnel)	6	0	0	0	5	0	0	0	11
Cadre D et E (Autres Personnel)	8	0	0	0	0	0	0	0	17
Sous-total	33	0	0	0	8	0	0	0	50
Total CHU Kati	179	1	0	0	41	0	0	0	230
Total général	757	271	38	719	102	35	82	38	2051

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

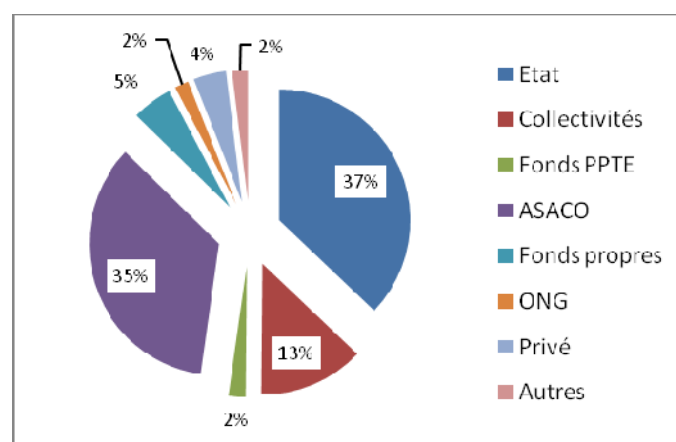
*Privé : personnels payés par les structures privées*

*ONG : personnels payés par les Organismes non gouvernementaux*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*

Parmi les professionnels de santé de la région de Koulikoro, le personnel de la catégorie A représente 13% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 48% et les catégories C et D 39% (DRS, districts sanitaires).

A l'hôpital de Kati, la catégorie A représente 36% de l'effectif du personnel de la structure, les catégories B1 et B2, 47%.



**Figure 14: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Koulikoro**

L'Etat assure le financement du salaire de 37% du personnel dans la région de Koulikoro. Les collectivités territoriales prennent en charge le salaire de 13% de l'effectif.

### 5.3.2.5. REGION DE SIKASSO

Tableau XII: Répartition du personnel dans la région de Sikasso

Qualifications	Districts Sanitaires										DRS Sikasso	Hôpital de Sikasso	Total Sikasso
	Bougouni	Kadiolo	Kignan	Kolondiéba	Koutiala	Niéna	Sélingué	Sikasso	Yanfolila	Yorosso			
Médecin	26	6	3	4	21	3	3	19	6	4	10	39	144
Pharmacien	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	3	4	12
Sage-Femme	8	4	1	4	19	2	3	24	7	3	1	11	87
Inf. Obst.	12	9	2	1	28	3	1	28	5	4	0	12	105
Inf. Spécialisés (AM)	5	0	3	2	12	0	3	8	5	0	10	33	81
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	18	7	0	3	10	8	5	25	16	8	1	38	139
Inf SP, Inf. Labo	36	7	3	10	35	11	7	75	16	16	0	35	251
Matrone/ATR	24	40	34	26	82	4	13	76	8	5		0	312
Aide-Soignant/Vaccinateur	35	19	14	13	54	15	21	58	7	33		8	277
Ing Sanitaire	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3	5
Administrateur (Civil, action social et RH)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
TS action social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Tech Action Social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestionnaire	4	1	2	1	15	1	1	5	2	2	3	8	45
Informaticiens	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	1	1	1	1	1	0	0	4	0	0	5	6	20
Personnel d'appui	28	44	30	30	97	2	15	33	4	6	15	25	329
Autres	0	3	1	0	0	0	0	45	0	0	1	8	58
Total	198	142	95	96	375	49	72	402	76	81	52	235	1 873

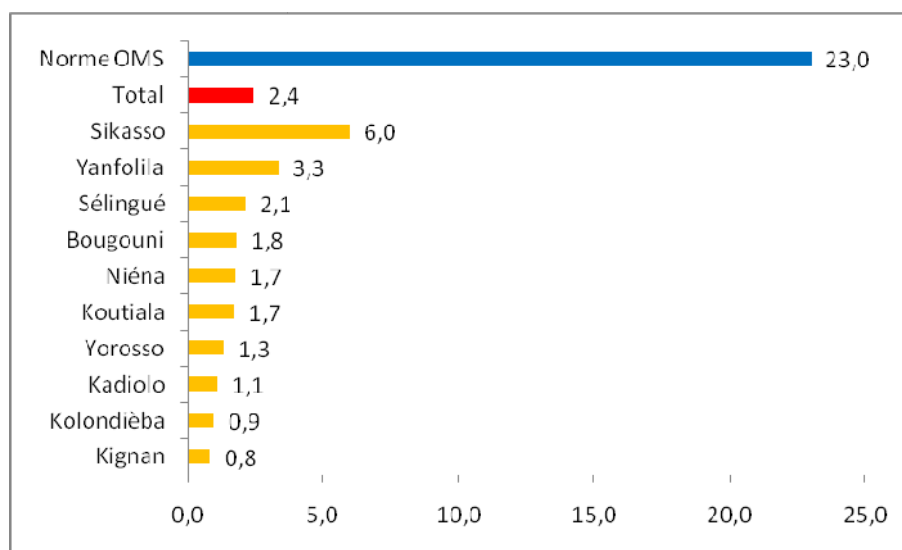
D'après le tableau n°XII, le district sanitaire de Niéna est le moins doté en personnel de santé.

**Tableau XIII: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Sikasso**

District/Corps	Bougouni	Kadiolo	Kignan	Kolondièba	Koutiala	Niéna	Sélingué	Sikasso	Yanfolila	Yorosso	Total
Médecin	26	6	3	4	21	3	3	68	6	4	144
SF, IO	20	13	3	5	47	5	4	76	12	7	192
Infirmier (AM, TSS, TS)	59	14	6	15	57	19	15	225	37	24	471
Professionnels de Santé	105	33	12	24	125	27	22	369	55	35	807
Pop. 2016	583941	304625	147513	257485	731028	156394	104981	618048	164203	268783	3337001
Ratio	1,8	1,1	0,8	0,9	1,7	1,7	2,1	6,0	3,3	1,3	2,4

*NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.*

D'après le tableau XIII, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 2,4 dans la région de Sikasso. Ce ratio est très faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Il est encore très faible dans les districts sanitaires de Kignan (0,8) et de Kolondièba (0,9).



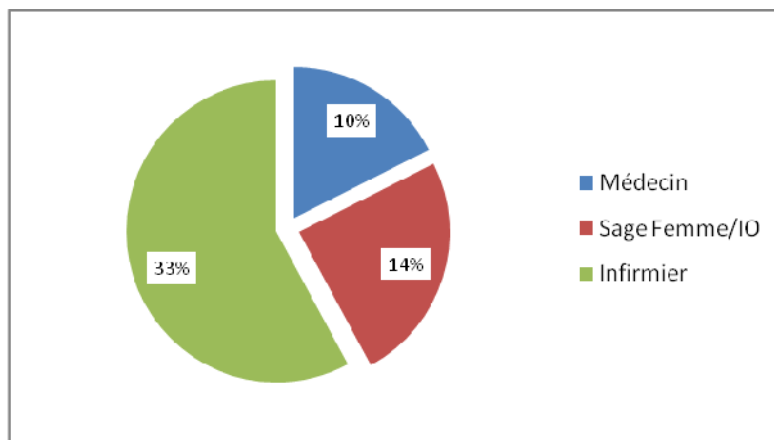
**Figure 15: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Sikasso**

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul donnent :

- 1 Médecin pour 23 174 habitants (1 pour 10 000 habitants) ;
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 17 380 habitants (1 pour 5 000 habitants) ;
- 1 Infirmier pour 7 085 habitants (1 pour 5000 habitants).

Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :

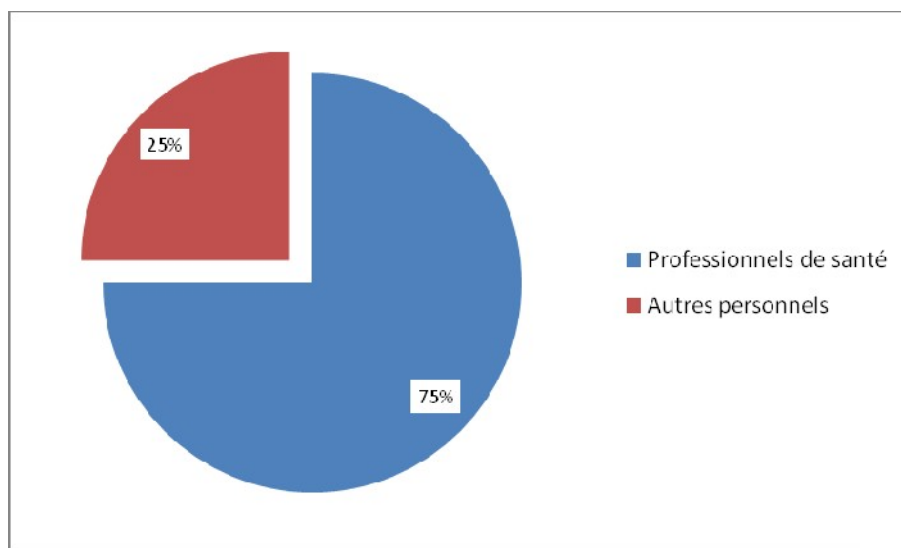




**Figure 16: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) dans la région de Sikasso**

La proportion des infirmiers représente plus de la moitié des professionnels de santé dans la région de Sikasso.

Sur l'effectif total, tous corps confondus, la proportion des professionnels de santé se présente comme suit :



**Figure 17: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) dans la région de Sikasso**

La proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) représente 74% de l'ensemble du personnel dans la région de Sikasso.

**Tableau XIV: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Sikasso**

Catégorie	Source de salaire								TOTAL	
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres		
Sikasso										
Cadre A de (Personnel Santé)	133	24	8	14	4	5	3	4	195	
Cadre B2 de (Personnel Santé)	149	27	2	35	3	1	7	9	233	
Cadre B1 de (Personnel Santé)	182	202	34	61	17	0	11	8	515	
Cadre C de (Personnel Santé)	50	20	74	109	9	0	9	24	295	
Cadre D de (Personnel Santé)	20	20	10	85	15	0	8	15	173	
Sous-total	534	293	128	304	48	6	38	60	1411	
Cadre A (Autres Personnel)	2	0	0	0	0	0	0	0	2	
Cadre B2 (Autres Personnel)	5	3	2	13	0	0	0	0	23	
Cadre B1 (Autres Personnel)	15	5	3	27	0	0	0	0	50	
Cadre C (Autres Personnel)	34	45	10	87	0	0	0	67	243	
Cadre D et E (Autres Personnel)	17	20	5	64	0	0	0	38	144	
Sous-total	73	73	20	191	0	0	0	105	462	
Total	607	366	148	495	48	6	38	165	1873	
Hôpital Sikasso										
Cadre A de (Personnel Santé)	75	0	0	0	4	0	0	1	80	
Cadre B2 de (Personnel Santé)	44	1	0	0	1	0	0	0	46	
Cadre B1 de (Personnel Santé)	40	0	4	0	0	0	0	0	44	
Cadre C de (Personnel Santé)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadre D de (Personnel Santé)	8	0	0	0	0	0	0	0	8	
Sous-total	167	1	4	0	5	0	0	1	178	
Cadre A (Autres Personnel)	4	0	0	0	0	0	0	0	4	
Cadre B2 (Autres Personnel)	5	0	0	0	3	0	0	0	8	
Cadre B1 (Autres Personnel)	1	0	0	0	4	0	0	0	5	

Catégorie	Source de salaire								TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
Cadre C (Autres Personnel)	1	1	0	0	10	0	0	0	12
Cadre D et E (Autres Personnel)	12	0	0	0	16	0	0	0	28
Sous-total	23	1	0	0	33	0	0	0	57
Total H Sikasso	190	2	4	0	38	0	0	1	235
Total général	609	370	148	533	48	6	39	400	1 873

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

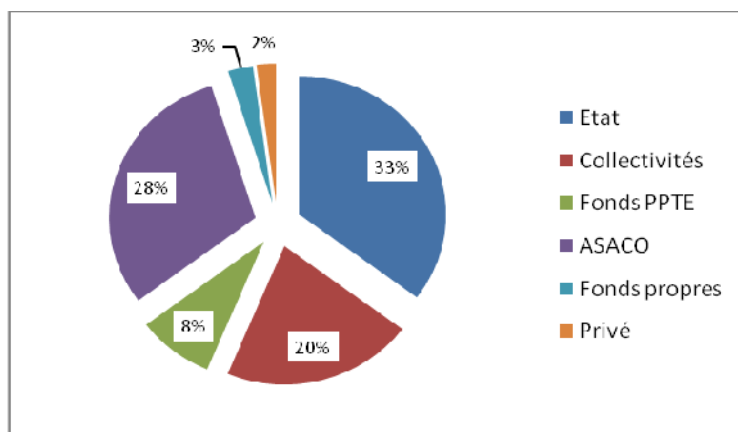
*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

*Privé : personnels payés par les structures privées*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*

Parmi les professionnels de santé de la région de Sikasso, le personnel de la catégorie A représente 14% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 53% et la catégorie C 21% (DRS, districts sanitaires).

A l'hôpital de Sikasso, la catégorie A représente 45% de l'effectif du personnel de la structure, les catégories B1 et B2, 51%.



**Figure 18: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Sikasso**

L'Etat assure le financement du salaire de 33% du personnel de santé dans la région de Sikasso. Les Collectivités Territoriales prennent en charge le salaire de 20 % de l'effectif.

### 5.3.2.6. REGION DE SEGOU

Tableau XV: Répartition du personnel dans la région de Sékou

Qualifications	Districts Sanitaires								DRS Sékou	Hopital Sékou	Total Sékou
	Baraouéli	Bla	Macina	Markala	Niono	San	Sékou	Tominian			
Médecin	22	20	16	18	24	16	27	10	12	39	204
Pharmacien	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Sage Femme	6	7	8	6	9	11	34	3	0	14	98
Inf. Obst.	11	6	12	15	9	11	35	7	0	2	108
Inf. Spécialisés (AM)	3	5	2	4	5	6	6	3	9	20	63
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	15	12	16	13	19	14	18	14	0	36	157
Inf SP, Inf. Labo	17	24	22	23	33	45	70	29	0	38	301
Matrone/ATR	34	52	28	28	36	37	40	25		0	280
Aide- Soignant/Vaccinateur	30	26	23	31	20	27	36	19	0	32	244
Ing Sanitaire	0	0		0	0	0	0	1	1	3	5
Administrateur (Civil, action social et RH)	0	2	1	1	0	0	0	0	2	5	11
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TS action social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tech Action Social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestionnaire	1	1	1	3	2	5	4	1	3	20	41
Informaticiens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	1	2	1	1	1	2	0	1	2	2	13
Personnel d'appui	56	50	65	49	63	46	67	33	14	15	458
Autres	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	4
Total	196	207	195	192	222	220	339	146	47	228	1992

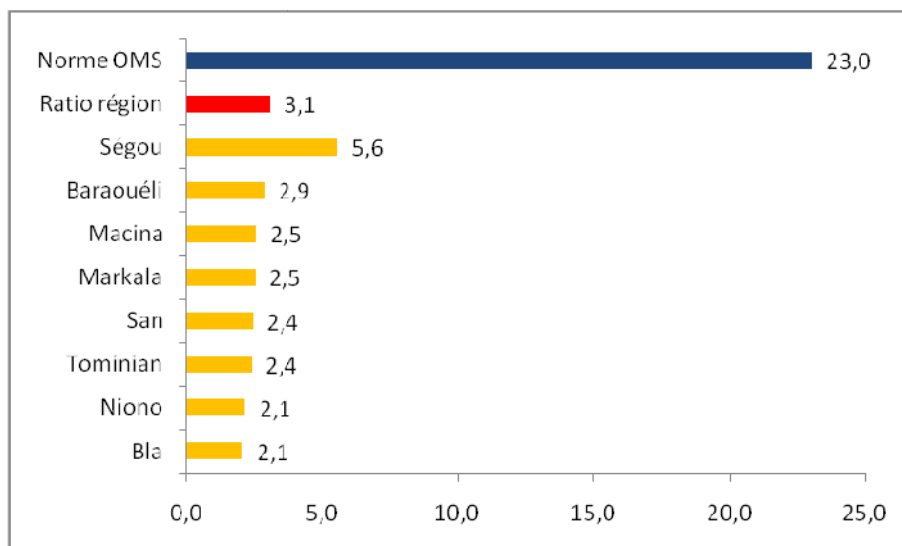
D'après le tableau n°XV, le district sanitaire de Tominian est le moins doté en personnel en charge de la santé maternelle et infantile.

**Tableau XVI: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Ségou**

District/Corps	Baraouéli	Bla	Macina	Markala	Niono	San	Ségou	Tominian	Total
Médecin	22	20	16	18	24	16	78	10	204
SF, IO	17	13	20	21	18	22	85	10	206
Infirmier (AM, TSS, TS)	35	41	40	40	57	65	197	46	521
Personnel de santé	74	74	76	79	99	103	360	66	931
Pop. 2016	257198	358425	300067	314486	461759	423180	646444	277798	3039357
Ratio	2,9	2,1	2,5	2,5	2,1	2,4	5,6	2,4	3,1

*NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.*

D'après le tableau n° XIII, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 3,1 dans la région de Ségou. Ce ratio est très faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Il est encore très faible dans les districts sanitaires de Bla et Niono avec 2,1.



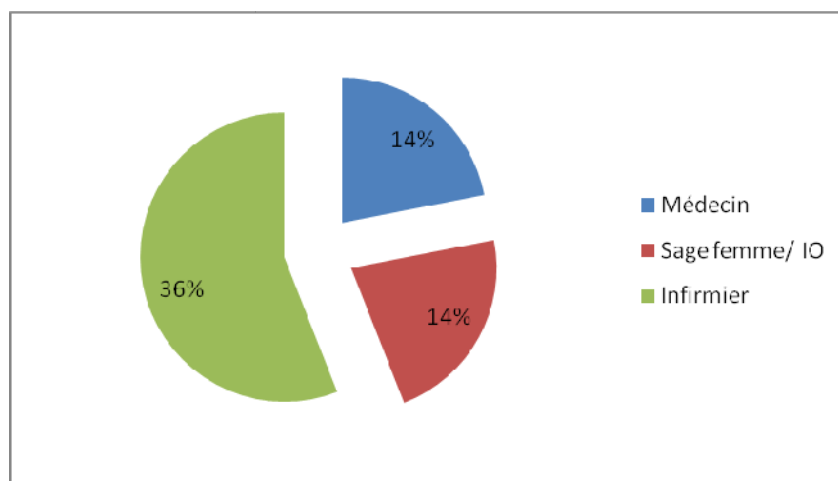
**Figure 19: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Ségou**

Le district sanitaire de Ségou a le ratio le plus élevé par rapport au reste de la région.

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

- 1 Médecin pour 14 899 habitants (1 pour 10 000 habitants)
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 14 754habitants (1 pour 5 000 habitants)
- 1 Infirmier pour 5 834habitants (1 pour 5 000 habitants).

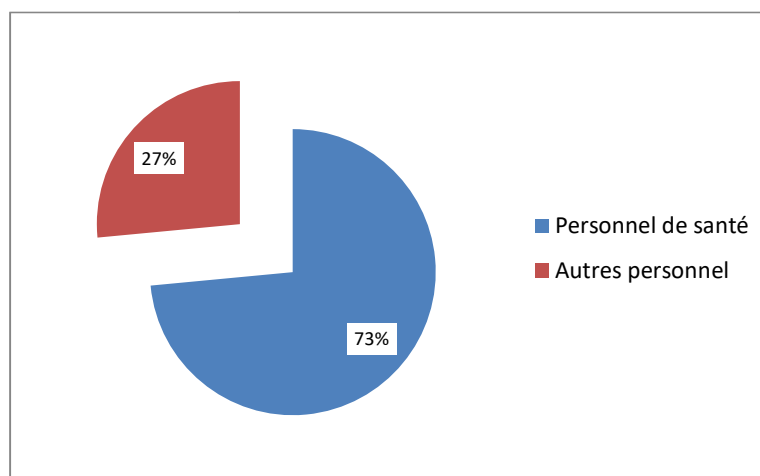
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 20: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Ségou**

La proportion des infirmiers représente plus de la moitié des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Ségou.

Sur l'effectif total, tous corps confondus, la proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) se présente comme suit :



**Figure 21: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Ségou**

La proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) représente la moitié de l'ensemble du personnel dans la région de Ségou.

**Tableau XVII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Ségou**

Catégorie	Source de salaire								TOTAL	
	Etat	Collectivités	Fonds PPTe	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres		
DRS et Districts Sanitaires										
Cadre A de (Personnel Santé)	100	34	12	36	5	2	15	8	212	
Cadre B2 de (Personnel Santé)	149	23	7	8	0	0	10	9	206	
Cadre B1 de (Personnel Santé)	136	175	19	38	2	0	0	0	370	
Cadre C de (Personnel Santé)	8	5	0	0	0	0	0	0	13	
Cadre D de (Personnel Santé)	24	224	0	364	35	0	6	0	653	
Sous-total	417	461	38	446	42	2	31	17	1454	
Cadre A (Autres Personnel)	7	0	0	0	0	0	0	0	7	
Cadre B2 (Autres Personnel)	7	0	0	0	0	0	0	0	7	
Cadre B1 (Autres Personnel)	7	0	2		1	0	0	0	10	
Cadre C (Autres Personnel)	15	0	0	5	0	0	0	0	20	
Cadre D et E (Autres Personnel)	29	21	0	127	84	0	0	5	266	
Sous-total	65	21	2	132	85	0	0	5	310	
Total Ségou	482	482	40	578	127	2	31	22	1764	
Hôpital Ségou										
Cadre A de (Personnel Santé)	55	1	0	0	7	0	0	1	64	
Cadre B2 de (Personnel Santé)	32	7	0	0	11	0	0	0	50	
Cadre B1 de (Personnel Santé)	11	18	0	0	11	0	0	0	40	
Cadre C de (Personnel Santé)	4	0	0	1	0	0	0	0	5	
Cadre D de (Personnel Santé)	4	1	0	0	22	0	0	0	27	
Sous-total	106	27	0	1	51	0	0	1	186	

Catégorie	Source de salaire								TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
Cadre A (Autres Personnel)	4	1	0	0	0	0	0	0	5
Cadre B2 (Autres Personnel)	4	0	0	0	2	0	0	0	6
Cadre B1 (Autres Personnel)	2	0	0	0	5	0	0	0	7
Cadre C (Autres Personnel)	2	0	0	0	7	0	0	0	9
Cadre D et E (Autres Personnel)	5	2	0	0	8	0	0	0	15
Sous-total	17	3	0	0	22	0	0	0	42
Total H Ségou	123	30	0	1	73	0	0	1	228
Total général	605	512	40	579	200	2	31	23	1992

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

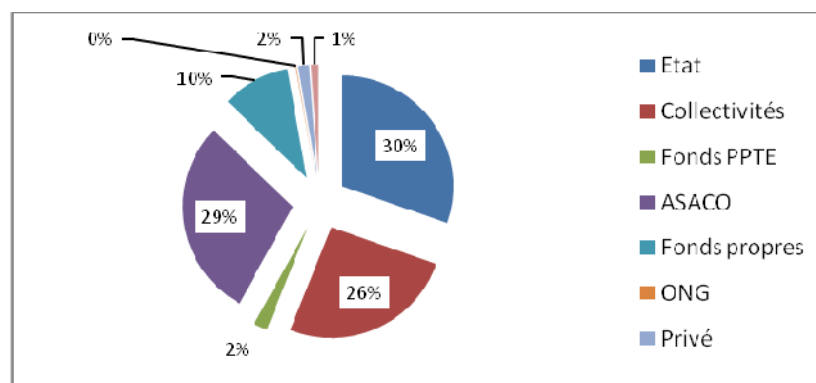
*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

*Privé : personnels payés par les structures privées*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*

Parmi les professionnels de santé de la région de Ségou, le personnel de la catégorie A représente 15% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 39% (DRS, districts sanitaires).

A l'hôpital de Ségou, la catégorie A représente 34% de l'effectif du personnel de la structure, les catégories B1 et B2, 49%.



**Figure 22: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Ségou**



L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emploi avec 30% du personnel dans la région de Ségou contrairement au secteur privé qui ne représente que 2% de l'effectif.

### 5.3.2.7. REGION DE MOPTI

Tableau XVIII: Répartition du personnel dans la région de Mopti

Qualifications	DRS et Districts Sanitaires								DRS Mopti	Hôpital de Mopti	Total Mopti
	Bandiagara	Bankass	Djenné	Douentza	Koro	Mopti	Téninkou	Youwarou			
Médecin	7	14	11	9	16	22	8	11	5	40	143
Pharmacien	1	0	0	0	0	1	0	0	2	2	6
Sage Femme	8	6	6	5	6	31	5	4	1	8	80
Inf. Obst.	10	7	8	2	8	32	8	6	0	6	87
Inf. Spécialisés (AM)	3	0	1	1	3	2	0	0	5	23	38
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	11	11	16	15	12	25	10	9	3	27	139
Inf SP, Inf. Labo	40	31	22	21	27	60	17	9	0	16	243
Matrone/ATR	0	0	1	1	13	32	1	8	0	0	56
Aide-Soignant/Vaccinateur	0	0	4	0	7	19	1	9	0	0	40
Ing Sanitaire	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Administrateur (Civil, action social et RH)	1	2	1	1	1	1	1	2	0	1	11
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
TS action social et Assimilés	1	0	1	2	1	1	1	0	0	0	7
Tech Action Social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Gestionnaire	1	2	3	2	2	2	2	3	3	0	20
Informaticiens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3
Personnel d'appui	27	24	39	13	32	16	18	26	12	2	209
Autres	5	4	6	0	1	1	0	1	0	26	44
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>101</b>	<b>119</b>	<b>72</b>	<b>130</b>	<b>246</b>	<b>72</b>	<b>88</b>	<b>33</b>	<b>167</b>	<b>1143</b>

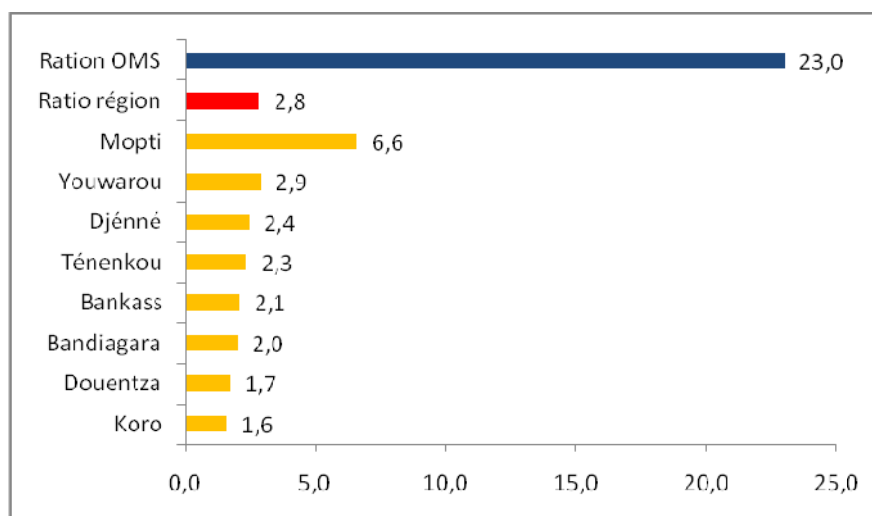
D'après le tableau n°XVIII, le district sanitaire de Douentza est le moins doté en personnel en charge de la santé maternelle et infantile.

**Tableau XIX: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Mopti**

District/Corps	Bandiagara	Bankass	Djenne	Douentza	Koro	Mopti	Teninkoun	Youwarou	Total
Médecin	7	14	11	9	16	67	8	11	143
SF, IO	18	13	14	7	14	78	13	10	167
Infirmier (AM, TSS, TS)	54	42	39	37	42	161	27	18	420
Personnel de santé	79	69	64	53	72	306	48	39	730
Pop. 2016	401255	332455	261551	312703	456754	465042	206506	134735	2571001
Ratio	2,0	2,1	2,4	1,7	1,6	6,6	2,3	2,9	2,8

*NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.*

D'après le tableau XIX, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 2,8 dans la région de Mopti. Ce ratio est très faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Il est encore très faible dans les districts sanitaires de Niono et Markala.



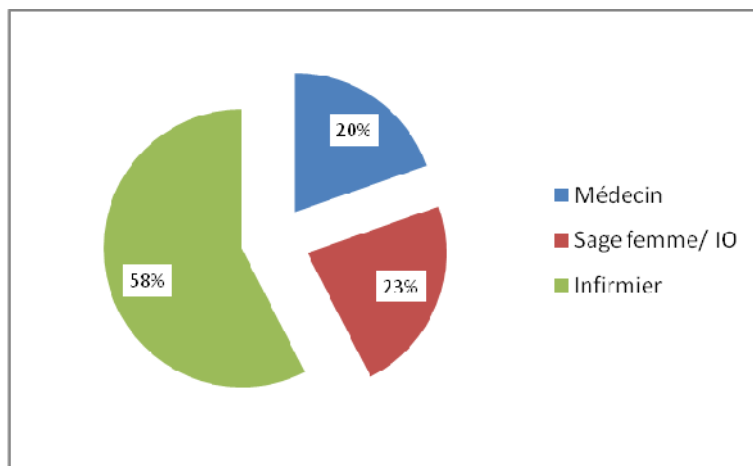
**Figure 23: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Mopti**

Le district sanitaire de Mopti a le ratio le plus élevé par rapport au reste de la région.

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

- 1 Médecin pour 17 979 habitants (1 pour 10 000 habitants)
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 15 395 habitants (1 pour 5 000 habitants)
- 1 Infirmier pour 6 121 habitants (1 pour 5 000 habitants).

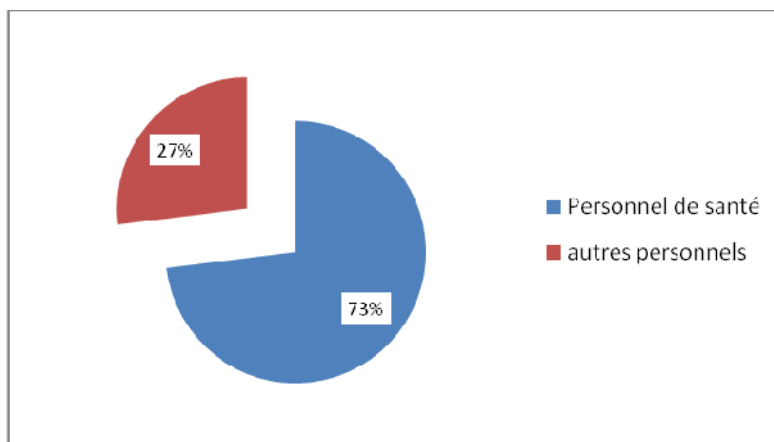
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 24: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Mopti**

La proportion des infirmiers représente plus de la moitié des professionnels de santé dans la région de Mopti.

Sur l'effectif total, tous corps confondus, la proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) se présente comme suit :



**Figure 25: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région Mopti**

La proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) représente les 2/3 de l'ensemble du personnel dans la région de Mopti.

**Tableau XX: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Mopti**

Catégorie	Source de salaire (Nombre)								TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
DRS et Districts Sanitaires									
Cadre A (Personnel de Santé)	58	37	11	2	0	4	0	12	124
Cadre B2 (Personnel de Santé)	114	61	3	5	0	0	0	1	184
Cadre B1 (Personnel de Santé)	112	129	48	19	0	0	0	0	308
Cadre C (Personnel de Santé)	6	2	0	0	0	0	0	0	8
Cadre D (Personnel de Santé)	18	19	0	51	0	0	0	0	88
Sous-total	308	248	62	77	0	4	0	13	712
Cadre A (Autres Personnel)	8	2	0	0	0	0	0	0	10
Cadre B2 (Autres Personnel)	12	20	17	0	0	0	0	0	49
Cadre B1 (Autres Personnel)	21	15	0	0	0	0	0	0	36
Cadre C (Autres Personnel)	34	21	18	4	0	0	0	3	80
Cadre D et E (Autres Personnel)	31	23	15	3	13	4	0	0	89
Sous-total	106	81	50	7	13	4	0	3	264
Total Mopti	414	329	112	84	13	8	0	16	976
Hôpital Mopti									
Cadre A (Personnel de Santé)	56	2	4	0	4	0	0	0	66
Cadre B2 (Personnel de Santé)	26	0	6	0	1	0	0	0	33
Cadre B1 (Personnel de Santé)	13	0	6	0	3	0	0	0	22
Cadre C (Personnel de Santé)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre D (Personnel de Santé)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total	95	2	16	0	8	0	0	0	121

Catégorie	Source de salaire (Nombre)								TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
Cadre A (Autres Personnel)	4	2	0	0	0	0	0	0	6
Cadre B2 (Autres Personnel)	3	1	5	0	0	0	0	0	9
Cadre B1 (Autres Personnel)	0	0	0	0	8	0	0	0	8
Cadre C (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre D et E (Autres Personnel)	6	0	0	0	17	0	0	0	23
Sous-total	13	3	5	0	25	0	0	0	46
Total H Mopti	108	5	21	0	33	0	0	0	167
Total général	522	334	133	84	46	8	0	16	1143

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

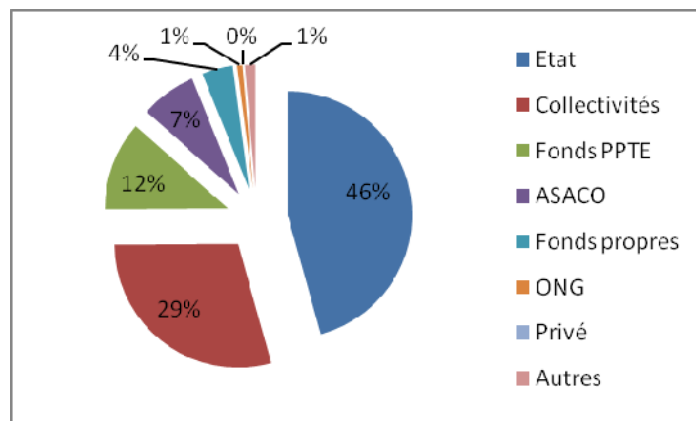
*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

*Privé : personnels payés par les structures privées*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*

Parmi les professionnels de santé de la région de Mopti, le personnel de la catégorie A représente 17% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 69% et la catégorie C et D 13% (DRS, districts sanitaires).

A l'hôpital de Mopti, la catégorie A représente 55% de l'effectif du personnel de la structure, les catégories B1 et B2, 45%.



**Figure 26: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Mopti**

L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emploi avec 41% du personnel dans la région de Mopti contrairement aux Fonds propres qui ne représentent que 5% de l'effectif.

### 5.3.2.8. REGION DE TOMBOUCTOU

Tableau XXI: Répartition du personnel dans la région de Tombouctou

Qualifications	DRS et Districts Sanitaires					DRS Tombouctou	Hopital	Total
	Diré	Goundam	Gourma Rharous	Niafunké	Tombouctou			
Médecin	4	5	2	11	4	4	6	36
Pharmacien	1	0	0	0	0	2	13	16
Sage-Femme	5	3	0	7	5	2	31	53
Inf. Obst.	6	5	0	6	12	0	6	35
Inf. Spécialisés (AM)	2	1	0	0	0	1	28	32
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	8	8	7	13	7	2	0	45
Inf SP, Inf. Labo	14	14	13	14	13	1	2	71
Matrone/ATR	2	4	6	20	7	0	0	39
Aide Soignant/Vaccinateur	7	2	0	8	1	0	0	18
Ing Sanitaire	0	0	0	0	0	1	0	1
Administrateur (Civil, action social et RH)	0	0	0	0	0	0	3	3
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0	0	0	0	0
TS action social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	1	1
Tech Action Social et Assimulés	0	0	0	0	0	0	20	20
Gestionnaire	2	2	1		1	3	6	15
Informaticiens	0	0	0	0	0	0	0	0
Sécretaire/Attaché et Adjoint Ad.	0	0	0	0	1	1	1	3
Personnel d'appui	12	25	16	20	39	10	52	174
Autres	2	3	2	4	2	3	24	40
Total	65	72	47	103	92	30	193	602

D'après le tableau XXI, le district sanitaire de Gourma Rharous est le moins doté en personnel de santé.

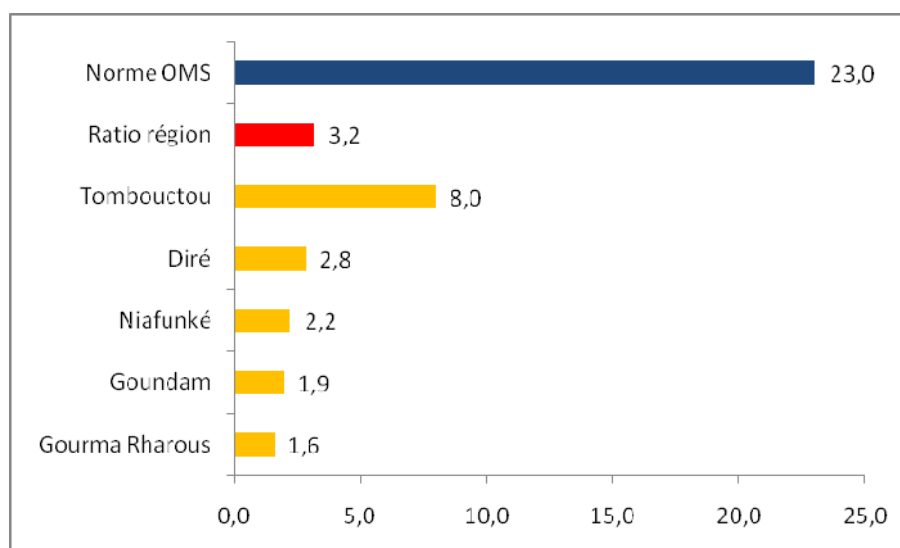


**Tableau XXII: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Tombouctou**

District/Corps	Diré	Goundam	Gourma Rharous	Niafunké	Tombouctou	Total
Médecin	4	5	2	11	14	36
SF, IO	11	8	0	13	56	88
Infirmier (AM, TSS, TS)	24	23	20	27	54	148
Personnel de santé	39	36	22	51	124	272
Pop. 2016	139136	187662	139214	230325	155662	851999
Ratio	2,8	1,9	1,6	2,2	8,0	3,2

*NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.*

D'après le tableau XXII, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 3,2 dans la région de Tombouctou. Ce ratio est très faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Il est encore très faible dans le district sanitaire de Gourma Rharous.



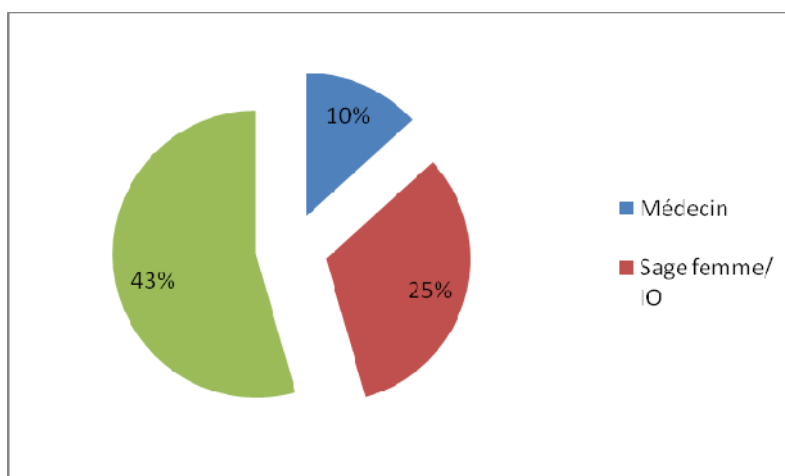
**Figure 27: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Tombouctou**

Le district sanitaire de Tombouctou a le ratio le plus élevé par rapport au reste de la région.

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

- 1 Médecin pour 23 677 habitants (1 pour 10 000 habitants)
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 9 682 habitants (1 pour 5 000 habitants)
- 1 Infirmier pour 5 757 habitants (1 pour 5 000 habitants).

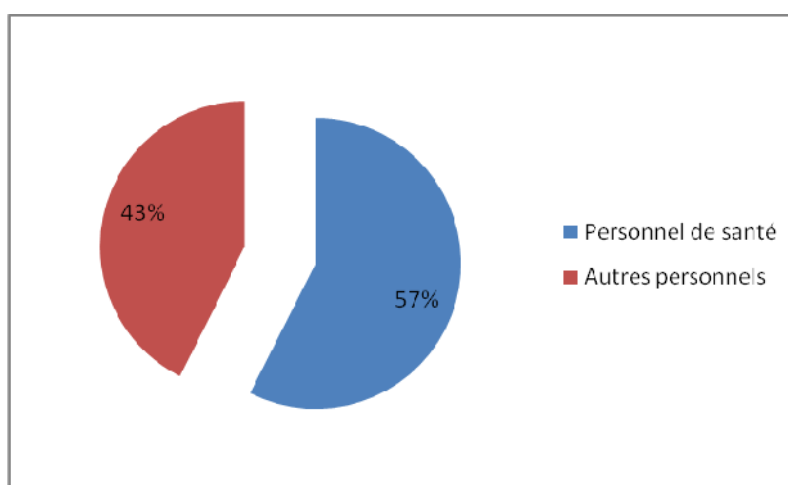
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 28: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Tombouctou**

La proportion des infirmiers représente plus de la moitié des professionnels de santé dans la région de Tombouctou.

Sur l'effectif total, tous corps confondus, la proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) se présente comme suit :



**Figure 29: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Tombouctou**

La proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) représente plus de la moitié de l'ensemble du personnel dans la région de Tombouctou.

**Tableau XXIII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Tombouctou**

Catégorie	Source de salaire								TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
DRS et Districts Sanitaires									
Cadre A de (Personnel Santé)	25	0	0	0	3	2	0	7	37
Cadre B2 de (Personnel Santé)	64	0	0	0	0	3	0	0	67
Cadre B1 de (Personnel Santé)	53	33	0	0	0	2	0	0	88
Cadre C de (Personnel Santé)	12	0	0	0	0	0	0	0	12
Cadre D de (Personnel Santé)	23	19	0	14	0	0	0	0	56
Sous-total	177	52	0	14	3	7	0	7	260
Cadre A (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre B2 (Autres Personnel)	9	7	0	0	0	0	0	0	16
Cadre B1 (Autres Personnel)	11	5	0	0	0	0	0	0	16
Cadre C (Autres Personnel)	21	8	13	0	0	0	0	14	56
Cadre D et E (Autres Personnel)	14	13	17	0	0	0	0	17	61
Sous-total	55	33	30	0	0	0	0	31	149
Total Tombouctou	232	85	30	14	3	7	0	38	409
Hôpital Tombouctou									
Cadre A de (Personnel Santé)	17	0	0	0	9	10	0	12	48
Cadre B2 de (Personnel Santé)	39	13	0	0	1	6	0	0	59
Cadre B1 de (Personnel Santé)	3	0	0	0	1	4	0	0	8
Cadre C de (Personnel Santé)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre D de (Personnel Santé)	5	1	0	0	9	21	0	0	36
Sous-total	64	14	0	0	20	41	0	12	151
Cadre A (Autres Personnel)	2	0	0	0	0	1	0	0	3
Cadre B2 (Autres Personnel)	1	0	0	0	0	0	0	0	1

Catégorie	Source de salaire								TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
Personnel)									
Cadre B1 (Autres Personnel)	4	0	0	0	4	0	0	0	8
Cadre C (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre D et E (Autres Personnel)	10	0	0	0	13	7	0	0	30
Sous-total	17	0	0	0	17	8	0	0	42
Total H Tbouctou	81	14	0	0	37	49	0	12	193
Total général	313	99	30	14	40	56	0	50	602

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

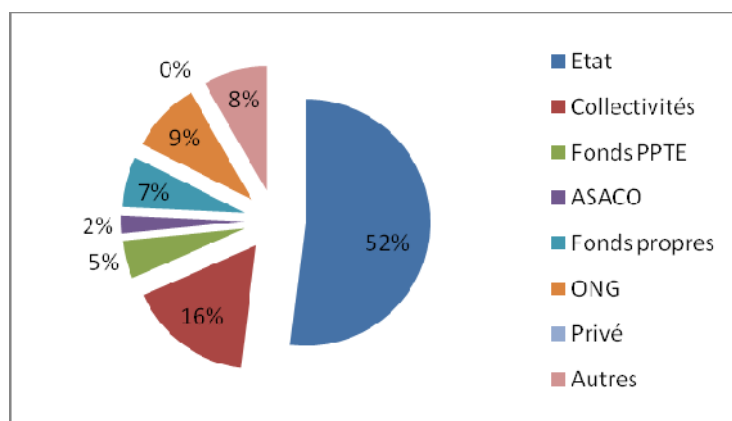
*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

*Privé : personnels payés par les structures privées*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*

Parmi les professionnels de santé de la région de Mopti, le personnel de la catégorie A représente 14% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 60% et la catégorie C et D 27% (DRS, districts sanitaires).

A l'hôpital de Mopti, la catégorie A représente 32% de l'effectif du personnel de la structure, les catégories B1 et B2, 44%.



**Figure 30 : Répartition du personnel par source de financement dans la région de Tombouctou**

L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emploi avec 52% du personnel dans la région de Tombouctou contrairement aux Fonds propres qui ne représentent que 7% de l'effectif

### 5.3.2.9. REGION DE GAO

Tableau XXIV: Répartition du personnel dans la région de Gao

Qualifications	Districts Sanitaires			DRS Gao	Hôpital Gao	Total Gao
	Ansongo	Bourem	Gao			
Médecin	4	4	7	6	13	34
Pharmacien	0	0	1	0	1	2
Sage Femme	4	3	5	2	2	16
Inf. Obst.	9	5	16	0	10	40
Inf. Spécialisés (AM)	1	0	0	3	6	10
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	4	6	7	0	14	31
Inf SP, Inf. Labo	22	7	45	0	9	83
Matrone/ATR	6	4	2	0	0	12
Aide Soignant/Vaccinateur	12	3	3	0	0	18
Ing Sanitaire	0	0	0	1	0	1
Administrateur (Civil, action social et RH)	0	0	0	0	0	0
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0		0
TS action social et Assimilés	0	0	0	0	0	0
Tech Action Social et Assimilés	0	0	0	0	0	0
Gestionnaire	1	1	2	2	2	8
Informaticiens	0	0	0	0	0	0
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	0	0	0	1	0	1
Personnel d'appui	15	21	14	12	11	73
Autres	0	1	1	2	0	4
Total	78	55	103	29	86	351

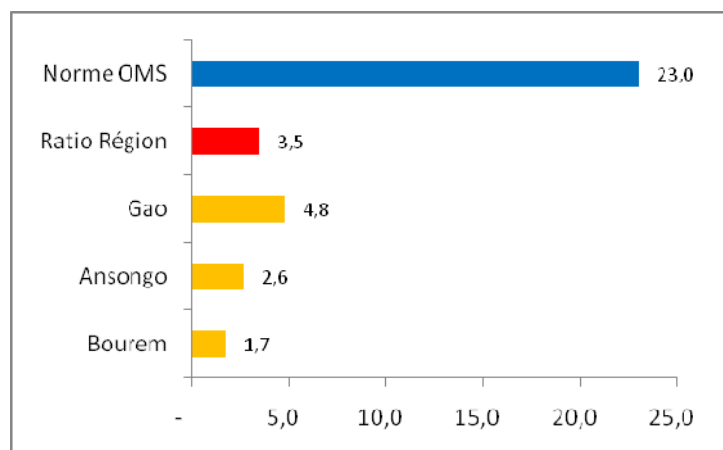
D'après le tableau XXIV, le district sanitaire de Bourem est le moins doté en personnel de santé.

**Tableau XXV: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Gao**

District/Corps	Ansongo	Bourem	Gao	Total
Médecin	4	4	26	34
Infirmier (AM, TSS, TS)	14	11	56	81
SF, IO	10	5	35	50
Personnel de santé	28	20	117	165
Pop. 2016	166 435	145 981	301 954	614 370
Ratio	1,7	1,4	3,9	2,7

*NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.*

D'après le tableau n° XXV, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 2,7 dans la région de Gao. Ce ratio est très faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Il est encore très faible dans le district sanitaire de Bourem.



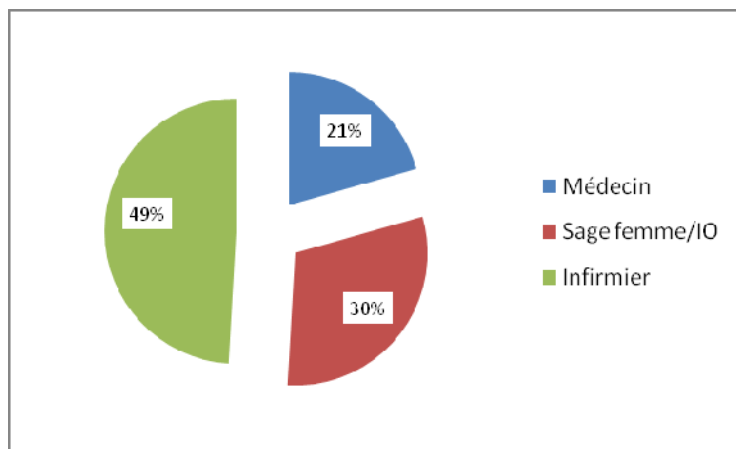
**Figure 31: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Gao**

Le district sanitaire de Gao a le ratio le plus élevé par rapport au reste de la région avec 4,8.

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

- 1 Médecin pour 18 070 habitants (1 pour 10 000 habitants)
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 7 585 habitants (1 pour 5 000 habitants)
- 1 Infirmier pour 12 287 habitants (1 pour 5 000 habitants).

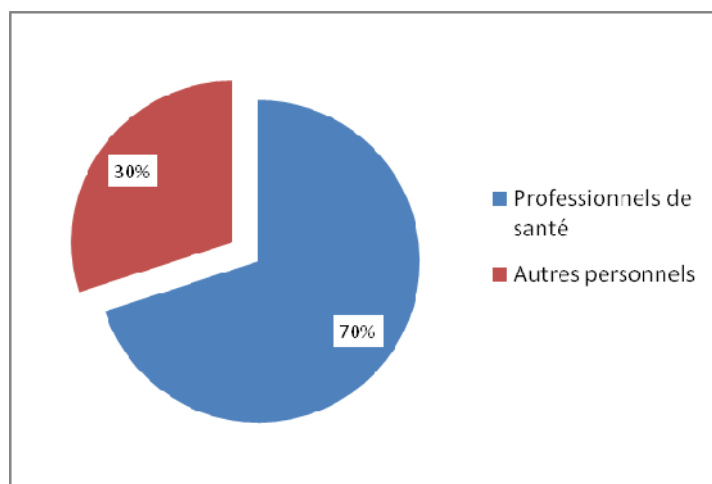
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 32: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Gao**

La proportion des infirmiers représente 49% des professionnels de santé dans la région de Gao.

Sur l'effectif total, tout corps confondus, la proportion des professionnels de santé se présente comme suit :



**Figure 33: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Gao**

La proportion des professionnels de santé représente plus de la moitié de l'ensemble du personnel dans la région de Gao.

**Tableau XXVI: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Gao**

Catégorie	Source de salaire								TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
DRS et Districts Sanitaires									
Cadre A (Personnel de Santé)	26	1	0	0	0	15	0	0	42
Cadre B2 (Personnel de Santé)	33	1	0	0	0	0	0	0	34
Cadre B1 (Personnel de Santé)	45	74	10	0	0	0	0	0	129
Cadre C (Personnel de Santé)	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Cadre D (Personnel de Santé)	26	0	0	0	0	0	0	0	26
Sous-total	133	76	10	0	0	15	0	0	234
Cadre A (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre B2 (Autres Personnel)	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Cadre B1 (Autres Personnel)	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Cadre C (Autres Personnel)	11	0	0	0	0	0	0	0	11
Cadre D et E (Autres Personnel)	34	0	0	0	0	0	0	0	34
Sous-total	49	0	0	0	0	0	0	0	49
Total Gao	182	76	10	0	0	15	0	0	283
Hôpital Gao									
Cadre A (Personnel de Santé)	20	0	0	0	0	0	0	0	20
Cadre B2 (Personnel de Santé)	16	0	0	0	0	0	0	0	16
Cadre B1 (Personnel de Santé)	18	0	0	0	0	0	0	0	18
Cadre C (Personnel de Santé)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre D (Personnel de Santé)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total	54	0	0	0	0	0	0	0	54
Cadre A (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre B2 (Autres Personnel)	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Cadre B1 (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre C (Autres Personnel)	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Cadre D et E (Autres Personnel)	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Sous-total	14	0	0	0	0	0	0	0	14
Total H Gao	68	0	0	0	0	0	0	0	68
Total général	250	76	10	0	0	15	0	0	351

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

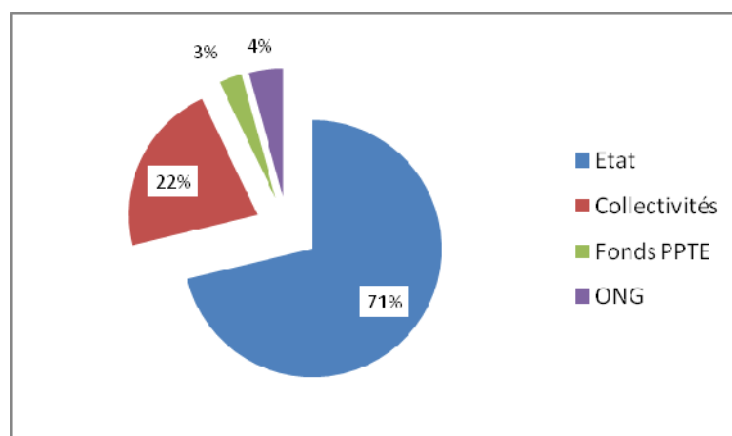


*Privé : personnels payés par les structures privées*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*

Parmi les professionnels de santé de la région de Gao, le personnel de la catégorie A représente 18% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 70% (DRS, districts sanitaires).

A l'hôpital de Gao, la catégorie A représente 37% de l'effectif du personnel de la structure, les catégories B1 et B2, 63%.



**Figure 34: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Gao**

L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emploi avec 71% du personnel et les collectivités territoriales 22% de l'effectif dans la région de Gao.

### 5.3.2.10. REGION DE KIDAL

**Tableau XXVII: Répartition du personnel dans la région de Kidal**

Qualifications	Districts Sanitaires				DRS Kidal	Total Kidal
	Abeibara	Kidal	Tessalit	Tin-Essako		
Médecin	2	2	2	1	7	14
Pharmacien	0	1	0	0	2	3
Sage Femme	0	5	0	1	2	8
Inf. Obst.	0	5	1	0	3	9
Inf. Spécialisés (AM)	1	1	0	0	0	2
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	3	7	4	0	5	19
Inf SP, Inf. Labo	10	16	6	4	0	36
Matrone/ATR	0	0	0	0	0	0
Aide Soignant/Vaccinateur	1	0	1	1	0	3
Ing Sanitaire	0	0	0	0	0	0
Administrateur (Civil, action social et RH)	0	0	0	0	0	0
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0	0	0
TS action social et Assimilés	0	0	0	0	0	0
Tech Action Social et Assimilés	0	0	0	0	0	0
Gestionnaire	0	0	0	0	3	3
Informaticiens	0	0	0	0	0	0
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	0	0	0	0	1	1
Personnel d'appui	0	3	2	1	9	15
Autres	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>40</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>113</b>

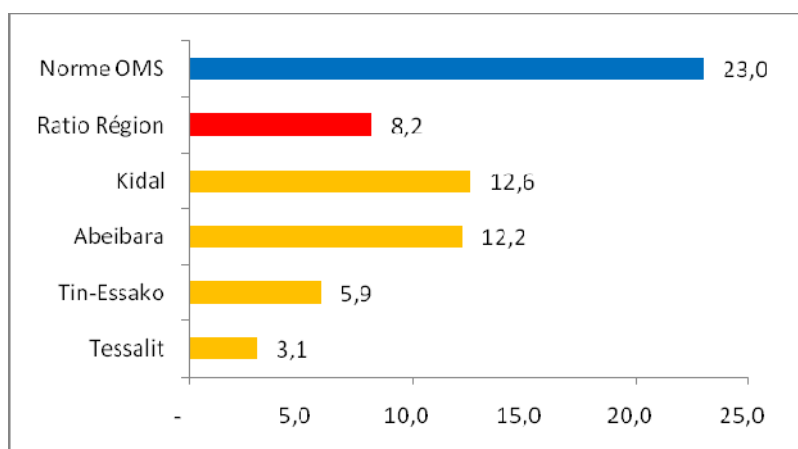
D'après le tableau XXVII, le district sanitaire de Tin-Essako est le moins doté en personnel de santé.

**Tableau XXVIII: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Kidal**

District/Corps	Abeibara	Kidal	Tessalit	Tin-Essako	Total
Méd	2	9	2	1	14
SF, IO	0	15	1	1	17
Infirmier (AM, TSS, TS)	14	29	10	4	57
Personnel de santé	16	53	13	6	88
Pop. 2016	13078	42069	42069	10141	107357
Ratio	12,2	12,6	3,1	5,9	8,2

*NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.*

D'après le tableau n° XXVIII, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 8,2 dans la région de Kidal. Ce ratio est faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Il est faible dans le district sanitaire de Tessalit.



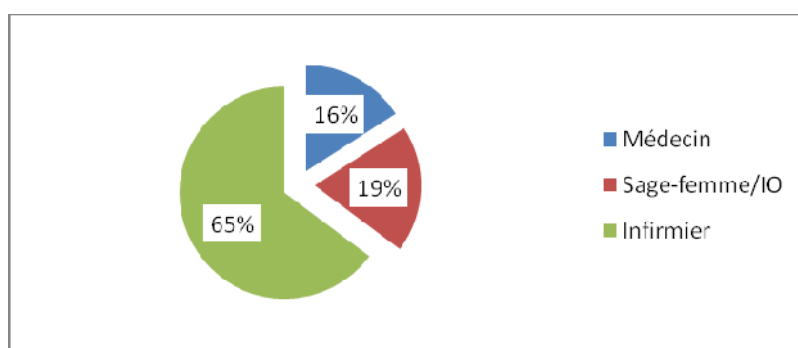
**Figure 35: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Kidal**

Les districts sanitaires d'Abeibara et de Kidal ont les ratios les plus élevés par rapport au reste de la région.

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

- 1 Médecin pour 7 668 habitants (1 pour 10 000 habitants)
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 6 315 habitants (1 pour 5 000 habitants)
- 1 Infirmier pour 1 883 habitants (1 pour 5 000 habitants).

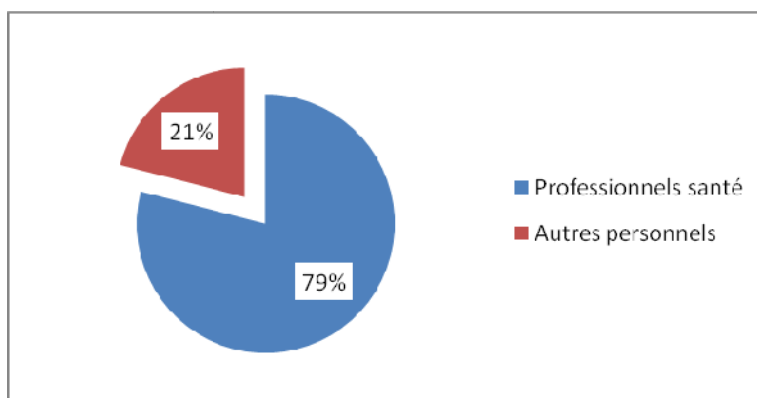
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 36: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Kidal**

La proportion des infirmiers représente plus de la moitié des professionnels de santé dans la région de Kidal.

Sur l'effectif total, tout corps confondus, la proportion des professionnels de santé se présente comme suit :



**Figure 37: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Kidal**

La proportion des professionnels de santé représente plus des 2/3 de l'ensemble du personnel dans la région de Kidal.

**Tableau XXIX: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Kidal**

Catégorie	Source de salaire								
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	TOTAL
DRS et Districts Sanitaires									
Cadre A (Personnel de Santé)	17	2	0	0	0	0	0	0	19
Cadre B2 (Personnel de Santé)	35	4	0	0	0	0	0	4	43
Cadre B1 (Personnel de Santé)	30	0	0	0	0	0	0	13	43
Cadre C (Personnel de Santé)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre D (Personnel de Santé)	8	0	0	0	0	0	0	0	8
Sous-total	90	6	0	0	0	0	0	17	113
Cadre A (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre B2 (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre B1 (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre C (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Catégorie	Source de salaire								TOTAL
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
Cadre D et E (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Kidal	90	6	0	0	0	0	0	17	113

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

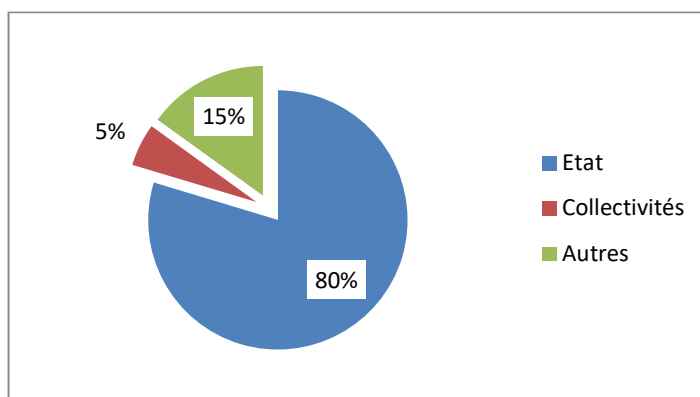
*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

*Privé : personnels payés par les structures privées*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*

Parmi les professionnels de santé de la région de Kidal, le personnel de la catégorie A représente 17% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 76% (DRS, districts sanitaires).



**Figure 38: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Kidal**

L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emploi avec 80% du personnel dans la région de Kidal contrairement aux Collectivités qui ne représentent que 5% de l'effectif.

### 5.3.2.11. REGION DE TAOUDENIT

Tableau XXX: Répartition du personnel dans la région de Taoudenit

Qualifications	DRS et Districts Sanitaires						DRS Taoudenit	Total Taoudenit
	Ahouratt	Al-Ourche	Araouane	Bou-Djebeha	Foum-Elba	Taoudenit		
Médecin	0	0	0	0	1	0	2	3
Pharmacien	0	0	0	0	0	0	0	0
Sage Femme	0	0	0	0	0	0	0	0
Inf. Obst.	1	0	1	0	0	1	1	4
Inf. Spécialisés (AM)	0	0		0	0	0	0	0
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	1	0	0	0	1	0	0	2
Inf SP, Inf. Labo	2	2	1	2	1	1	1	10
Matrone/ATR	0	1	0	1	0	0	0	2
Aide Soignant/Vaccinateur	0	1	1	1	0	1	0	4
Ing Sanitaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur (Civil, action social et RH)	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0	0	0	0	0
TS action social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0
Tech Action Social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestionnaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Informaticiens	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnel d'appui	0	0	0	2	0	0	1	3
Total	4	4	3	6	3	3	5	28

D'après le tableau n°XXX, le district sanitaire d'Araouane, Foum-Elba et Taoudenit sont les moins dotés en personnel de santé.

**Tableau XXXI: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Taoudenit**

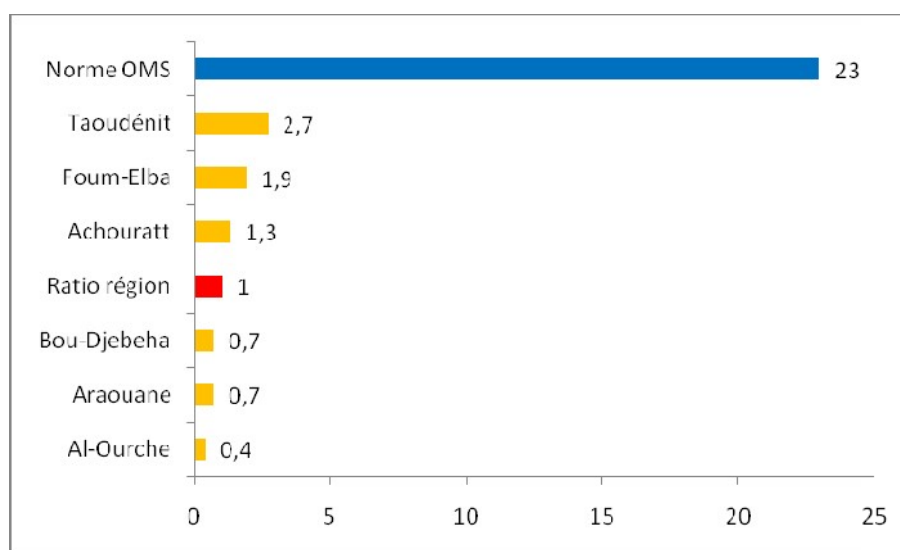
District/Corps	Achouratt	Al-Ourche	Araouane	Bou-Djebeha	Foum-Elba	Taoudénit	Total
Médecin	0	0	0	0	1	2	3
SF, IO	1	0	1	0	0	2	4
Infirmier (AM, TSS, TS)	3	2	1	2	2	2	12
Personnel de santé	4	2	2	2	3	6	19
Pop. 2016	29700,05	49109,37	27304,27	30738,29	15617	22378	174847
Ratio	1,3	0,4	0,7	0,7	1,9	2,7	1

*NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.*

Dans la région de Taoudenit, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 1. Ce ratio est très faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Il est encore plus faible dans les districts sanitaires d'Al-Ourche, Araouane, Bou-Djebeha.

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

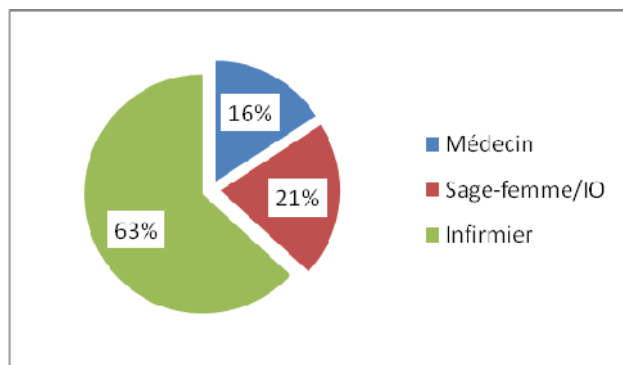
- 1 Médecin pour 7 668 habitants (1 pour 10 000 habitants)
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 6 315 habitants (1 pour 5 000 habitants)
- 1 Infirmier pour 1 883 habitants (1 pour 5 000 habitants).



**Figure 39: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Taoudenit**

Le district sanitaire de Taoudenit a le ratio le plus élevé par rapport au reste de la région.

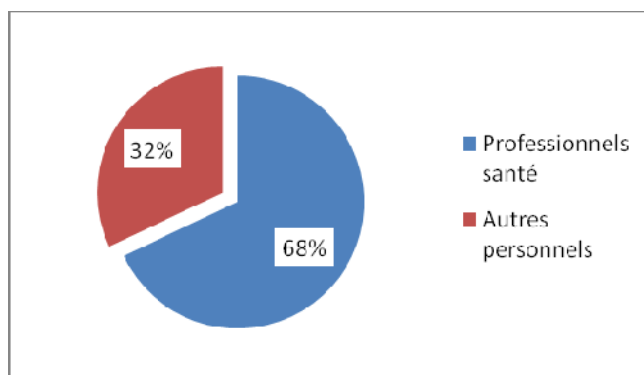
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 40: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans la région de Taoudenit**

La proportion des infirmiers représente plus de la moitié des professionnels de santé dans la région de Taoudenit.

Sur l'effectif total, tous corps confondus, la proportion des professionnels de santé se présente comme suit :



**Figure 41: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) dans la région de Taoudenit**

La proportion des professionnels de santé représente les 2/3 de l'ensemble du personnel dans la région de Taoudenit.



**Tableau XXXII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Taoudénit**

Catégorie	Source de salaire								
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	TOTAL
DRS et Districts Sanitaires									
Cadre A (Personnel Santé)	3	0	0	0	0	1	0	0	4
Cadre B2 (Personnel Santé)	0	0	0	0	0	3	0	0	3
Cadre B1 (Personnel Santé)	2	1		1		8	0	0	12
Cadre C (Personnel Santé)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre D (Personnel Santé)	1	0	0	6	0	0	0	0	7
Sous-total	6	1	0	7	0	12	0	0	26
Cadre A (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre B2 (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre B1 (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre C (Autres Personnel)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre D et E (Autres Personnel)	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Sous-total	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Total Taoudenit	7	1	0	8	0	12	0	0	28

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

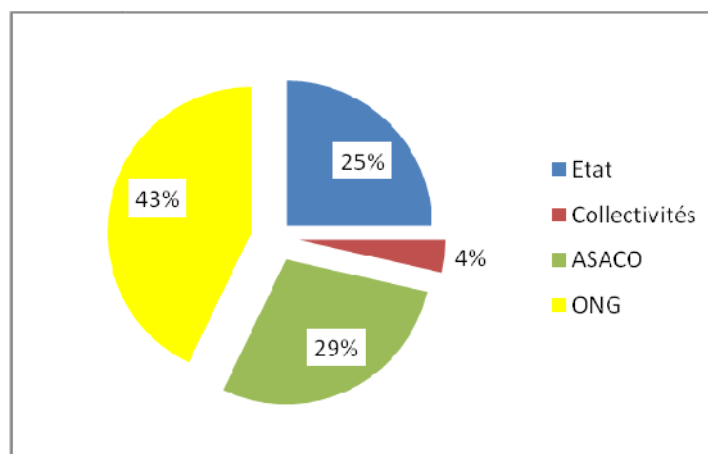
*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

*Privé : personnels payés par les structures privées*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*

Parmi les professionnels de santé de la région de Taoudénit, le personnel de la catégorie A représente 15% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 58% (DRS, districts sanitaires).



**Figure 42: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Taoudénit**

Les ONG sont les plus grands pourvoyeurs d'emploi avec 43% du personnel dans la région de Taoudénit contrairement aux Collectivités qui ne représentent que 4% de l'effectif.

### 5.3.2.12. REGION DE MENAKA

**Tableau XXXIII: Répartition du personnel dans la région de Ménaka**

Qualifications	DRS et Districts Sanitaires				DRS Ménaka	Total Ménaka
	Anderaboukane	Inekar	Ménaka	Tidermene		
Médecin	0	0	7	0	3	10
Pharmacien	0	0	0	0	0	0
Sage Femme	0	0	4	1	0	5
Inf. Obst.	2	1	2	0	0	5
Inf. Spécialisés (AM)	0	0	2	0	6	8
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	4	0	4	0	2	10
Inf SP, Inf. Labo	3	3	16	3	0	25
Matrone/ATR	0	0	2	0	0	2
Aide-Soignant/Vaccinateur	1	0	1	1	0	3
Ing Sanitaire	0	0	0	0	0	0
Administrateur (Civil, action social et RH)	0	0	0	0	0	0
Administrateur, Gestionnaire RH	0	0	0	0	0	0
TS action social et Assimilés	0	0	1	0	0	1
Tech Action Social et Assimilés	0	0	0	0	0	0
Gestionnaire	0	0	2	0	0	2
Informaticiens	0	0	0	0	0	0
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	0	0	0	0	0	0
Personnel d'appui	4	0	8	0	0	12
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>83</b>

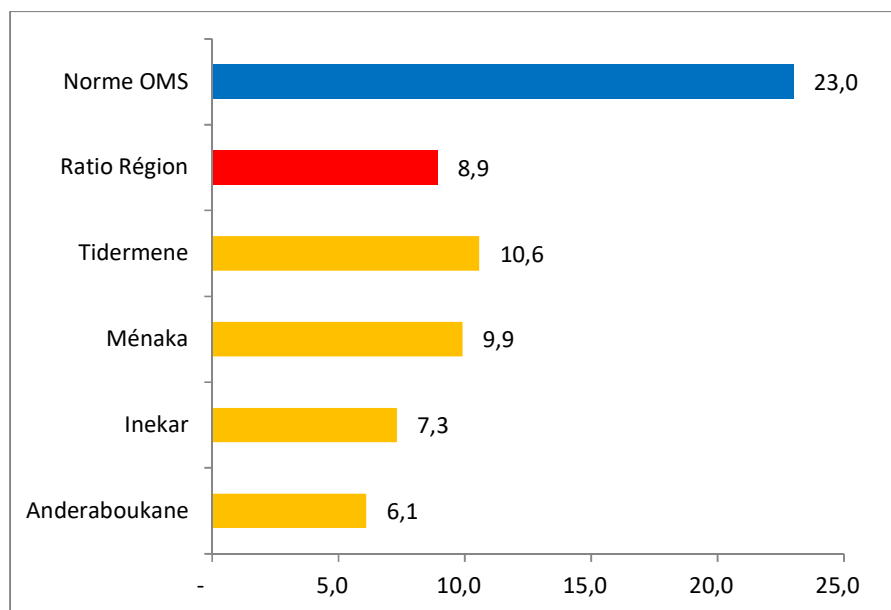
D'après le tableau XXXIII, le district sanitaire d'Inekar est le moins doté en personnel de santé.

**Tableau XXXIV: Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage-femme) pour 10 000 hbts par district sanitaire par district sanitaire dans la région de Ménaka**

District/Corps	Anderaboukane	Inekar	Ménaka	Tidermene	Total
Médecin	0	0	10	0	10
SF, IO	2	1	6	1	10
Infirmier (AM, TSS, TS)	7	3	30	3	43
Personnel de santé	9	4	46	4	63
Pop. 2016	14767	5478	46601	3784	70630
Ratio	6,1	7,3	9,9	10,6	8,9

*NB : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.*

Dans la région de Ménaka, le ratio professionnel de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants est de 8,9. Ce ratio est faible par rapport à la norme de l'OMS (23 professionnels de santé pour 10 000 habitants). Il est faible dans le district sanitaire d'Anderaboukane avec un ratio de 6,1.



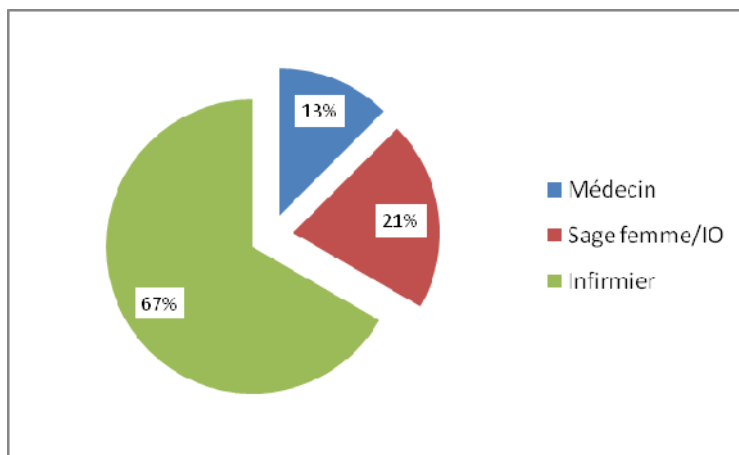
**Figure 43 : Ratio professionnels de santé (médecin, infirmier et sage femme) pour 10 000 habitants par district sanitaire dans la région de Ménaka**

Le district sanitaire de Tidermene a le ratio le plus élevé par rapport au reste de la région.

Dans cette même région, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

- 1 Médecin pour 7 063 habitants (1 pour 10 000 habitants) ;
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 7 063 habitants (1 pour 5 000 habitants) ;
- 1 Infirmier pour 1 643 habitants (1 pour 5 000 habitants).

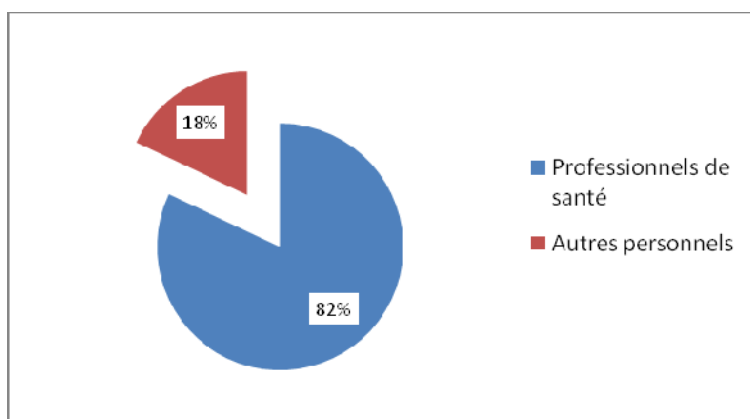
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 44: Proportion des professionnels de santé (médecin, infirmier, sage femme) dans la région de Ménaka**

La proportion des infirmiers représente plus de la moitié des professionnels de santé dans la région de Ménaka.

Sur l'effectif total, tout corps confondus, la proportion des professionnels de santé se présente comme suit :



**Figure 45: Proportion des professionnels de santé dans la région de Ménaka**

La proportion des professionnels de santé représente 82% de l'ensemble du personnel dans la région de Ménaka.

**Tableau XXXV: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement dans la région de Ménaka**

		Source de salaire								
		Etat	Collectivités	Fonds PPTe	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	TOTAL
DRS et Districts Sanitaires										
Cadre (Personnel Santé)	A de	12	0	1	0	0	2	0	0	15
Cadre (Personnel Santé)	B2 de	9	0	1	3	0	1	0	0	14
Cadre (Personnel Santé)	B1 de	11	13	1	3	0	2	0	0	30
Cadre (Personnel Santé)	C de	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre (Personnel Santé)	D de	5	3	0	9	0	1	0	0	18
Sous-total		37	16	3	15	0	6	0	0	77
Cadre A (Autres Personnel)		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre (Autres Personnel)		0	1	0	0	0	0	0	0	1
Cadre (Autres Personnel)		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre C (Autres Personnel)		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre D et E (Autres Personnel)		1	2	0	0	2	0	0	0	5
Sous-total		1	3	0	0	2	0	0	0	6
Total général		38	19	3	15	2	6	0	0	83

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

*Fonds PPTe : contractuels des collectivités et des Fonds PPTe*

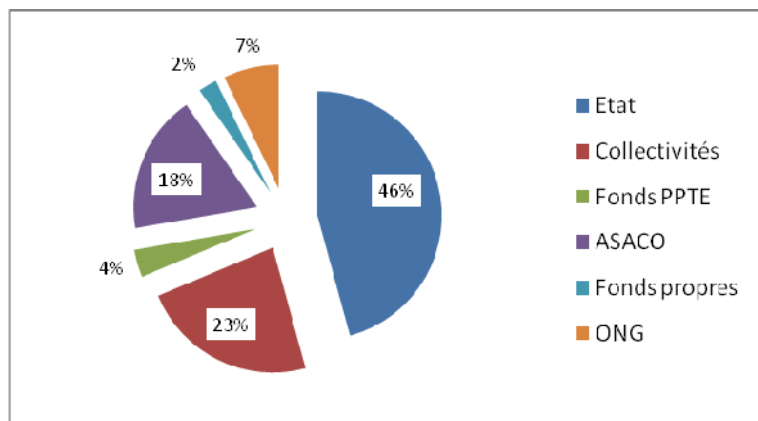
*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

*Privé : personnels payés par les structures privées*

*Autres : autres sources de financement non indiquées dans le tableau*

Parmi les professionnels de santé de la région de Ménaka, le personnel de la catégorie A représente 19% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 57% (DRS, districts sanitaires).



**Figure 46: Répartition du personnel par source de financement dans la région de Ménaka**

L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emploi avec 46% et 23% pour les collectivités territoriales dans la région de Ménaka.

### 5.3.2.13. DISTRICT DE BAMAKO

Tableau XXXVI: Répartition du personnel des districts sanitaires de Bamako et la DRS

Qualifications	Districts Sanitaires						DRS Bamako	Total Bamako
	Commune 1	Commune 2	Commune 3	Commune 4	Commune 5	Commune 6		
Médecin	71	32	49	49	64	54	20	339
Pharmacien	3	1	1	1	1	1	5	13
Sage Femme	92	53	67	81	108	100	6	507
Inf. Obst.	47	27	27	40	65	65	0	271
Inf. Spécialisés (AM)	23	20	19	18	31	31	3	145
IDE, Inf. Labo, TS Hyg	46	43	49	33	37	48	5	261
Inf SP, Inf. Labo	55	34	42	45	74	62	0	312
Matrone/ATR	20	13	6	6	21	9	0	75
Aide-Soignant/Vaccinateur	57	54	21	43	55	38	0	268
Ing Sanitaire	3	1	0	0	1	1	4	10
Administrateur (Civil, action social et RH)	0	0	1	3	0	1	0	5
Administrateur, Gestionnaire RH	2	2	2	2	1	2	4	15
TS action social et Assimilés	6	1	0	0	0	0	0	7
Tech Action Social et Assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestionnaire	29	16	12	20	28	33	5	143
Informaticiens	1	1	1	1	1	1	2	8
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	6	2	4	5	5	6	6	34
Personnel d'appui	60	36	32	57	54	52	23	314
Autres	5	1	16	9	1	1	1	34
<b>Total</b>	<b>526</b>	<b>337</b>	<b>349</b>	<b>413</b>	<b>547</b>	<b>505</b>	<b>84</b>	<b>2761</b>

Le tableau XXXVI fait ressortir un nombre élevé de personnel en charge de la santé maternelle et infantile dans la commune 5 par rapport au reste des communes de Bamako.

Tableau XXXVII: Répartition du personnel des EPH de Bamako

Qualifications	CHU ME Le Luxembourg	CHU CHU-CNOS	CHU IOTA	CHU du MALI	CHU Gabriel TOURE	CHU du POINT G	Total EPH
Médecins	30	20	19	49	101	112	331
Pharmaciens	1	1	1	2	1	6	12
Sages-femmes	12	0	0	5	29	19	65
Infirmières Obstétriciennes	7	0	0	2	12	7	28
Assistants médicaux	22	30	38	36	86	54	266



Qualifications	CHU ME Le Luxembourg	CHU CHU-CNOS	CHU IOTA	CHU du MALI	CHU Gabriel TOURE	CHU du POINT G	Total EPH
TSS	31	20	4	47	51	52	205
TS	24	11	3	26	97	49	210
Matrones	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	16	20	1	2	35	42	116
Administrateur Civil & Assimilé	5	3	2	5	20	11	46
Finance Comptabilité	20	12	16	19	39	25	131
Technicien Sup. Action Sociale & Assimilé	3	0	0	2	2	15	22
Ingénieur Sanitaire	0	0	0	3	1	1	5
Ingénieur Informaticien/ Industrie et mine	1	0	0	2	3	2	8
Personnel de maintenance	5	4	7	4	9	16	45
Secrétaire de direction	12	5	12	8	18	27	82
Personne d'appui	10	22	11	24	132	125	324
autres	30		10				40
Total	229	148	124	236	636	563	1936

**Tableau XXXVIII: Répartition du personnel des structures centrales de Bamako**

Qualifications	EPST	EPA	EPIC	Services Centraux	Programmes	Organismes Personnalises	Services Rattaches	Ministère	Total
Médecin	82	7	0	84	15	57	14	9	268
Pharmacien	31	0	2	28	1	8	0	1	71
Sage Femme	0	0	0	21	1	1	0	0	23
Inf. Obst.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AM	46	5	0	46	7	7	8	3	122
TSS	27	0	5	5	1	11	0	0	49
TS	13	0	2	5	1	17	1	0	39
Ing Sanitaire	26	0	1	11	1	1	2	1	43
Administrateur (Civil et Assimilés)	12	1	1	23	2	1	16	4	60
Administrateur, Gestionnaire RH	3	1	0	7	0	0	0	1	12
Tech Action Social et Assimilés	2	3	0	1	2	0	17	0	20
Gestionnaire	63	5	10	89	5	9	8	4	193
Informaticiens	9	2	2	13	0	1	1	1	29
Secrétaire/Attaché et Adjoint Ad.	41	2	2	40	3	7	11	13	119
Personnel d'appui	109	10	69	123	9	12	41	22	395
Autres	86	0	2	27	4	1	0	1	121
<b>Total</b>	<b>548</b>	<b>33</b>	<b>96</b>	<b>523</b>	<b>52</b>	<b>133</b>	<b>119</b>	<b>60</b>	<b>1 564</b>

**NB : Ingénieur sanitaire** : Biologiste, et Ingénieur biomédicale

**Administrateur civil et assimilés** : administrateur civil, administrateur, juriste, administrateur de l'action sociale, administrateur des arts et de la culture

**Gestionnaire** : inspecteur des finances/impôts/trésor/services économiques, Contrôleur des finances/impôts/finances/trésor/services économiques, Comptable, Aide comptable

**Personnel d'appui** : standardiste, Planton, Chauffeur, Ronéotypiste, Manœuvre, Matrone, Technicien de surface

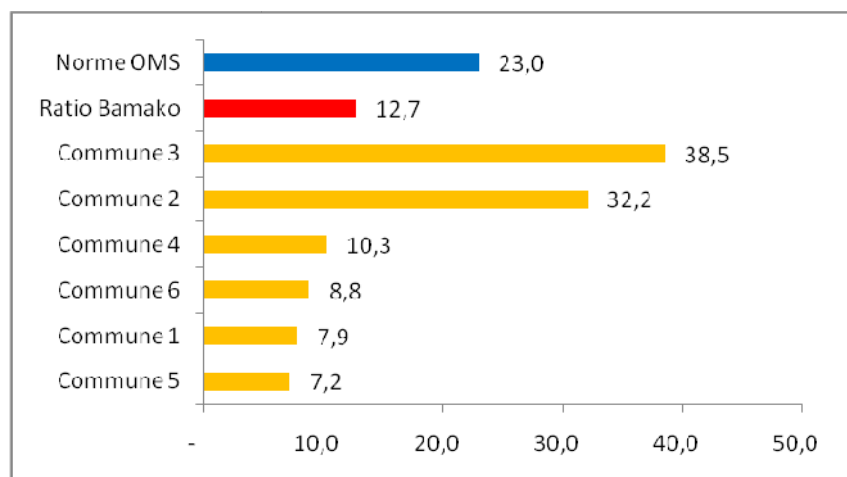
D'après le Tableau XXXVIII, le constat est qu'il y a un nombre élevé de médecin dans les structures d'administration et de gestion.

**Tableau XXXIX: Ratio professionnels de santé pour 10 000 hbts du district de Bamako**

District/Corps	Commune 1	Commune 2	Commune 3	Commune 4	Commune 5	Commune 6	Total
Médecin	71	152	181	79	64	103	650
SF, IO	139	121	120	140	173	172	865
Infirmier (AM, TSS, TS)	124	376	326	173	142	250	1391
Personnel de santé	334	649	627	392	379	525	2906
Pop. 2016	423637	201842	162772	379024	523748	593976	2284999
Ratio	7,9	32,2	38,5	10,3	7,2	8,8	12,7

**NB** : Ce ratio ne tient pas compte du personnel du secteur privé car la répartition par district sanitaire de ce personnel n'est pas disponible.

Le personnel des structures centrales de Bamako n'est pas pris en compte dans les ratios, c'est le personnel des hôpitaux et des districts sanitaires de Bamako qui y sont comptabilisés.



**Figure 47: Ratio professionnels de santé pour 10 000 habitants du district de Bamako**

Les ratios très élevés de la commune III et II s'expliquent par le fait que les professionnels du CHU-CNOS, IOTA, Gabriel Touré, Point G et DRS en plus de ceux des districts sanitaires concernés y sont pris en compte.

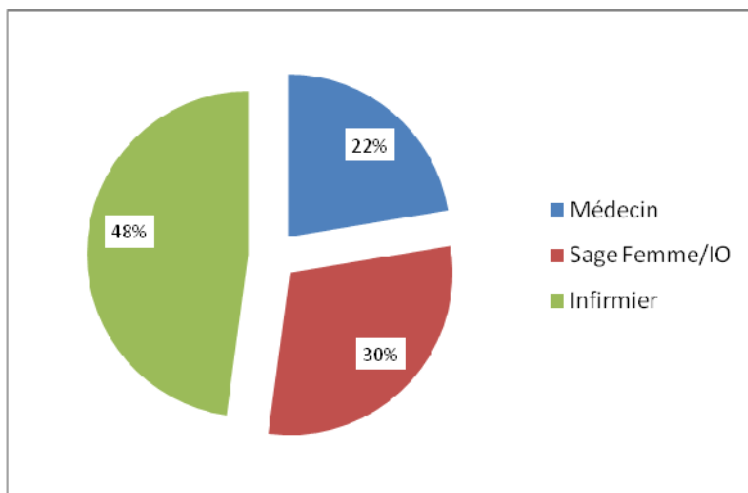
Les professionnels de santé de l'hôpital du Mali et du district sanitaire sont comptabilisés dans le ratio de la commune VI.

Aussi, les professionnels de santé de l'hôpital Luxembourg et du district sanitaire sont comptabilisés dans le ratio de la commune IV.

Dans le district de Bamako, les ratios selon les anciennes méthodes de calcul sont les suivants :

- 1 Médecin pour 3 515 habitants (1 pour 10 000 habitants)
- 1 Sage-femme et Infirmière Obstétricienne pour 2 642 habitants (1 pour 5 000 habitants)
- 1 Infirmier pour 1 643 habitants (1 pour 5 000 habitants).

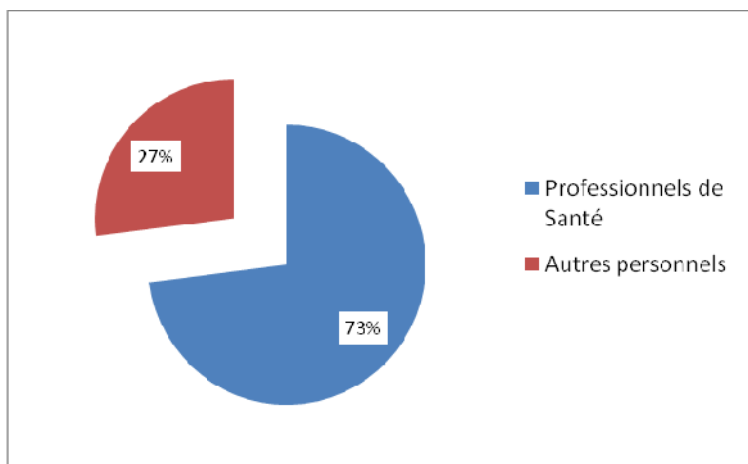
Sur l'effectif des professionnels de santé (Médecin, Sage-femme et Infirmier), les proportions sont respectivement les suivantes :



**Figure 48: Proportion des professionnels de santé (Médecin, SF/IO, Infirmier) dans les districts sanitaires et les hôpitaux de Bamako**

La proportion des infirmiers est plus élevée par rapport aux autres professionnels de santé dans le district de Bamako avec 48%.

Sur l'effectif total, tous corps confondus, la proportion des professionnels de santé se présente comme suit :



**Figure 49: Proportion des professionnels de santé dans les districts sanitaires et les hôpitaux de Bamako**

La proportion des professionnels de santé représente les 73% de l'ensemble du personnel dans le district de Bamako.

**Tableau XL: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement des districts sanitaires et de la DRS de Bamako**

Catégorie	Source de salaire							Total
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Confessionnels	
Cadre A (Personnel de Santé)	243	70	221	14	2	5	3	558
Cadre B2 (Personnel de Santé)	296	89	344	44	4	0	5	782
Cadre B1 (Personnel de Santé)	168	112	128	60	2	0	7	477
Cadre C (Personnel de Santé)	53	25	34	14	12	0	0	138
Cadre D (Personnel de Santé)	54	27	0	142	15	0	8	246
<b>Sous-total</b>	<b>814</b>	<b>323</b>	<b>727</b>	<b>274</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>2201</b>
Cadre A (Autres Personnel)	7	2	22	8	0	0	0	39
Cadre B2 (Autres Personnel)	12	5	17	20	3	0	1	58
Cadre B1 (Autres Personnel)	33	3	11	75	11	0	3	136
Cadre C (Autres Personnel)	24	14	3	6	6	0	0	53
Cadre D et E (Autres Personnel)	36	36	0	91	110	0	1	274
<b>Sous-total</b>	<b>112</b>	<b>60</b>	<b>53</b>	<b>200</b>	<b>130</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>560</b>
<b>Total</b>	<b>926</b>	<b>383</b>	<b>780</b>	<b>474</b>	<b>165</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>2761</b>

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

*Collectivités : fonctionnaires des collectivités territoriales*

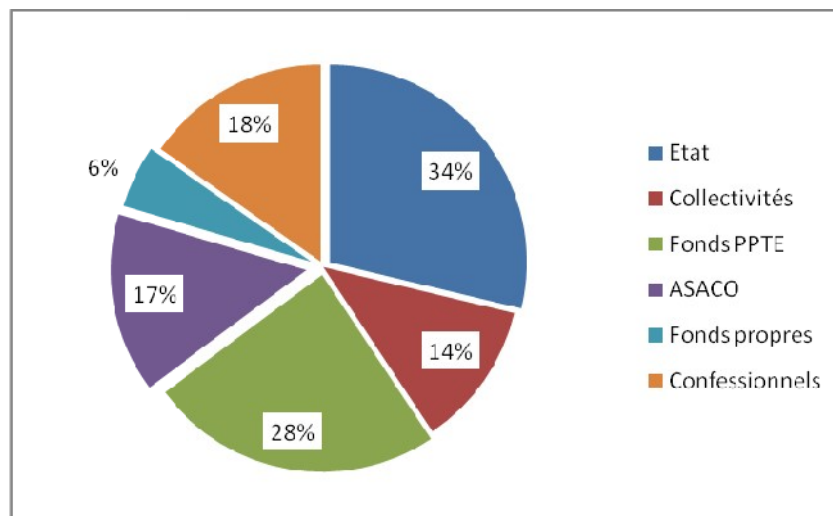
*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

*ASACO : personnels payés par les associations communautaires et la mairie*

*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

*Confessionnels: personnels payés par les structures confessionnels*

Parmi les professionnels de santé du district de Bamako, le personnel de la catégorie A représenté 25% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 57% (DRS, districts sanitaires).



**Figure 50: Répartition du personnel par source de financement dans le district de Bamako (DRS et districts sanitaires)**

Les Collectivités et Fonds PPTE sont les plus grands pourvoyeurs d'emploi avec un total de 42% du personnel dans le district de Bamako contrairement aux Confessionnels qui ne représentent que 18% de l'effectif.

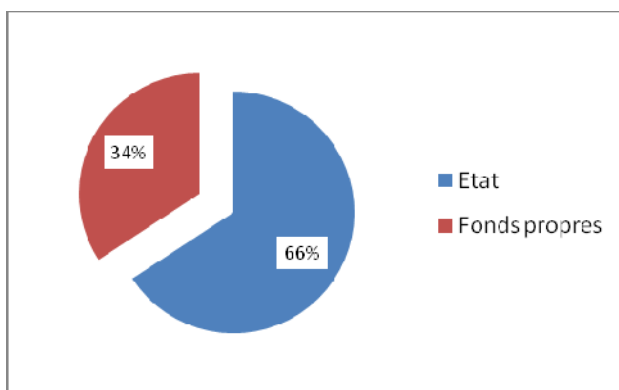
**Tableau XLI: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement des hôpitaux de Bamako**

Catégorie	Source de salaire								Total
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
Hôpital du Mali									
Cadre A (Personnel de Santé)	89	1	0	0	4	0	0	0	94
Cadre B2 (Personnel de Santé)	46	0	0	0	1	0	0	0	47
Cadre B1 (Personnel de Santé)	16	0	0	0	10	0	0	0	26
Cadre C (Personnel de Santé)	0	0	0	0	3	0	0	0	3
Cadre D (Personnel de Santé)	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Sous-total	153	1	0	0	18	0	0	0	172
Cadre A(autres personnel)	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Cadre B2 (Autres Personnel)	13	0	0	0	1	0	0	0	14
Cadre B1 (Autres Personnel)	10	0	0	0	1	0	0	0	11
Cadre C (Autres Personnel)	9	0	0	0		0	0	0	9
Cadre D et E (Autres Personnel)	19	0	0	0	1	0	0	0	20
Sous-total	61	0	0	0	3	0	0	0	64
Total H Mali	214	1	0	0	21	0	0	0	236
CHU Gabriel Touré									
Cadre A (Personnel de Santé)	187	0	0	0	8	0	0	0	195
Cadre B2 (Personnel de Santé)	66	0	0	0	19	0	0	0	85
Cadre B1 (Personnel de Santé)	75	0	0	0	34	0	0	0	109
Cadre C (Personnel de Santé)	1	0	0	0	2	0	0	0	3
Cadre D (Personnel de Santé)	26	0	0	0	4	0	0	0	30
Sous-total	355	0	0	0	67	0	0	0	422

Catégorie	Source de salaire								Total
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
Cadre A (autre personnel)	15	0	0	0	4	0	0	0	19
Cadre B2 (Autres Personnel)	9	0	0	0	5	0	0	0	14
Cadre B1 (Autres Personnel)	17	0	0	0	20	0	0	0	37
Cadre C (Autres Personnel)	23	0	0	0	6	0	0	0	29
Cadre D et E (Autres Personnel)	19	0	0	0	96	0	0	0	115
<b>Sous-total</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>131</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>214</b>
<b>Total CHU G Touré</b>	<b>438</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>198</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>636</b>
<b>CHU- OS</b>									
Cadre A (Personnel de Santé)	47	0	0	0	5	0	0	0	52
Cadre B2 (Personnel de Santé)	5	0	0	0	8	0	0	0	13
Cadre B1 (Personnel de Santé)	2	0	0	0	4	0	0	0	6
Cadre C (Personnel de Santé)	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Cadre D (Personnel de Santé)	14	0	0	0	17	0	0	0	31
<b>Sous-total</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106</b>
Cadre A (autre personnel)	5	0	0	0	3	0	0	0	8
Cadre B2 (Autres Personnel)	1	0	0	0		0	0	0	1
Cadre B1 (Autres Personnel)	2	0	0	0	2	0	0	0	4
Cadre C (Autres Personnel)	4	0	0	0	4	0	0	0	8
Cadre D et E (Autres Personnel)	3	0	0	0	18	0	0	0	21
<b>Sous-total</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
<b>Total CHU-CNOS</b>	<b>87</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>148</b>
<b>Hôpital Luxembourg (Mère-Enfant)</b>									
Cadre A (Personnel de Santé)	40	0	0	0	14	0	0	0	54
Cadre B2 (Personnel de Santé)	15	0	0	0	16	0	0	0	31
Cadre B1 (Personnel de Santé)	9	0	0	0	22	0	0	0	31
Cadre C (Personnel de Santé)	1	0	0	0	15	0	0	0	16
Cadre D (Personnel de Santé)	1	0	0	0		7	0	0	8
<b>Sous-total</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>140</b>
Cadre A (Autres Personnel)	0	0	0	0	16	0	0	0	16
Cadre B2 (Autres Personnel)	0	0	0	0	27	0	0	0	27
Cadre B1 (Autres Personnel)	0	0	0	0	20	0	0	0	20
Cadre C (Autres Personnel)	0	0	0	0	21	0	0	0	21
Cadre D et E (Autres Personnel)	0	0	0	0	5	0	0	0	5
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>89</b>
<b>Total H Luxembourg</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>163</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>229</b>
<b>CHU IOTA</b>									
Cadre A (Personnel de Santé)	58	0	0	0	0	0	0	0	58
Cadre B2 (Personnel de Santé)	2	0	0	0	2	0	0	0	4
Cadre B1 (Personnel de Santé)	3	0	3	0	0	0	0	0	6
Cadre C (Personnel de Santé)	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Cadre D (Personnel de Santé)	0	0		0	0	0	0	0	0
<b>Sous-total</b>	<b>63</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>69</b>
Cadre A (Autres Personnel)	4	0	0	0	2	0	0	0	6
Cadre B2 (Autres Personnel)	1	0		0	0	0	0	0	1
Cadre B1 (Autres Personnel)	10	0	0	0	8	0	0	0	18

Catégorie	Source de salaire								Total
	Etat	Collectivités	Fonds PPTE	ASACO	Fonds propres	ONG	Privé	Autres	
Cadre C (Autres Personnel)	5	0	0	0	7	0	0	0	12
Cadre D et E (Autres Personnel)	10	0	0	0	8	0	0	0	18
Sous-total	30	0	0	0	25	0	0	0	55
Total IOTA	93	0	3	0	28	0	0	0	124
<b>CHU Point G</b>									
Cadre A (Personnel de Santé)	146	0	0	0	4	0	0	0	150
Cadre B2 (Personnel de Santé)	61	0	0	0	5	0	0	0	66
Cadre B1 (Personnel de Santé)	42	0	0	0	26	0	0	0	68
Cadre C (Personnel de Santé)	9	0	0	0	30	0	0	0	39
Cadre D (Personnel de Santé)	41	0	0	0	0	0	0	0	41
Sous-total	299	0	0	0	65	0	0	0	364
Cadre A (Autres Personnel)	14	0	0	0	2	0	0	0	16
Cadre B2 (Autres Personnel)	9	0	0	0	1	0	0	0	10
Cadre B1 (Autres Personnel)	16	0	0	0	11	0	0	0	27
Cadre C (Autres Personnel)	5	0	0	0	3	0	0	0	8
Cadre D et E (Autres Personnel)	30	0	0	0	108	0	0	0	138
Sous-total	74	0	0	0	125	0	0	0	199
Total CHU Point G	373	0	0	0	190	0	0	0	563
Total general	1271	1	3	0	661	0	0	0	1936

Parmi les professionnels des hôpitaux de Bamako, le personnel de la catégorie A représente 47% de l'effectif du personnel, les catégories B1 et B2, 38%.



**Figure 51: Répartition du personnel par source de financement dans les hôpitaux de Bamako**

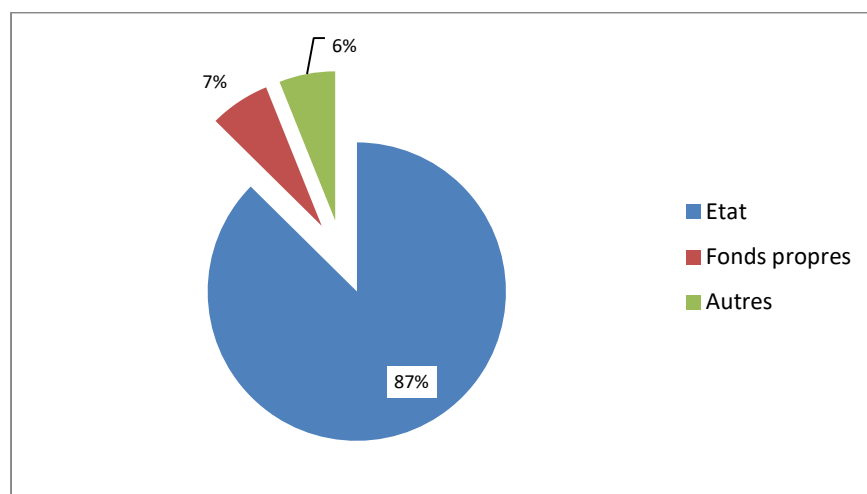
L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emploi avec 66% du personnel dans les hôpitaux de Bamako contre 24% sur Fonds propres. Toutefois, il y a une présence d'agents payés sur Fonds PPTE qui sont sensés être gérés au niveau des structures relevant des Collectivités.



**Tableau XLII: Répartition du personnel par catégorie et par source de financement des structures centrales de Bamako**

Catégorie	Source de salaire			TOTAL
	Etat	Fonds propres	Autres	
Cadre A (Personnel de Santé)	468	19	22	509
Cadre B2 (Personnel de Santé)	67	13	23	103
Cadre B1 (Personnel de Santé)	32	17	35	84
Cadre C (Personnel de Santé)	0	0	0	0
Cadre D (Personnel de Santé)	0	0	0	0
<b>Sous-total</b>	<b>567</b>	<b>49</b>	<b>80</b>	<b>696</b>
Cadre A (Autres Personnel)	82	0	0	82
Cadre B2 (Autres Personnel)	193	0	0	193
Cadre B1 (Autres Personnel)	49	0	0	49
Cadre C (Autres Personnel)	101	18	0	119
Cadre D et E (Autres Personnel)	375	35	15	425
<b>Sous-total</b>	<b>800</b>	<b>53</b>	<b>15</b>	<b>868</b>
<b>Total Général</b>	<b>1367</b>	<b>102</b>	<b>95</b>	<b>1564</b>

Parmi les professionnels de santé des structures centrales de Bamako, le personnel de la catégorie A représente 73% de l'effectif du personnel de santé, les catégories B1 et B2, 27%.



**Figure 52: Répartition du personnel par source de financement dans les structures centrales de Bamako**

L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emploi avec 87% du personnel dans les structures centrales de Bamako.

### 5.3.2.14. SITUATION DU PERSONNEL DES STRUCTURES PRIVEES

Tableau XLIII : Situation des professionnels de santé dans les structures privées

Région/type	Médecin	Pharmacien	Inf spécialiste (AM)	Sage femme	Infirmière Obst	TSS	TS	Matrone	Aide soignant	Total
<b>Bamako</b>										
Cabinet de soins	0	0	7	14	6	18	9	12	30	96
Cabinet Médical	291	0	45	82	113	180	120	58	191	1080
Clinique	179	3	41	73	53	119	72	17	104	661
Polyclinique	45	5	9	19	17	43	14	0	14	166
<b>Total Bko</b>	<b>515</b>	<b>8</b>	<b>102</b>	<b>188</b>	<b>189</b>	<b>360</b>	<b>215</b>	<b>87</b>	<b>339</b>	<b>2 003</b>
<b>Kayes</b>										
Cabinet de soins	0	0	0	0	0	4	0	2	4	10
Cabinet Médical	24	0	0	4	14	13	14	15	15	99
Clinique	13	0	0	0	2	9	8	8	9	49
Polyclinique	3			1	1	1	2	1	1	10
<b>Total Kayes</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>168</b>
<b>Koulikoro</b>										
Cabinet de soins	0	0	1	2		0	3	0		6
Cabinet Médical	8	0	0	4	4	3	14	8	9	50
Clinique	7	0	0	2	2	2	2	1	1	17
<b>Total Kkoro</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>73</b>
<b>Mopti</b>										
Cabinet Médical	9	0	0	1	1	4	6	4	2	27
<b>Total Mopti</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>27</b>
<b>Ségou</b>										
Cabinet de soins	0	0	1	0	0	2	1	0	4	8
Cabinet Médical	2	0	0	0	0	0	2	1	3	8
Clinique	0	0	0	1	1	0	0	2	0	4
Polyclinique	1	0	0	0	1	0	0	2	1	5
<b>Total Ségou</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>25</b>
<b>Sikasso</b>										
Cabinet de soins	0	0	0	0		0	1		2	3
Cabinet Médical	10	0	0	2	3	7	14	11	13	60
Clinique	16	0	1	1	6	7	20	5	12	68
Polyclinique	11	4		1	5	8	20		3	52
<b>Total Sikasso</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>55</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>183</b>
<b>Total général</b>	<b>619</b>	<b>12</b>	<b>105</b>	<b>207</b>	<b>229</b>	<b>420</b>	<b>322</b>	<b>147</b>	<b>418</b>	<b>2 479</b>

Source OMS : Enquête rapide des services de santé du Mali avec l'outil HeRAMS-2016

Il ressort du tableau XLIII que Bamako dispose de 81% des effectifs du secteur privé.

### 5.3.2.15. SITUATION DES MEDECINS SPECIALISTES DANS LES HOPITAUX

Tableau XLIV: Situation des médecins dans les hôpitaux

Spécialistes	Hôpitaux													Total
	HPG	HGT	HMALI	CHU-CNOS	IOTA	CHU MEL UX	Hkay	H Kat	Hsik	Hség	Hmop	HTbt	HGao	
Médecin Anatomie Pathologie	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Médecin Anesthésiste-Réanimateur	6	4	3	1	1	3	2	3	2	1	1	0	1	28
Médecin Biologiste	2	1	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	7
Médecin Cancérologue	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Médecin Cardiologue	11	6	2	0	0	5	1	3	1	2	1	0	0	32
Médecin Chirurgien Générale	20	9	2	0	0	1	5	1	4	3	2	0	1	48
Médecin Chirurgien Thoracique	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4
Médecin Chirurgien Pédiatre	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	6
Médecin Dermatologue	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	6
Médecin Diabétologie	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Médecin Endocrinologie		0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Médecin Epidémiologiste	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Médecin Généraliste	20	20	9	0	0	6	8	12	10	11	11	3	2	112
Médecin Gynécologue Obstétrique	6	7	4	0	0	2	3	2	2	2	4	2	1	35
Médecin Gestionnaire	0	0	0 1	0	0	0	2	0	1	1	1	0	1	6
Médecin Hématologue-Oncologie	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3
Médecin Interniste	8	1	2	0	0	1	1	2	0	1	0	0	1	17
Médecin Infectiologue	6	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	10
Médecin Informatique Médicale	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Médecin Légiste	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
Médecin Neuphrologie	5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	6
Médecin Neuro-Chirurgien	0	3	3	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	9
Médecin Neurologue	5	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	9
Médecin Pédiatre	0	18	3	0	0	3	0	1	2	2	1	0	0	30
Médecin Pneumologue	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Médecin Psychiatrique	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Médecin Radiologue	2	3	3	0	0	2	1	1	1	2	1	0	1	17
Médecin Radio-Oncologie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Spécialistes	Hôpitaux													Total
	HPG	HGT	HMALI	CHU-CNOS	IOTA	CHU MEL UX	Hkay	H Kat	Hsik	Hség	Hmop	HTbt	HGao	
Médecin Rhumatologue	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Médecin Santé Publique	2	1	2	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	8
Médecin Urologue	2	3	0	0	0	0	1	2	2	0	2	0	0	12
Médecine Nucléaire	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Médecins Hépato-Gastro-Enterologie	1	6	0	0	0	0	1	0	2	0	1	1	1	13
Pharmacien	6	1	2	1	1	1	3	3	3	4	1	2	1	29
Médecin Ophtalmologue	0	0	0	0	17	0	1	1	3	1	1	1	1	26
Médecin Odontostomologue	0	0	0	19	0	0	2	2	2	2	4	2	1	34
Médecin ORL	0	6	0	0	0	1		0	1	1	0	0	0	9
Médecin Traumato	0	4	0	0	0	1	1	7	1	1	3	0	1	19
<b>Total /Hôpital</b>	<b>125</b>	<b>101</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>569</b>

Le Tableau XLIV renseigne qu'en dehors des médecins généralistes, les chirurgiens généralistes sont les plus nombreux suivis des cardiologues dans les hôpitaux.

L'hôpital de Tombouctou est le moins doté en médecins spécialistes.

### 5.3.2.16. SITUATION DES MEDECINS SPECIALISTES DANS LES REGIONS

Tableau XLV: Situation des médecins dans les régions

Spécialistes	Régions											Total
	Kayes	Koulikoro	Sikasso	Ségou	Mopti	Tombouctou	Gao	Kidal	Ménaka	Taoudenit	Bamako	
Médecin Anesthésiste-Réanimateur	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6
Médecin Cardiologue	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
Médecin Chirurgien Générale	0	7	1	2	0	0	0	0	0	0	13	23
Médecin Dermatologue	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5
Médecin Diabétologie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
Médecin Epidémiologiste	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	4
Médecin Généraliste	93	114	89	127	95	22	16	12	6	2	105	681
Médecin Gynécologue Obstétrique	2	9	4	0	2	0	0	0	0	0	21	38
Médecin Neuphrologie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Médecin Pédiatre	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	7	10
Médecin Psychiatrique	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Médecin Radiologue	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
Médecin Rhumatologue	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Médecin Santé Publique	4	16	17	3	5	8	4	1	2	0	4	64
Médecin Urologue	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	5
Médecins Hépato-Gastro-Enterologie	0	1	1	4	0	0	0	0	0	0	1	7
Pharmacien	4	9	7	2	4	3	1	3	0	1	8	42
Médecin Ophtalmologue	1	6	2	1	1	0	0	0	0	0	3	14
Médecin CHU-CNOSstomalogue	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	6	11
Médecin ORL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total Régions	105	171	129	140	107	33	21	16	8	3	200	933

Le Tableau XLV renseigne que les médecins spécialistes en santé publique suivis des gynécologues sont les plus nombreux par rapport aux autres spécialistes dans les régions.

Le district de Bamako compte le plus grand nombre de médecins spécialistes (200) suivi respectivement des régions de Koulikoro (171) et de Ségou (140).

### 5.3.3. SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES RECRUTEES ET DES DEPARTS A LA RETRAITE

Tableau XLVI: Situation du personnel recruté par corps en 2016

MEDECINS, PHARMACIENS ET CHU-CNOS-STOMATOLOGUES (Niveau CES/DES)																			
Chirurgie Pédiatrique	Cardiologie	Santé Communautaire	Ophtalmologie	Anesthésie/-Réanimation	Rhumatologie	Neurochirurgie	Urologie	Chirurgie Traumato/Orthopédie	Chirurgie Maxillo-faciale et Stomatologie	Epidémiologie	Gynécologie-Obstétrique	Imagerie Médicale	Néphrologie	Dermatologie	Hépatogastroentérologie	Médecine Interne	Pédiatrie	Chirurgie réparatrice et Plastique	Total
1	1	1	3	6	3	2	2	1	2	2	5	3	1	4	4	3	2	1	47
MEDECINS, PHARMACIENS ET CHU-CNOS-STOMATOLOGUES (Niveau Doctorat)								Assistants Médicaux (Indice 420)	Ingénieur de la Statistique (Indice 419)	Ingénieurs Sanitaires (Indice 359)	Techniciens de l'Informatique	Secrétaires d'Administration (Indice 250)		Attaché d'Administration	Contrôleurs des Finances		Total		
Médecine Générale	Pharmacie Générale	CHU-CNOSstomatologie	Nutrition	Entomologie-Parasitologie	Santé Publique	Gestion des Hôpitaux	Economie de la Santé	Radiothérapie	Statistique	Microbiologie Alimentaire	Biologie Médicale	Informatique Gestion							
20	4	3	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	5	4	3			55	
TECHNICIENS SUPERIEURS DE SANTE							TECHNICIENS DE SANTE												
IDE	SF	HA	Radiologie	Biologie Médicale	CHU-CNOS-Stomato	Ophtalmologie	Santé Publique			Obstétrique			Labo-Pharmacie			Total			
25	30	9	7	10	5	5	20			20			9			140			
TOTAUX																			242

N.B : Ce personnel fonctionnaire est recruté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le Tableau XLVI indique que l'effectif total recruté en 2016 est de 242 agents tous corps confondus. Le personnel médical spécialisé est au nombre de 77 soit 35% des professionnels de santé recrutés.

**Tableau XLVII: Nombre de personnel admis à la retraite en fin 2016 par corps et par catégorie**

CORPS	CATEGORIE					TOTAL
	A	B2	B1	C	Contractuels	
Administrateur Civil	2					2
Inspecteur des Services Economiques	1					1
Administrateur de l'Action Sociale	1					1
Professeur Titulaire Enseignement Secondaire	1					1
Médecins	24					24
Ingénieur Sanitaire	3					3
Assistant Médical	32					32
<b>Sous total</b>	<b>64</b>					<b>64</b>
Secrétaire d'Administration		1				1
Technicien Supérieur de l'Action Sociale		2				2
Technicien des Arts et de la Culture		1				1
Technicien des Constructions Civiles		1				1
Maîtres Principal de l'Enseignement Fondamental		1				1
Contrôleur du Trésor		1				1
Technicien Supérieur de Santé		35				35
<b>Sous total</b>		<b>42</b>				<b>42</b>
Attaché d'Administration			3			3
Contrôleur du Trésor			3			3
Technicien de Santé			24			24
<b>Sous total</b>			<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>
Adjoint d'Administration				3		
Adjoint de Secrétariat				1		
Adjoint du Trésor				1		
<b>Sous total</b>				<b>5</b>		<b>5</b>
Contractuel					43	43
<b>TOTAL GENERAL</b>						<b>184</b>

N.B : Ce personnel est admis à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le Tableau XLVII révèle que le personnel admis à la retraite est de 184 agents. Les professionnels de santé admis à la retraite sont au nombre de 123 de l'effectif total.

Le nombre de personnel de santé recruté en 2016 est légèrement supérieur (ratio est égal à 1,32) au personnel admis à la retraite pendant la même période.

### 5.3.4. SITUATION DE LA FORMATION CONTINUE DES RESSOURCES HUMAINES

**Tableau XLVIII: Situation des boursiers de 2016 par corps et par statut**

Corps	Statut	Domaine de formation/spécialisation	Nombre
Médecin Gynécologue	Fonctionnaire de l'Etat	Procréation Médicale	2
Médecin Généraliste	Fonctionnaire de l'Etat	Anesthésie-Réanimation	3
		Radiothérapie	1
		Epidémiologie	1
		Santé Publique	2
		Traumatologie	1
		Urologie	1
		Nutrition	1
		Médecine d'Urgence	4
		Chirurgie Cardio-vasculaire	2
		Santé de Famille et santé Communautaire	1
		Biologie Clinique	1
	Fonctionnaire des Collectivités	Biologie Clinique	1
		Santé Publique	1
		Médecine d'Urgence	4
		Anesthésie-Réanimation	3
	Privé	Santé Publique	1
		Epidémiologie	1
		Pédiatrie	1
Assistant Médical en Gestion des services de Santé	Fonctionnaire de l'Etat	Gestion des programmes sanitaires	1
Technicien Supérieur de Santé	Fonctionnaire de l'Etat	Radiothérapie	2
		Entomologie Médicale	2
		Santé Environnementale	2
TS en Maintenance des Equipements Biomédicaux	Fonctionnaire de l'Etat	Maintenance Biomédicale	1
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>40</b>

Le Tableau XLIX fait ressortir que 40 bourses d'étude pour des formations continues à l'extérieur ont été attribuées aux professionnels de santé de la fonction publique de l'Etat, des collectivités et du secteur privé.

Parmi les bénéficiaires des bourses d'études en 2016, le corps des médecins représente à lui seul 80% de l'effectif. La formation en spécialisation dans le domaine de la médecine d'urgence constitue 20% de bourses octroyées (8).



**Tableau L: Effectif par corps des agents en formation**

<b>CORPS</b>	<b>EFFECTIF</b>
ADMINISTRATEUR CIVIL	3
SECRETAIRE D'ADMINISTRATION	3
ATTACHE D'ADMINISTRATION	2
ADMINISTRATEUR DE L'ACTION SOCIALE	1
TECHNICIEN SUPERIEUR DE L'ACTION SOCIALE	2
TECHNICIEN DES ARTS ET DE LA CULTURE (B2)	2
TECHNICIEN DES CONSTRUCTIONS CIVILES (B2)	1
MAITRE DE CONFERENCE	4
MAITRE ASSISTANT ET CHEFS DE CLINIQUE	4
PROFESSEUR TITULAIRE ENSEIGN. SECONDAIRE	1
CHARGE DE RECHERCHE	1
ATTACHE DE RECHERCHE	9
INSPECTEUR DES FINANCES	2
CONTROLEUR DES FINANCES(B2)	2
INGENIEUR DE L'INDUSTRIE ET DES MINES	1
TECHNICIEN DE L'INDUSTRIE ET DES MINES (B2)	1
TECHNICIEN DE L'INDUSTRIE ET DES MINES (B1)	2
TECHNICIEN DE L'INFORMATIQUE (B2)	1
PLANIFICATEUR	1
MEDECIN PHARMACIEN ODONTO-STOMATOLOGUE	94
INGENIEUR SANITAIRE	2
ASSISTANT MEDICAL	14
TECHNICIEN SUPERIEUR DE SANTE (B2)	81
TECHNICIEN DE SANTE (B1)	74
AGENT TECHNIQUE DE SANTE	1
INGENIEUR DE LA STATISTIQUE	1
CONTROLEUR DU TRESOR (B2)	2
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>312</b>

*Source : Logiciel ARH de la fonction publique*

NB : Ces agents tous des fonctionnaires de l'Etat ont eu des autorisations de formation délivrée par la fonction publique de l'Etat.

Le tableau L révèle que 312 agents toutes catégories confondues ont eu des formations diplômantes courant l'année 2016.

## 5.4. DEPARTEMENT DU DEVELOPPEMENT SOCIAL

### 5.4.1. REPARTITION DES STRUCTURES DU DEPARTEMENT DU DEVELOPPEMENT SOCIAL

Tableau LI: Répartition des structures du département du développement social

Type de Structure/ Liste des structures	Services Centraux	Service Rattaché	Organisme personnalisé	DRDSES	SLDSES	CCDSES	Ministère
	Direction Nationale du développement Social	Cellule d'Appui à la Décentralisation et à la Déconcentration	Caisse Malienne de Sécurité Sociale (CMSS)	DRDSES de Kayes	SLDSES Kayes (Bafoulabé, Diéma, Kayes, Kéniéba, Kita, Nioro du Sahel, Oussoubidiagnia, Sagabary, Sefeto, Yélimané)	CCDSES de Baroueli (2)	Cabinet
	Direction Nationale de la protection Social et de l'Economie Solidaire		Institut National de prévoyance Sociale (INPS)	DRDSES de Koulikoro	SLDSES Koulikoro (Banamba, Dioila, Fana, Kalaban-coro, Kangaba, Kati, Kolokani, Koulikoro, Nara, Ouélessebouyou)	CCDSES de Macina (2)	
	Direction des Finances et du Matériel		Institut d'Etude et de Recherche en Géro- Gériatrie (Maison des Aînés)	DRDSES de Sikasso	SLDSES (Sikasso, Bougouni, Kadiolo, Kignan, Kolondiéba, Koutiala, Niéna, Sélingué, Sikasso, Yanfolila, Yorosso)	CCDSES de Niono (3)	
	Inspection des affaires Sociales		Centre d'Appui au Mutuelles, Associations et Sociétés coopératives	DRDSES de Ségou	SLDSES (Ségou, Baraouéli, Bla, Macina, Markala, Niono, San, Ségou, Tominian)	CCDSES de Bla (3)	
			Observatoire du Développement Humain Durable	DRDSES de Mopti	SLDSES (Mopti, Bandiagara, Bankass, Djénné, Douentza, Koro, Téninkou, Youwarou)	CCDSES de San (2)	
			Fonds de Solidarité Nationale	DRDSES de Gao	SLDSES (Gao, Ansongo, Bourem)	CCDSES de Tominian (2)	
			Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CANAM)	DRDSES de Tombouctou	SLDSES (Tombouctou, Diré, Goundam, Gourma Rharous, Niafunké)	CCDSES de Yorosso/Sikasso (4)	

Type de Structure/ Liste des structures	Services Centraux	Service Rattaché	Organisme personnalisé	DRDSES	SLDSES	CCDSES	Ministère
			Agence Nationale d'Assistance Médicale (ANAM)	DRDSES de Kidal	SLDSES (Kidal, Abeibara, Kidal, Tessalit, Tin-Essako)		
			Centre d'Appareillage Orthopédique du Mali	DRDSES du District	SLDSES (Commune 1, Commune 2, Commune 3, Commune 4, Commune 5, Commune 6)		
			Agence de Développement du Nord (ADN)		SLDSES Ménaka		
Total	4	1	10	9	65	18	1

## 5.4.2. SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES

### 5.4.2.1. REGION DE KAYES

Tableau LII: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Kayes

CORPS		SERVICES									TOTAL
		DRDSES	SLDS-ES KAYES	SLDS-ES BAFOLABE	SLDS-ES DIEMA	SLDS-ES KENIEBA	SLDS-ES KITA	SLDS-ES NIORO	SLDS-ES YELIMANE	SLDS-ES OUSSIBIDIAG NA	
AAS et assimilé	Homme	6	1	1	2	1	1	2	2	1	17
	Femme	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
TSAS et assimilé	Homme	0	2	2	1	1		1	1		8
	Femme	0	1	0	1	1	1				4
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
Personnel d'appui	Homme	3	2	0	0	0	0	0	0	0	5
	Femme	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Autres	Homme	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	Femme	1	2	0	0	0	1	0	0	0	4
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	Homme	11	6	3	3	2	1	3	3	1	33
	Femme	3	3	0	2	1	2	0	0	0	11
	<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>44</b>

L'effectif total de la région de Kayes est de 44 agents dont 25% de femmes.

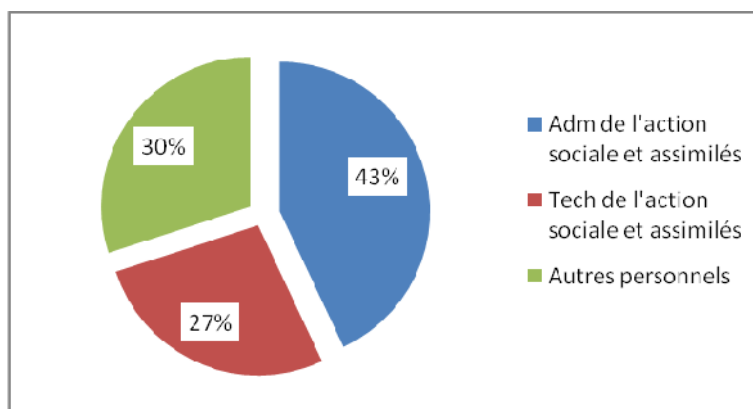


Figure 53 : Proportion du personnel par corps de Kayes

Les Administrateurs de l'action sociale et assimilés représentent 43% de l'effectif de la région de Kayes.

**Tableau LIII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Kayes**

Source de Salaire		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	17	9	1	1	6	34
	Femme	3	3	0	1	3	10
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>44</b>
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>44</b>

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

Dans la région de Kayes, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

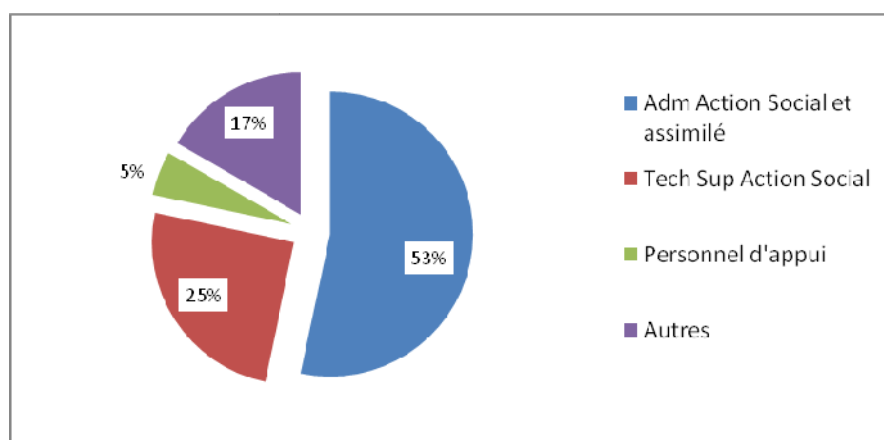
### 5.4.2.2. REGION DE KOULIKORO

**Tableau LIV: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Koulikoro**

CORPS		SERVICES											Total
		DRDES	SLDS-ES Koulikoro	SLDS-ES Diola	SLDS-ES Banamba	SLDS-ES Fana	SLDS-ES Kalabancoro	SLDS-ES Kangaba	SLDS-ES Kati	SLDS-ES Kolokani	SLDS-ES Nara	Ouéléssébougou	
AAS et assimilé	Homme	8	3	2	1	2	3	1	4	2	1	1	28
	Femme	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>32</b>
TSAS	Homme	2	1	1	2	1	0	2	1	0	2	2	14
	Femme	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
Personne l d'appui	Homme	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	Femme	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Autres	Homme	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
	Femme	5	0	0	0	0	0	0	1	0		0	6
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	Homme	15	5	3	3	3	3		6	2	3	3	49
	Femme	7	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	11
	<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>60</b>

L'effectif total de la région de Koulikoro est de 60 agents dont 18% de femmes.

**Figure 54: Proportion du personnel par corps de Koulikoro**



Les Administrateurs de l'action sociale et assimilés représentent 53% de l'effectif de la région de Koulikoro.

**Tableau LV: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Koulikoro**

source de Financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	11	2	1	1	3	18
	Femme	28	8	1	5		42
	Total	39	10	2	6	3	60
TOTAL		39	10	2	6	3	60

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

Dans la région de Koulikoro, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

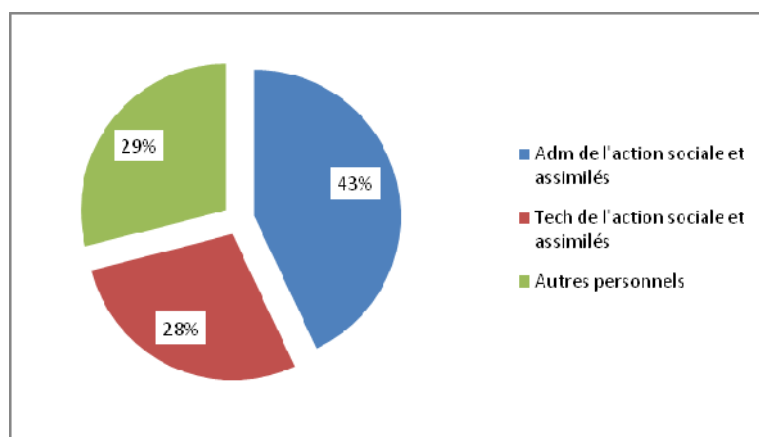
### 5.4.2.3. REGION DE SIKASSO

**Tableau LVI: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Sikasso**

CORPS		SERVICES											TOTAL
		DRDS-ES	SIDS-ES SIKASSO	SIDS-ES BOUGOUNI	SIDS-ES KOUTIALA	SIDS-ES KOLONDIÉBA	SIDS-ES KADIOLO	SIDS-ES YANFOLILA	SIDS-ES YOROSSO	SIDS-ES SELINGUE	SIDS-ES KIGNAN	SIDS-ES NIENA	
AAS et assimilé	Homme	8	3	4	2	2	3	2	2	2	3	1	32
	Femme	2	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	5
	Total	10	3	4	4	2	4	2	2	2	3	1	37
TSAS	Homme	3	3	0	2	2	2	1	3		2	0	18
	Femme	1	1	0	1	0	0	0	1	2	0	0	6
	Total	4	4	0	3	2	2	1	4	2	2	0	24
Personnel d'appui	Homme	4	0	0	0	0	0	0	1	1			6
	Femme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	4	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	6
Autres	Homme	3	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	6
	Femme	4	6	1	2	1	0	0	0	0	0	0	14
	Total	7	7	1	2	2	0	1	0	0	0	0	20
TOTAL	Homme	18	7	4	4	5	5	4	6	3	5	1	62
	Femme	7	7	1	5	1	1	0	1	2	0	0	25
	EFFECTIF TOTAL	25	14	5	9	6	6	4	7	5	5	1	87

L'effectif total de la région de Sikasso est de 87 agents dont 29% de femmes.

**Tableau LVII: Proportion du personnel par corps de la région de Sikasso**



Les Administrateurs de l'action sociale et assimilés représentent 43% de l'effectif de la région de Sikasso.



**Tableau LVIII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Sikasso**

Source de Financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	32	10	8	6	6	62
	Femme	5	4	2	14	0	25
	Total	37	14	10	20	6	87
TOTAL		37	14	10	20	6	87

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

Dans la région de Sikasso, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

#### 5.4.2.4. REGION DE SEGOU

Tableau LIX: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Ségou

CORPS		SERVICES										Total
		DRDSES	SLDS-ES Ségou	SLDS-ES Bla	SLDS-ES Markala	SLDS-ES Macina	SLDS-ES Barouéli	SLDS-ES San	SLDS-ES Niono	SLDS-ES Tominian		
AAS et assimilé	Homme	17	3	1	2	3	3	1	2	2	34	
	Femme	2	1						2		5	
	Total	19	4	1	2	3	3	1	4	2	39	
TSAS	Homme	1	1	1	1			3	0	2	9	
	Femme	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Total	2	1	1	1	0	0	3	0	2	10	
Personnel d'appui	Homme	4	1	1	0	0	0	1	0	2	9	
	Femme	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
	Total	4	1	1	0	0	0	1	0	2	9	
Autres	Homme	1	0	0	0	0	1	0	0	1	3	
	Femme	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	
	Total	3	1	0	0	0	1	0	0	1	6	
TOTAL	Homme	23	5	3	3	3	4	5	2	7	55	
	Femme	5	2	0	0	0	0	0	2	0	9	
	EFFECTIF TOTAL	28	7	3	3	3	4	5	4	7	64	

L'effectif total de la région de Ségou est de 64 agents dont 14% de femmes.

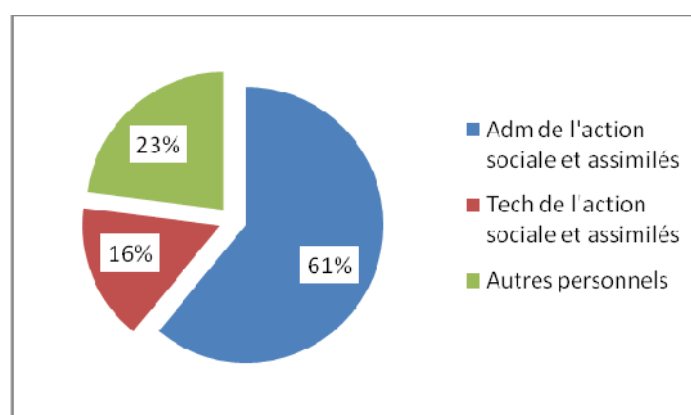


Figure 55: Proportion du personnel par corps de la région de Ségou

Les Administrateurs de l'action sociale et assimilés représentent 61% de l'effectif de la région de Ségou.

**Tableau LX: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Ségou**

Corps		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	34	9	3	5	4	55
	Femme	5	2	2	0	0	9
	Total	39	11	5	5	4	64
TOTAL		39	11	5	5	4	64

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

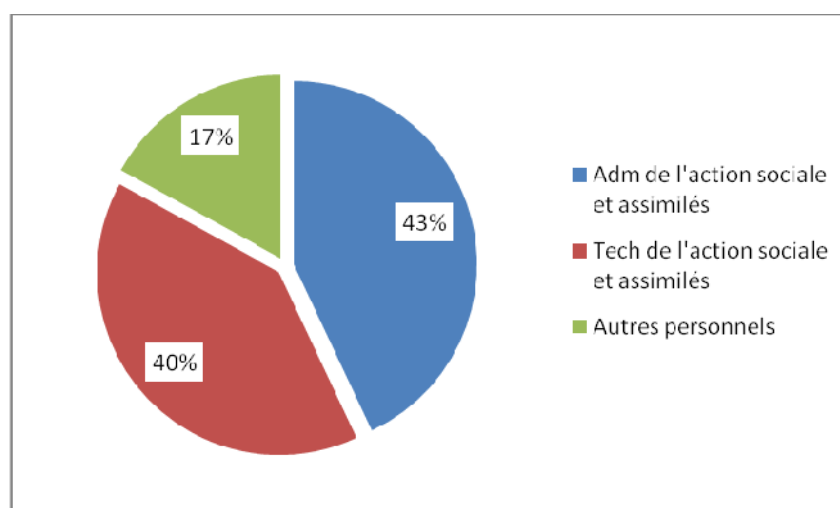
Dans la région de Ségou, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.4.2.5. REGION DE MOPTI

**Tableau LXI: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans la région de Mopti**

CORPS		SERVICES									Total
		DRDSES	SLDS-ES Mopti	SLDS-ES Youwarou	SLDS-ES Tenekoun	SLDS-ES Bandiagara	SLDS-ES Bankass	SLDS-ES Koro	SLDS-ES Djenne	SLDS-ES Douentza	
AAS et assimilé	Homme	5	3	2	1	1	2	2	1	1	18
	Femme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	5	3	2	1	1	2	2	1	1	18
TSAS	Homme	1	2	0	2	3	1	1	1	2	13
	Femme	1	0	0	0	1	1	1	0	0	4
	Total	2	2	0	2	4	2	2	1	2	17
Personnel d'appui	Homme	2	1	0	0	0	0	1	0	0	4
	Femme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	2	1	0	0	0	0	1	0	0	4
Autres	Homme	3		0	0	0	0	0	0	0	3
	Femme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
TOTAL	Homme	11	6	2	3	4	3	4	2	3	38
	Femme	1	0	0	0	1	1	1	0	0	4
	EFFECTIF TOTAL	12	6	2	3	5	4	5	2	3	42

L'effectif total de la région de Mopti est de 42 agents dont 10% de femmes.



**Figure 56: Proportion du personnel par corps de la région de Mopti**

Les Administrateurs de l'action sociale et assimilés représentent 43% de l'effectif de la région de Mopti.

**Tableau LXII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Mopti**

Source de Financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	18	10	6	1	2	37
	Femme	0	2	2	1	0	5
	Total	18	12	8	2	2	42
TOTAL		18	12	8	2	2	42

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

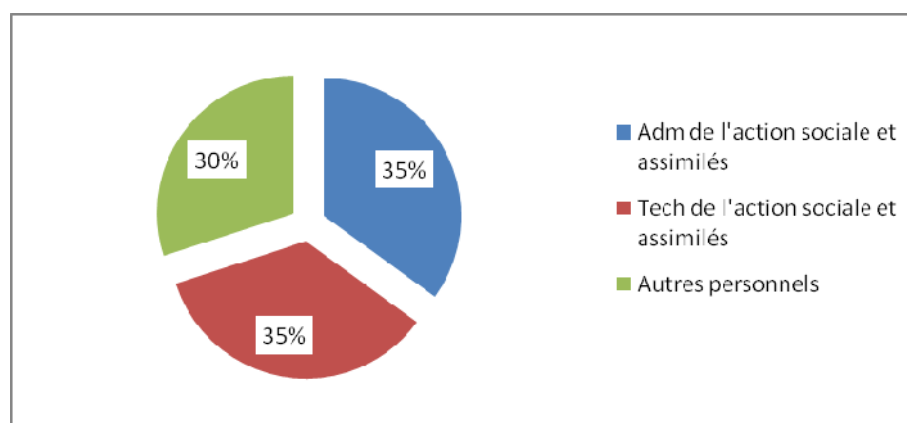
Dans la région de Mopti, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

#### 5.4.2.6. REGION DE TOMBOUCTOU

**Tableau LXIII: Répartition du personnel par corps, services et par sexe dans la région de Tombouctou**

CORPS		SERVICES						TOTAL
		DRDS-ES	SLDS-ES Tombouctou	SLDS-ES Goundam	SLDS-ES Djiré	SLDS-ES Niafunké	SLDS-ES Gourma Rharous	
AAS et assimilé	Homme	3	2	2	1	1	0	9
	Femme							0
	Total	3	2	2	1	1	0	9
TSAS	Homme	1	1	1	2	2	2	9
	Femme							0
	Total	1	1	1	2	2	2	9
Personnel d'appui	Homme	3	1	0	0	0	0	4
	Femme	0	0	0	0	0	0	0
	Total	3	1	0	0	0	0	4
Autres	Homme	2	0	0	0	0	1	3
	Femme	1	0	0	0	0	0	1
	Total	3	0	0	0	0	1	4
TOTAL	Homme	9	4	3	3	3	3	25
	Femme	1	0	0	0	0	0	1
	EFFECTIF TOTAL	10	4	3	3	3	3	26

L'effectif total de la région de Tombouctou est de 26 agents dont 4% de femmes.



**Figure 57: Proportion du personnel par corps de la région de Tombouctou**

Les Administrateurs de l'action sociale et assimilés représentent 35% de l'effectif de la région de Tombouctou.

**Tableau LXIV : Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Tombouctou**

Source de Financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	9	5	7	1	2	24
	Femme	0	1	1	0	0	2
	Total	9	6	8	1	2	26
TOTAL		9	6	8	1	2	26

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

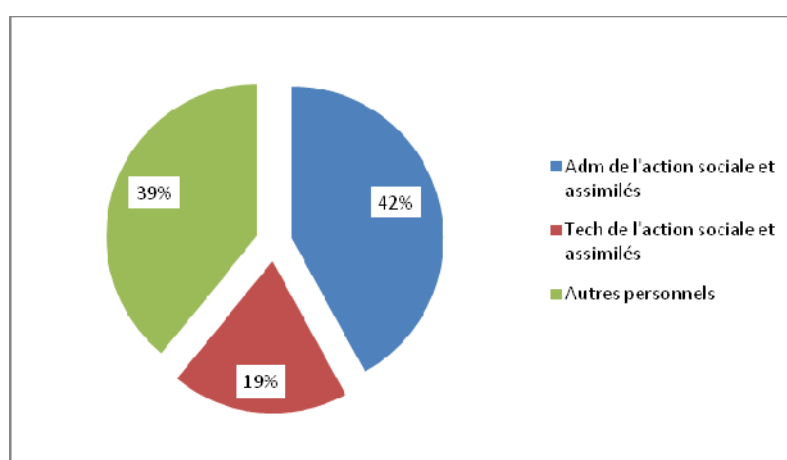
Dans la région de Tombouctou, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.4.2.7. REGION DE GAO

**Tableau LXV: Répartition du personnel par corps, services et par sexe dans la région de Gao**

CORPS		SERVICES				Total
		DRDS-ES	SLDS-ES Gao	SLDS-ES Ansongo	SLDS-ES Bourem	
AAS et assimilé	Homme	6	1	0	2	9
	Femme	0	0	1	0	1
	Total	6	1	1	2	10
TSAS	Homme	1	1	1	1	4
	Femme	1	0	0	0	1
	Total	2	1	1	1	5
Personnel d'appui	Homme	2	0	0	0	2
	Femme	1	0	0	0	1
	Total	3	0	0	0	3
Autres	Homme	0	0	2	0	2
	Femme	3	1	0	0	4
	Total	3	1	2	0	6
TOTAL	Homme	9	2	3	3	17
	Femme	5	1	1	0	7
	EFFECTIF TOTAL	14	3	4	3	24

L'effectif total de la région de la région de Gao est de 26 agents dont 27% de femmes.



**Figure 58: Proportion du personnel par corps de la région de Gao**

Les Administrateurs de l'action sociale et assimilés représentent 42% de l'effectif de la région de Gao.



**Tableau LXVI: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Gao**

Source de financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	11	1	2	3	1	20
	Femme	4	1	0	0	1	6
	Total	15	3	2	3	3	26
TOTAL		15	3	2	3	3	24

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

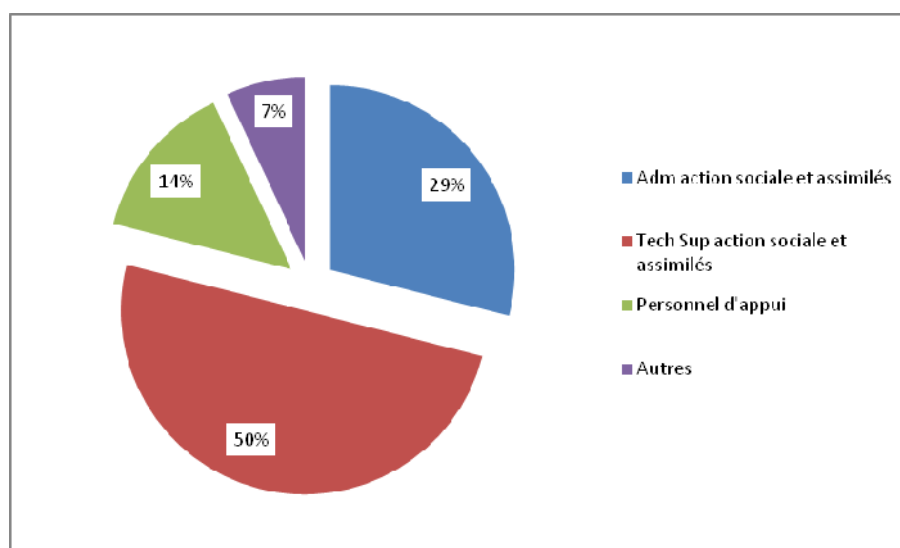
Dans la région de Gao, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

#### 5.4.2.8. REGION DE KIDAL

**Tableau LXVII: Répartition du personnel par corps, services et par sexe dans la région de Kidal**

CORPS		Région de Kidal					Total
		DRDS-ES	SLDS-ES Kidal	SLDS-ES Abeibara	SLDS-ES Tin-Zssako	SLDS-ES Tessalit	
AAS et assimilé	Homme	3	0	0	0	1	4
	Femme	0	0	0	0	0	0
	Total	3	0	0	0	1	4
TSAS	Homme	1	2	1	1	1	6
	Femme	1	0	0	0	0	1
	Total	2	2	1	1	1	7
Personnel d'appui	Homme	2	0	0	0	0	2
	Femme	0	0	0	0	0	0
	Total	2	0	0	0	0	2
Autres	Homme	1	0	0	0	0	1
	Femme	0	0	0	0	0	0
	Total	1	0	0	0	0	1
TOTAL	Homme	7	2	1	1	2	13
	Femme	1	0	0	0	0	1
	EFFECTIF TOTAL	8	2	1	1	2	14

L'effectif total de la région de la région de Kidal est de 14 agents dont 14% de femmes.



**Figure 35: Proportion du personnel par corps de la région de Kidal**

Les Administrateurs de l'action sociale et assimilés représentent 29% de l'effectif de la région de Kidal.

**Tableau LXVIII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Kidal**

Source de financement		Catégorie				TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	4	6	1	2	13
	Femme	0	1	0	0	1
	Total	4	7	1	2	14
TOTAL		4	7	1	2	14

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

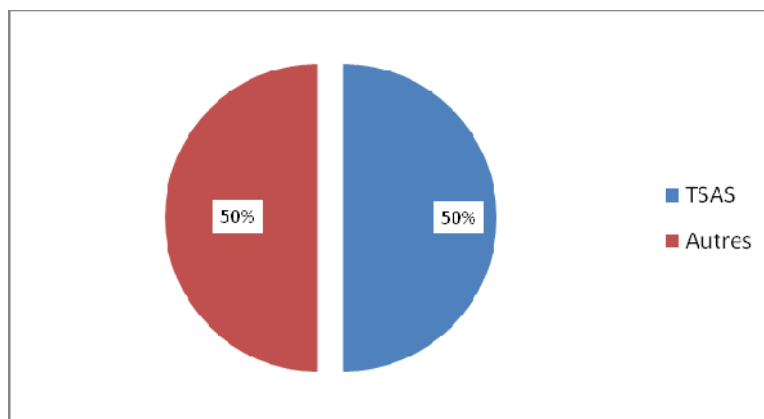
Dans la région de Kidal, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.4.2.1. REGION DE MENAKA

**Tableau LXIX: Répartition du personnel par corps, services et par sexe dans la région de MENAKA**

CORPS		SERVICES		Total
		DRDS-ES	SLDS-ES Ménaka	
TSAS	Homme	0	1	1
	Femme	0	0	0
	Total	0	1	1
Autres	Homme	0	1	0
	Femme	0	0	0
	Total	0	1	1
TOTAL	Homme	0	2	2
	Femme	0	0	0
	EFFECTIF TOTAL	0	2	2

L'effectif total de la région de la région de Ménaka est de 2 agents tous des hommes.



**figure 59 : Proportion du personnel par corps de la région de Ménaka**

Les Techniciens Supérieurs de l'action sociale représentent 50% de l'effectif de la région de Ménaka

**Tableau LXX: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Ménaka**

Source de financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	0	1	0	1	0	2
	Femme	0	0	0	0	0	0
	Total	0	1	0	1	0	2
TOTAL		0	1	0	1	0	2

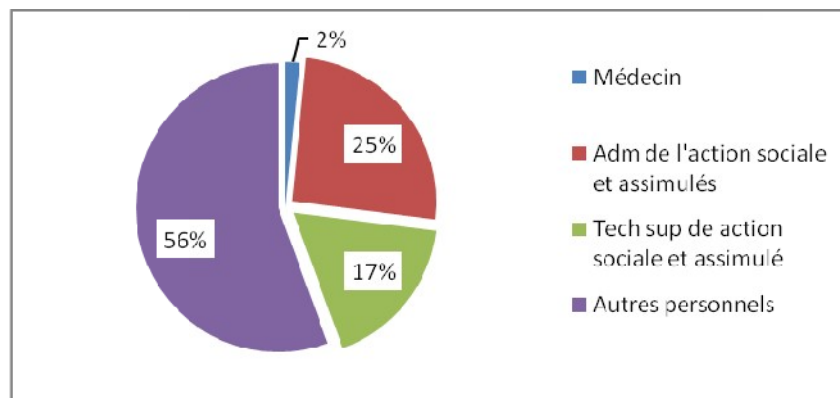
#### 5.4.2.2. DISTRICT DE BAMAKO

**Tableau LXXI: Répartition du personnel par corps, service et par sexe dans le district de Bamako**

CORPS		SERVICES				TOTAL
		Services centraux	Services rattachés	DRDSES Bamako	Organismes personnalisés	
AAS et assimilé	Homme	64	3	24	259	350
	Femme	35	5	23	167	230
	Total	99	8	47	426	580
TSAS	Homme	13	1	4	159	177
	Femme	14	1	7	198	220
	Total	27	2	11	357	397
TAS	Homme	1	5	2	146	154
	Femme	6	4	1	102	113
	Total	7	9	3	248	267
ENSEIGNANT	Homme	2	0	1	3	6
	Femme	0	0	0	0	0
	Total	2	0	1	3	6
Médecin	Homme	0	0	0	31	31
	Femme	0	0	0	6	6
	Total	0	0	0	37	37
Personnel d'appui	Homme	55	6	22	233	316
	Femme	7	4	37	44	92
	Total	62	10	59	277	408
Autre	Homme	52	2	4	263	321
	Femme	52	0	16	197	265
	Total	104	2	20	460	586
TOTAL	Homme	187	17	57	1094	1355
	Femme	114	14	84	714	926
	EFFECTIF TOTAL	301	31	141	1808	2281

NB : Cet effectif ne prend pas en compte celui de l'INPS.

L'effectif total du district de Bamako est de 2 281 agents dont 41% de femmes.



**Figure 60 : Proportion du personnel par corps dans le district de Bamako**

Les Administrateurs de l'action sociale et assimilés<sup>2</sup> représentent 25% de l'effectif du personnel du district de Bamako.

**Tableau LXXII : Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement du district de Bamako**

Source de Financement		Catégorie										TOTAL
		Cadre A (Personnel de Santé)	Cadre B2 (Personnel de Santé)	Cadre B1 (Personnel de Santé)	Cadre C (Personnel de Santé)	Cadre D (Personnel de Santé)	Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	8	4	0	0	0	167	53	13	180	195	620
	Femme	7	2	3	1	0	93	58	39	176	158	537
	Total	15	6	3	1	0	260	111	52	356	353	1157
Fonds PPTE	Homme	0	0	0	0	0	11	4	1	1	5	22
	Femme	0	0	0	0	0	3	0	1	1	0	5
	Total	0	0	0	0	0	14	4	2	2	5	27
Fonds propres	Homme	15	1	0	0	0	191	137	100	68	104	616
	Femme	7	5	2	0	0	121	133	108	50	55	481
	Total	22	6	2	0	0	312	270	208	118	159	1097
TOTAL		37	12	5	1	0	586	385	262	476	517	2281

Cet effectif ne prend pas en compte celui de l'INPS car les données de cette institution ne sont pas disponibles.

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

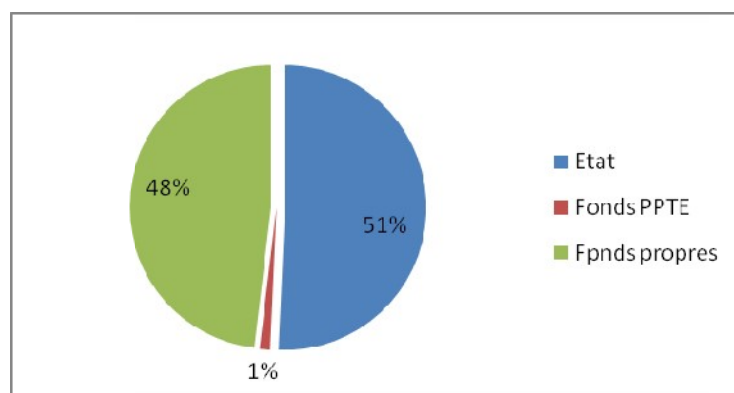
*Fonds PPTE : contractuels des collectivités et des Fonds PPTE*

*Fonds propres : personnels payés sur les ressources générées par les structures*

<sup>2</sup>

Administrateurs de l'action sociale et assimilés : regroupent les administrateurs de l'action sociale et les administrateurs civils

Hormis le personnel du district de Bamako, les salaires des agents du département de l'action sociale sont pris en charge uniquement par l'Etat.



**Figure 61 : Proportion du personnel par source de salaire dans le district de Bamako**

N. B : L'effectif recensé ne prend pas en compte celui de l'INPS car, les données de cette institution ne sont pas disponibles.

L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emplois avec un taux de 51%.

### 5.4.3. SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES RECRUTEES ET DES DEPARTS A LA RETRAITE

**Tableau LXXIII : Situation du personnel recruté en 2016**

CORPS	SPECIALITES	EFFECTIFS	SERVICES D'AFFECTATION
Médecin, Pharmacien et CHU-CNOS-Stomatologue	Médecine du Travail	2	CNAOM, IERGG
Ingénieur Informaticien	Administrateur système/Réseaux informatiques	1	DNDS
Technicien des Arts et de la Culture	Documentaliste	1	DFM
Technicien de Santé	Infirmier	1	UMAV
	Labo-Pharmacie	1	CNAOM
<b>EFFECTIF TOTAL</b>		<b>6</b>	

N.B : Ce personnel fonctionnaire est recruté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le Tableau LXVIII indique que l'effectif total recruté en 2016 est de 6 agents tous corps confondus au compte du département du développement social.

**Tableau LXXIV : Situation du personnel admis à la retraite en fin 2016**

CORPS	CATEGORIE					TOTAL
	A	B2	B1	C	Contractuels	
Administrateur Civil	1					1
Administrateur de l'Action Sociale	16					16
Ingénieur de l'Agriculture et Génie Rural	1					1
Professeur Principal Enseignement Secondaire	2					2
Professeur Titulaire Enseignement Secondaire	1					1
Assistant Médical	2					2
<b>Sous Total</b>	<b>23</b>					<b>23</b>
Technicien Supérieur de l'Action Sociale		2				2
Technicien de l'Agriculture et Génie Rural		1				1
Technicien Supérieur de Santé		1				1
<b>Sous Total</b>		<b>4</b>				<b>4</b>
Contrôleurs des Finances			1			1
<b>Sous Total</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Contractuel					1	1
<b>Total général</b>						<b>29</b>

L'effectif du personnel admis à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 sont au nombre de 29 tous corps confondus.

#### 5.4.4. SITUATION DE LA FORMATION CONTINUE DES RESSOURCES HUMAINES

**Tableau LXXV : Effectif par corps des agents en formation**

CORPS	EFFECTIF
ATTACHE D'ADMINISTRATION	2
ADMINISTRATEUR DE L'ACTION SOCIALE	8
TECHNICIEN SUPERIEUR DE L'ACTION SOCIALE	9
INSPECTEUR DES FINANCES	1
CONTROLEUR DES FINANCES(B2)	1
INSPECTEUR DU TRESOR	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>22</b>

*Source : Logiciel ARH de la fonction publique*

NB : Les agents en formations sont tous des fonctionnaires de l'Etat. Ils ont eu des autorisations de formation délivrées par la fonction publique de l'Etat.

Le tableau LXXV révèle qu'il y a seulement 22 agents qui ont bénéficié de la formation longue durée au sein du département en charge du Développement social courant l'année 2016.



## 5.5. DEPARTEMENT DE LA PROMOTION DE LA FEMME, DE L'ENFANT ET DE LA FAMILLE

### 5.5.1. REPARTITION DES STRUCTURES DU DEPARTEMENT DE LA PROMOTION DE LA FEMME, DE L'ENFANT ET DE LA FAMILLE

Tableau LXXVI : Liste des structures par type du département de la promotion de la femme

Type de Structure	Projet	Ministère de la promotion de la femme (Cabinet)	Service Centraux	Service Rattachés	Organismes Personnalisés	Direction Régionale de la Promotion de la femme de l'enfant et de la Famille	Service Local de la Promotion de la femme de l'enfant et de la Famille
Liste des Structures	Plateforme multifonctionnelle	Cabinet	Direction Nationale de la Promotion de la Femme	Centre de Formation Professionnelle Aoua KEITA	Cité des Endants	DRPFEF Kayes	SLPFEF Kayes, Kita, Kéniéba, Diéma
	Projet Karité		Direction Nationale de la Promotion de l'Enfant et de la Famille	Centre d'Accueil et de placement familial (Poupinière)		DRPFEF Koulikoro	SLPFEF Nara, Kolokani, Kati, Kangaba, Dioila, Koulikoro, Banamba
			Direction des Finance et du Matériel	Centre National de Documentation et d'information sur la Femme et l'Enfant		DRPFEF Sikasso	SLPFEF Sikasso, Bougouni, Koutiala, Bla, Kolondiéba, Yorosso, Kadiolo, Sélégué
				Maison de la Femme et de l'Enfant du District de Bamako Rive Droit		DRPFEF Ségou	SLPFEF Bla, San, Niono, Macina
				Maison de la Femme et de l'Enfant du District de Bamako Rive Gueuche		DRPFEF Mopti	SLPFEF Mopti, Ténèkoun, Douanza, Bandiagara, Koro, Bangass
				Cellule d'Appui à la Décentralisation et à la Déconcentration		DRPFEF Tomboutou	SLPFEF Djiré, Goundam, Niafouké, Gourma Raous, Tombouctou
				Cellule de Planification et de Statistique du secteur		DRPFEF Gao	SLPFEF Bourem, Gao, Ansogo
				OPF, PNLE, FAFE, PNG, SSP-PNJ		DRPFEF Kidal	SLPFEF Ménaka
						DRPFEF-Bamako	SLPFEF – Bamako
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>39</b>

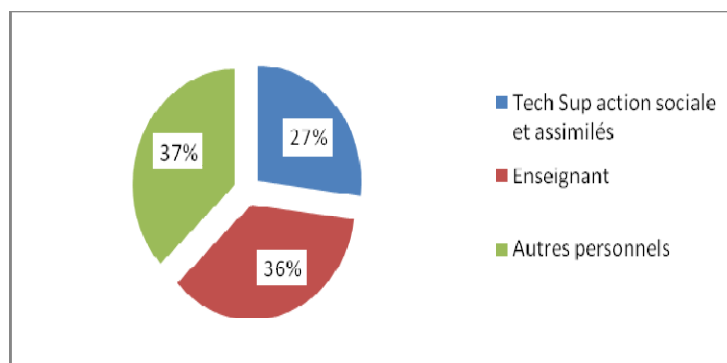
## 5.5.2. SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES

### 5.5.2.1. REGION DE KAYES

**Tableau LXXVII : Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Kayes**

CORPS		SERVICES		Total
		DRPFEEF	SLPFEEF	
TSS & assimilés	Homme	1	2	3
	Femme	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Enseignant	Homme	3	0	3
	Femme	1	0	1
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Autres	Homme	2	0	2
	Femme	2	0	2
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

L'effectif total de la région de Kayes est de 11 agents dont 27% de femmes.



**Figure 62 : Proportion du personnel par corps de la région de Kayes**

Les enseignants représentent 36% de l'effectif de la région de Kayes

**Tableau LXXVIII : Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Kayes**

Source de Financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	3	5	0	1	1	10
	Femme	1	0	0	0		1
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

Dans la région de Kayes, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.5.2.2. REGION DE KOULIKORO

Tableau LXXIX : Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Koulikoro

		SERVICES		Total
		DRPEEF	SLPEEF	
CORPS				
Admin. assimilés	Homme	3	2	5
	Femme	6	4	10
	Total	9	6	15
TS sociale assimilés	Homme	1	1	2
	Femme	1	1	2
	Total	2	2	4
Tech sociale assimilés	Homme	0	0	0
	Femme	1	1	2
	Total	1	1	2
Enseignant	Homme	4	4	8
	Femme	6	1	7
	Total	10	5	15
Autres	Homme	4	1	5
	Femme	1	5	6
	Total	5	6	11
Total		27	20	47

L'effectif total de la région de Koulikoro est de 47 agents dont 57% de femmes.

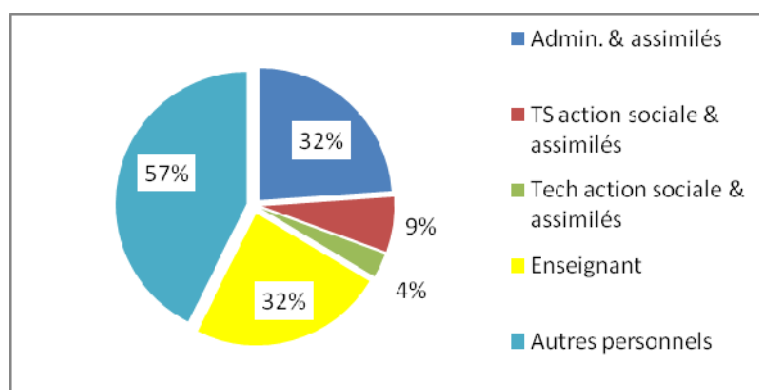


Figure 63: Proportion du personnel par corps de la région de Koulikoro

Les corps dominants dans la région de Koulikoro sont les enseignants et les administratifs.

**Tableau LXXX: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Koulikoro**

Source de Financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	9	2	0	0	5	16
	Femme	12	7	2	2	8	31
	Total	21	9	2	2	13	47
TOTAL		21	9	2	2	13	47

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

Dans la région de Koulikoro, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.5.2.3. REGION DE SIKASSO

Tableau LXXXI: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Sikasso

CORPS		SERVICES		Total
		DRPFEF	SLPFEF	
Admin. & assimilés	Homme	2	0	2
	Femme	6	1	7
	Total	8	1	9
TS sociale & assimilés	Homme	2	0	2
	Femme	1	0	1
	Total	3	0	3
Tech sociale & assimilés	Homme	0	0	0
	Femme	1	1	2
	Total	1	1	2
Enseignant	Homme	5	0	5
	Femme	2	0	2
	Total	7	0	7
Autres	Homme	4	0	4
	Femme	5	0	5
	Total	9	0	9
Total		28	2	30

L'effectif total de la région de Koulikoro est de 30 agents dont 57% de femmes.

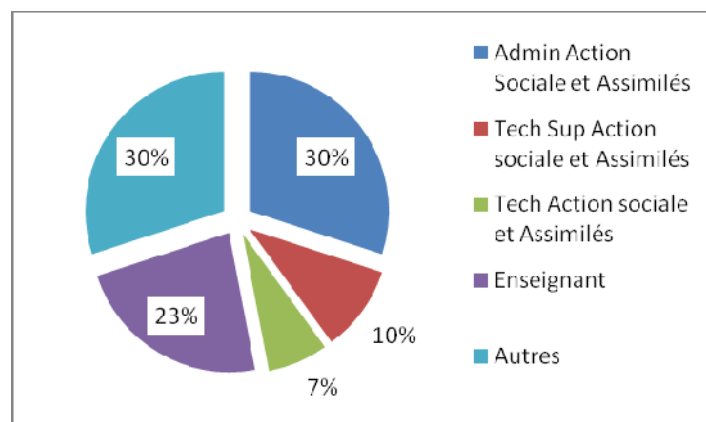


Figure 64: Proportion du personnel par corps de la région de Sikasso

Les corps dominants dans la région de Sikasso sont les enseignants et les administratifs.

**Tableau LXXXII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Sikasso**

Source de Financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	re B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	6	3	0	0	4	13
	Femme	4	5	2	2	4	17
	Total	10	8	2	2	8	30
TOTAL		10	8	2	2	8	30

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

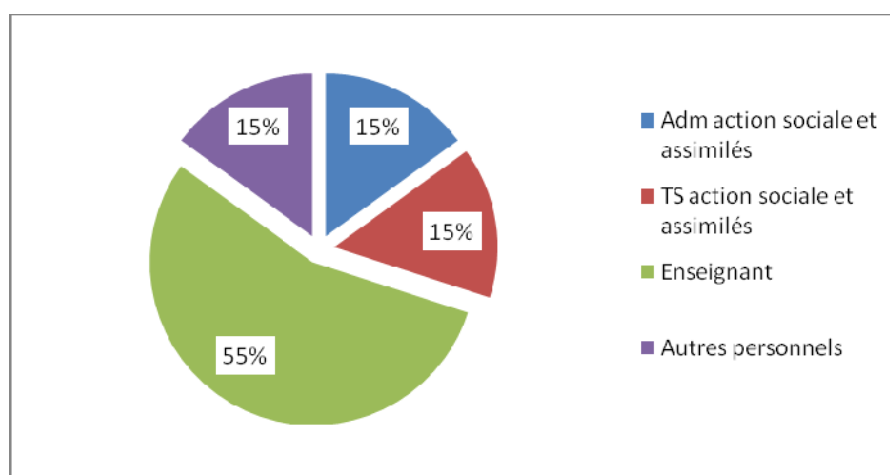
Dans la région de Sikasso, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

#### 5.5.2.4. REGION DE SEGOU

**Tableau LXXXIII: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Ségou**

CORPS		REGION DE SEGOU		Total
		DRPEEF	SUPPEEF	
Admin. & assimilés	Homme	1	0	1
	Femme	2	0	2
	Total	3	0	3
TSS & assimilés	Homme	0	1	1
	Femme	2	0	2
	Total	2	1	3
Enseignant	Homme	8	2	10
	Femme	1	0	1
	Total	9	2	11
Autres	Homme	2	1	3
	Femme	0	0	0
	Total	2	1	3
Total		16	4	20

L'effectif total de la région de Ségou est de 20 agents dont 25% de femmes.



**Figure 65: Proportion du personnel par corps de la région de Ségou**

Dans la région de Ségou, le corps des enseignants représente 55% de l'effectif.



**Tableau LXXXIV: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Ségou**

Source de Financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	10	3	0	1	2	16
	Femme	3	1	0	0	0	4
	Total	13	4	0	1	2	20
TOTAL		13	4	0	1	2	20

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

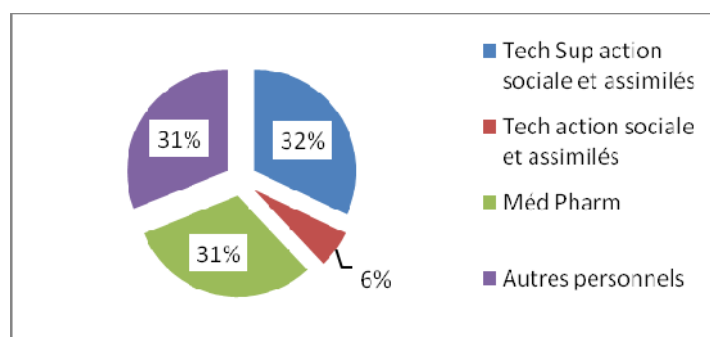
Dans la région de Ségou, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.5.2.5. REGION DE MOPTI

**Tableau LXXXV: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Mopti**

CORPS		REGION DE MOPTI		Total
		DRPFEF	SLPFEF	
TSS & assimilés	Homme	2	0	2
	Femme	2	1	3
	Total	4	1	5
TS & assimilés	Homme	1	0	1
	Femme	0	0	0
	Total	1	0	1
Médecin&Pharmacien	Homme	3	0	3
	Femme	2	0	2
	Total	5	0	5
Autres	Homme	3	0	3
	Femme	2	0	2
	Total	5	0	5
Total		15	1	16

L'effectif total de la région de Mopti est de 16 agents dont 44% de femmes.



**Figure 66: Proportion du personnel par corps de la région de Mopti**

Dans la région de Mopti, le corps des techniciens supérieurs de l'action sociale et assimilés représente 32% de l'effectif.

**Tableau LXXXVI: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Mopti**

Source de Financement		Catégorie					Total
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	2	3	1			6
	Femme		5		2	3	10
	Total	2	8	1	2	3	16
Total		2	8	1	2	3	16

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

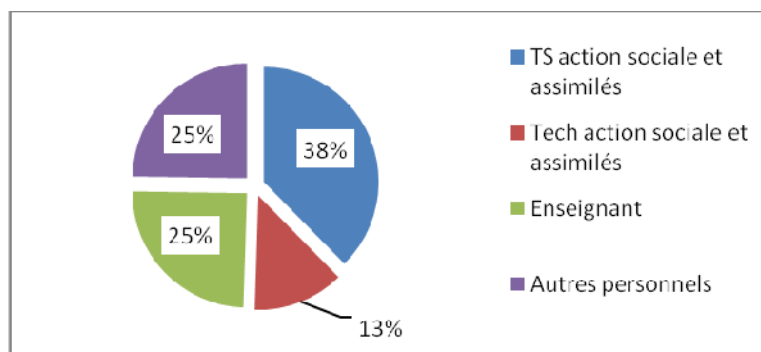
Dans la région de Mopti, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.5.2.6. REGION DE TOMBOUCTOU

**Tableau LXXXVII: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Tombouctou**

CORPS		REGION DE TOMBOUCTOU		Total
		DRPFEEF	SLPFEEF	
TSS & assimilés	Homme	2	0	2
	Femme	4	0	4
	Total	6	0	6
TS & assimilés	Homme	1	0	1
	Femme	1	0	1
	Total	2	0	2
Enseignant	Homme	0	3	3
	Femme	1	0	1
	Total	1	3	4
Autres	Homme	1	0	1
	Femme	3	0	3
	Total	4	0	4
Total		13	3	16

L'effectif total de la région de Tombouctou est de 16 agents dont 56% de femmes.



**Figure 67: Proportion du personnel par corps de la région de Tombouctou**

Dans la région de Tombouctou, le corps des techniciens supérieurs de l'action sociale et assimilés représente 38% de l'effectif.

**Tableau LXXXVIII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Tombouctou**

Source de Financement		Catégorie					TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	3	2			4	9
	Femme	1	4	2			7
	Total	4	6	2	0	4	16
TOTAL		4	6	2	0	4	16

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

Dans la région de Tombouctou, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.5.2.7. REGION DE GAO

Tableau LXXXIX: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Gao

Corps		Service
		DRPFEF
Admin. & assimilés	Homme	2
	Femme	2
	Total	4
TS & assimilés	Homme	0
	Femme	1
	Total	1
Enseignant	Homme	0
	Femme	4
	Total	4
Autres	Homme	1
	Femme	1
	Total	2
Total		11

L'effectif total de la région de Gao est de 11 agents dont 73% de femmes.

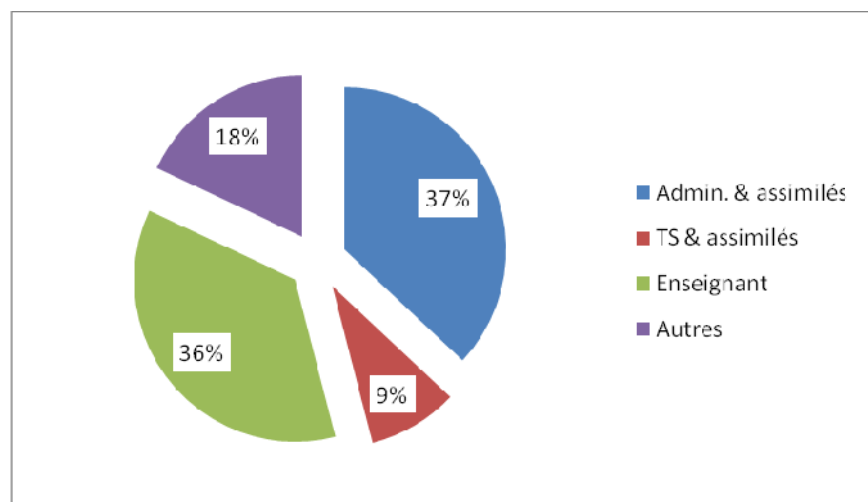


Figure 68: Proportion du personnel par corps de la région de Gao

Dans la région de Gao, le corps des Administrateurs de l'action sociale et assimilés représente 37% de l'effectif.

**Tableau XC: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Gao**

Source de financement		Catégorie				TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	2		1	1	4
	Femme	2	4		1	7
	Total	4	4	1	2	11
TOTAL		4	4	1	2	11

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

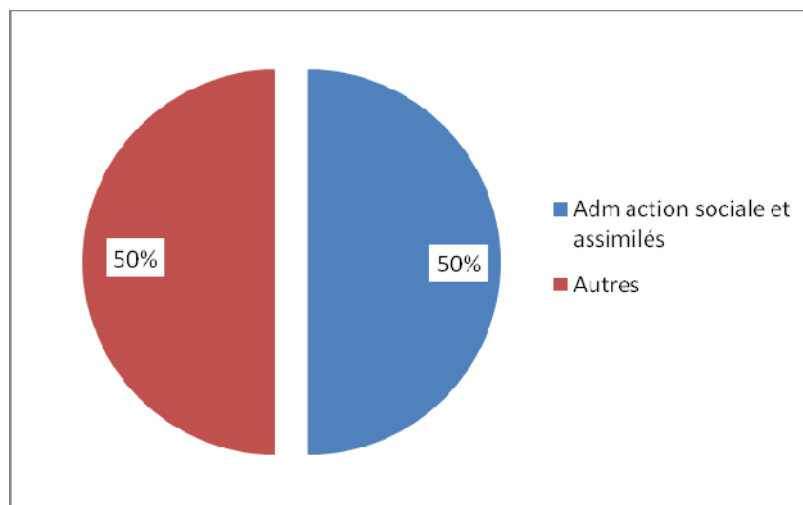
Dans la région de Gao, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.5.2.8 REGION DE KIDAL

**Tableau XCI: Répartition du personnel par corps, service et sexe de la région de Kidal**

CORPS		SERVICE	Total
		DRP/FEF	
Admin. & assimilés	Homme	1	1
	Femme	0	0
	Total	1	1
Autres	Homme	1	1
	Femme	0	0
	Total	1	1
Total		2	2

L'effectif total de la région de Kidal est de 2 agents dont 50% de femmes.



**Figure 69: Proportion du personnel par corps de la région de Kidal**

Dans la région de Kidal, le corps des Administrateurs de l'action sociale et assimilés représente 50% de l'effectif.

**Tableau XCII: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement de la région de Kidal**

Source de Financement		Catégorie	TOTAL
		Cadre A (Autres Personnel)	
Etat	Homme	2	2
	Femme	0	0
	Total	2	2
TOTAL		2	2



N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

Dans la région de Kidal, le salaire du personnel est pris en charge uniquement par l'Etat.

### 5.5.2.8. DISTRICT DE BAMAKO

Tableau XCIII: Répartition du personnel par corps, service et sexe du district de Bamako

CORPS		TYPE DE STRUCTURE						Total
		Services centraux	Services rattachés	Organismes personnalisés	Projet et programme	DRPEF District Bamako	Ministère	
Admin. & assimilés	Homme	16	22	5	1	5	4	53
	Femme	20	22	3	1	10	3	59
	Total	36	44	8	2	15	7	112
TSS & assimilés	Homme	6	5	3	0	2	0	16
	Femme	6	5	2	0	1	1	15
	Total	12	10	5	0	3	1	31
TS & assimilés	Homme	3	10	5	0	1	2	21
	Femme	7	8	5	1	4	0	25
	Total	10	18	10	1	5	2	46
Médecin&Pharmacien	Homme	0	0	0	0	0	1	1
	Femme	0	1	0	0	0	1	2
	Total	0	1	0	0	0	2	3
Enseignant	Homme	0	3	3	1	0	0	7
	Femme	3	5	0	2	0	3	13
	Total	3	8	3	3	0	3	20
Autres	Homme	16	20	14	2	4	8	64
	Femme	13	79	4	1	3	9	109
	Total	29	99	18	3	7	17	173
Total		90	180	44	9	30	32	385

L'effectif total du district de Bamako est de 385 agents dont 58% de femmes.

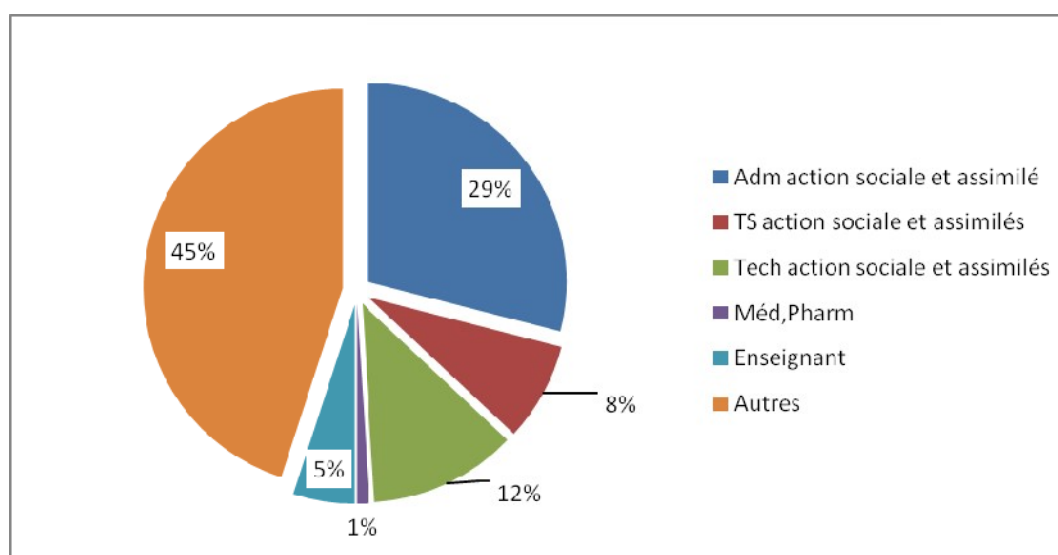


Figure 70: Proportion du personnel par corps du district de Bamako

Dans le district de Bamako, le corps des Administrateurs de l'action sociale et assimilés représente 29% de l'effectif.

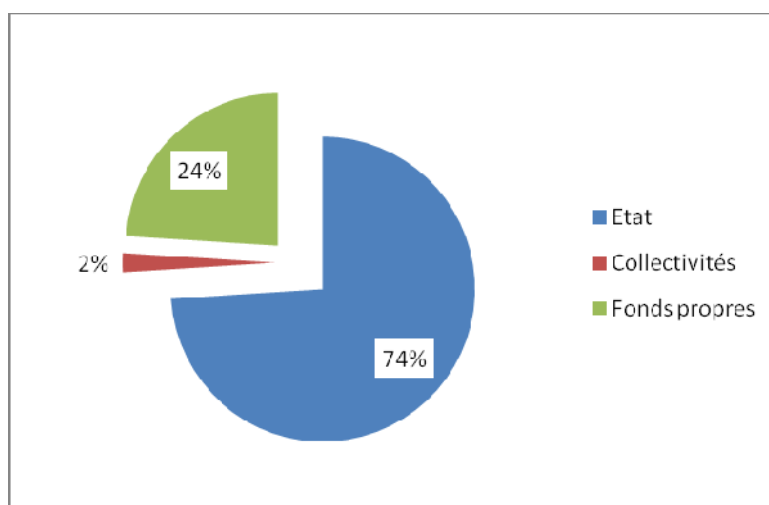
**Tableau XCIV: Répartition du personnel par catégorie, par sexe et par source de financement du district de Bamako**

Source de Financement		Catégorie						Total
		Cadre A (Personnel de Santé)	Cadre A (Autres Personnel)	Cadre B2 (Autres Personnel)	Cadre B1 (Autres Personnel)	Cadre C (Autres Personnel)	Cadre D et E (Autres Personnel)	
Etat	Homme	1	57	10	15	18	19	120
	Femme	2	76	22	30	16	19	165
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>133</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>285</b>
Collectivités	Homme	0	0	0	0	1	3	4
	Femme	0	0	0	0	0	3	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Fonds propres	Homme	0	0	0	0	0	10	10
	Femme	0	0	0	0	4	79	83
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>89</b>	<b>93</b>
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>133</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>133</b>	<b>385</b>

N.B : Clarification des titres de colonne

*Etat : fonctionnaires et contractuels de l'Etat*

Hormis le personnel du district de Bamako, les salaires des agents du département de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille sont pris en charge uniquement par l'Etat.



**Figure 71 : Proportion du personnel par source de salaire dans le district de Bamako**

L'Etat est le plus grand pourvoyeur d'emplois avec 74% dans le district de Bamako.

### 5.5.3. SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES RECRUTEES ET LES DEPARTS A LA RETRAITE

**Tableau XCV: Situation du personnel recruté en 2016**

<i>CORPS</i>	<i>SPECIALITES</i>	<i>EFFECTIFS</i>	<i>SERVICES D'AFFECTATION</i>
Secrétaire d'Administration		1	MPFEF
Contrôleur des Finances		1	DFM
Technicien de l'Informatique		1	FAFE
Technicien Supérieur de santé	IDE	1	CAPF I
Technicien de santé	Santé Publique	1	Cité des Enfants
Attaché d'Administration		1	Plateformes Multifonctionnelles
Technicien des Arts et de la Culture		1	DRPFEF Ségou
		1	DRPFEF Gao
<b>EFFECTIF TOTAL</b>		<b>8</b>	

N.B : Ce personnel fonctionnaire est recruté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le Tableau XC indique que l'effectif total recruté en 2016 est de 8 agents tous corps confondus au compte du département de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. Le personnel médical est au nombre de 3 soit 38% de l'effectif recruté.

**Tableau XCVI: Situation des départs à la retraite en fin 2016 par corps**

CORPS	CATEGORIE					TOTAL
	A	B2	B1	C	Contractuels	
Administrateur de l'Action Sociale	1					1
Professeur Principal Enseignement Secondaire	3					3
Professeur Titulaire Enseignement Secondaire	2					2
Inspecteur de Jeunesse et des Sports	1					1
<b>Sous total</b>	<b>7</b>					<b>7</b>
Maître Principal Enseignement Fondamental		3				3
<b>Sous total</b>		<b>3</b>				<b>3</b>
Attaché d'Administration			1			1
<b>Sous total</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total général</b>						<b>11</b>

L'effectif du personnel admis à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 sont au nombre de 11 agents tous corps confondus.

#### 5.5.4. SITUATION DE LA FORMATION CONTINUE DES RESSOURCES HUMAINES

Tableau XCVII : Effectif par corps des agents en formation

CORPS	EFFECTIF
ADMINISTRATEUR CIVIL	1
ATTACHE D'ADMINISTRATION	1
ADMINISTRATEUR DE L'ACTION SOCIALE	2
TECHNICIEN SUPERIEUR DE L'ACTION SOCIALE	2
MAITRE TITULAIRE ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL	1
PROFESSEUR TITULAIRE ENSEIGN. SECONDAIRE	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>8</b>

Source : Logiciel ARH de la fonction publique

NB : Les agents en formations sont tous des fonctionnaires de l'Etat. Ils ont eu des autorisations de formation délivrées par la fonction publique de l'Etat.

Le tableau XCII révèle qu'il y'a seulement 08 agents qui ont eu la formation longue durée au sein du département en charge du de la Promotion de la femme courant l'année 2016.

## 6. CONCLUSION

Le présent annuaire statistique 2016 des ressources humaines du secteur santé, développement social et promotion de la famille est le premier du genre. Il fournit des indications sur la situation des ressources humaines du secteur en termes de répartition des effectifs du personnel par structure, de la répartition des structures par type, de la densité médicale (ratios), de la proportion des effectifs par rapport à certaines catégories professionnelles.

L'analyse des données traitées est essentiellement quantitative et qualitative et permet d'apprécier les tendances observées. L'année 2016 étant l'année de référence est donc le repère pour les futurs annuaires.

Cependant, les informations relevées montrent que :

- Les ressources humaines sont nettement insuffisantes tant en quantité qu'en qualité à tous les niveaux ; cette insuffisance varie d'un département à un autre, d'une région à une autre et même, au sein de la même région, la variabilité est notoire d'un district sanitaire à un autre ;
- La densité médicale est très faible par rapport à la norme OMS (23 professionnels de santé pour 10.000 habitants) ;
- Le niveau de recrutement du personnel est aussi faible et n'est pas en adéquation avec la croissance démographique explosive. Le recrutement du personnel est presque inexistant pour certains départements ;
- Le financement du salaire est en grande partie assuré par l'Etat ;

L'annuaire statistique 2016 des ressources humaines du secteur n'inclut pas toutes les données du personnel exerçant dans le secteur privé surtout dans le district de Bamako. Cet effort de recensement de l'ensemble des RH qui contribuent à l'amélioration de l'état de santé et des conditions de vie de la population est en cours.

L'annuaire statistique aide à la planification, à la répartition équitable, au besoin de recrutement, etc... des ressources humaines dont la disponibilité et l'accessibilité contribuent largement à l'atteinte de la couverture sanitaire universelle.

## **ANNEXES**

### **ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE**

- Décret n° 2014-0289/ PM-RM du 30 avril 2014 portant répartition des services publics entre la primature et les départements ministériels
- Décret n°10-162/PM-RM du 23 mars 2010 portant répartition des directions des ressources humaines entre les départements ministériels
- Décret n°09 136/P-RM du 27 mars 2009 fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement
- Rapport 2015 de mise en œuvre du CSCRP 2012-2017
- Rapport annuel de l'enquête modulaire et permanente auprès des ménages (EMOP) 2015 de l'INSAT
- Annuaire SIH 2015 de la CPS
- Annuaire SNISS\_2014 de la CPS
- Liste Nationale des officines du 22 décembre 2016 de la DPM
- Evaluation des besoins des structures de santé de la Région de Tombouctou (Mali) de l'OMS
- Répertoires-Structures-Privées-2013, les Ordres professionnelles de santé
- Annuaire SLIS-2015 de la DNS
- Document Analyse Relative à l'Engagement Politique du Gouvernement de la République du Mali 3<sup>ème</sup> Forum Mondial sur les RHS de la DRH-SSDS
- Plan d'action SI-GRH 2010-2016 de la DRH-SSDS
- Plan stratégique de communication 2016-2018 (PSC 2016-2018) de la DRH-SSDS.

## ANNEXE 2 : LISTE DE L'EQUIPE D'EXPERTS POUR L'ELABORATION DE L'ANNUAIRE STATISTIQUE 2016

N°	Nom et Prénom	Fonction	Structure	Contact	Email
1	Dr Idrissa CISSE	Directeur	DRH-SSDS	66 72 09 29	<a href="mailto:idrissaciss68@yahoo.fr">idrissaciss68@yahoo.fr</a>
2	Mme CISSE Aissata Haby DIALLO	Directrice Adjointe	DRH-SSDS	76 04 63 78	<a href="mailto:aissatahabydiallo@yahoo.fr">aissatahabydiallo@yahoo.fr</a>
3	Dr Benoît KARAMBIRI	Chef Division Formation Emploi et Compétence	DRH-SSDS	66 72 2576	<a href="mailto:benikar8@gmail.ml">benikar8@gmail.ml</a>
4	Mme TRAORE Kadiatou FOFANA	Chef Division Gestion de Carrières	DRH-SSDS	76 46 50 86	<a href="mailto:kadiatou56@yahoo.fr">kadiatou56@yahoo.fr</a>
5	M. Issa DOUMBIA	Chef Division Rémunération et Système d'Information	DRH-SSDS	66 72 92 53	<a href="mailto:issadumbia@yahoo.fr">issadumbia@yahoo.fr</a>
6	Dr Roger MOUNKORO	Médecin	DRH-SSDS	66 01 70 10	<a href="mailto:doubamouk@rocketmail.com">doubamouk@rocketmail.com</a>
7	M. Youssouf Abdoulaye BERTHE	Personne ressource	DRH-SSDS	66 79 00 85	<a href="mailto:youssoufberthe@yahoo.fr">youssoufberthe@yahoo.fr</a>
8	Mme TOURE Djénéba TOGORA	Chef Section Système d'Information	DRH-SSDS	75 07 52 57	<a href="mailto:djeneml@yahoo.fr">djeneml@yahoo.fr</a>
9	Mme TOURE Fanta El Moctar CISSE	Chef section Formation	DRH-SSDS	76 33 15 09	<a href="mailto:superfanta2000@yahoo.fr">superfanta2000@yahoo.fr</a>
10	Cheick Oumar TRAORE	Technicien en Informatique	DRH-SSDS	66 16 75 64	<a href="mailto:cheickomt@gmail.com">cheickomt@gmail.com</a>
11	Mme BERTHE Mariam CAMARA	Technicienne en Informatique	DRH-SSDS	76 02 66 17	<a href="mailto:fimanice@hotmail.fr">fimanice@hotmail.fr</a>
12	M. Lassana SACKO	Ingénieur de la Statistique	DRH-SSDS	76 55 90 82	<a href="mailto:sackolassana@yahoo.fr">sackolassana@yahoo.fr</a>
13	M. Demba Moussa DIALLO	Ingénieur de l'informatique	DRH-SSDS	76 47 83 34	<a href="mailto:dembamoussa_diallo@yahoo.fr">dembamoussa_diallo@yahoo.fr</a>
14	M. Issa Boureima SEIBA	Ingénieur de l'informatique	DRH-SSDS	76 38 07 67	<a href="mailto:seibaissa2006@yahoo.fr">seibaissa2006@yahoo.fr</a>
15	Mme MAIGA Ferima Afsatou M. DOUMBIA	Technicien de l'Informatique	DRH-SSDS	64 20 19 01	<a href="mailto:doumbiaafsatou@yahoo.fr">doumbiaafsatou@yahoo.fr</a>
16	COULIBALY Marie DIARRA	Assistant Médical	CPS/ SSDS	66 63 44 03	<a href="mailto:coulibalymarie@hotmail.fr">coulibalymarie@hotmail.fr</a>
17	M. Oumar Guindo	Informaticien	DNS	76 18 27 95	<a href="mailto:barouguindo@yahoo.fr">barouguindo@yahoo.fr</a>
18	M. Tabémon KASSOGUE	Chargé de statistiques sociales	INSTAT	66 86 01 59	<a href="mailto:ktabemon2017@gmail.com">ktabemon2017@gmail.com</a>
19	M. Ousmane TOURE	Consultant	OMS	66 75 37 30	<a href="mailto:toureo@who.int">toureo@who.int</a>