

Gestion des ressources humaines et performance économique des établissements de santé privés au Burkina Faso : enjeux et stratégies

BANDAOGO Issa Isidore

Doctorant, Département de Sciences de l'économie et de la gestion, option : Gestion Administrative et financière, Université Lisala, RDC

RÉSUMÉ

Ce présent article vise à examiner l'impact des pratiques des ressources humaines sur la performance économique des services d'établissements de santé privés en s'appuyant de l'expérience de l'HOSCO. La méthodologie utilisée est mixte (quantitative et qualitative). Pour atteindre le résultat, nous avons adopté une posture épidémiologique analytique et une approche inductive. L'enquête a concerné 25 responsables, 50 SUS et 100 autres agents d'exécution de l'HOSCO, soit au total 175. Les données ont été collectées à l'aide d'entretiens, de questionnaires et d'analyses documentaires. L'analyse des données qualitative a été conduite par des thématiques et tandis les données quantitatives ont traitées à l'aide des logiciels GOOGLE FROM et MICROSWOFT EXECEL. Les résultats montrent qu'une bonne gestion des ressources influence à..... une performance économique de l'HOSCO selon les SUS. Néanmoins les agents d'exécution affirment à.... Que les renforcements de capacité et la motivation des performance personnelle gage une bonne gestion de GRH. L'étude met en évidence un lien statistiquement significatif entre la gestion des ressources humaines (la motivation, la rémunération, et la formation) et la performance économique. Ce constat souligne l'importance managériale d'une gestion optimale de la GRH pour améliorer à la fois la performance économique et la satisfaction des usagers de l'HOSCO.

Mots-clés : GRH, Performance Economique, établissements de santé privés.

ABSTRACT

This article aims to examine the impact of human resources practices on the economic performance of private healthcare facilities, drawing on the experience of HOSCO. The methodology used is mixed (quantitative and qualitative). To achieve this result, we adopted an analytical epidemiological approach and an inductive approach. The survey involved 25 managers, 50 SUS (supervisory staff), and 100 other HOSCO enforcement officers, for a total of 175. Data was collected through interviews, questionnaires, and document analysis. Qualitative data analysis was conducted by theme, while quantitative data were processed using Google From and Microsoft Excel software. The results show that good human resources management influences HOSCO's economic performance according to the SUS. However, enforcement officers claim to... Capacity building and personal performance motivation are key to good HRM management. The study highlights a statistically significant link between human resource management (motivation, compensation, and training) and economic performance. This finding underscores the managerial importance of optimal HRM management to improve both economic performance and user satisfaction at HOSCO.

Keywords: HRM, economic performance, private healthcare facilities.

Soumis le : 04 juillet, 2025

Publié le : 29 août, 2025

Auteur correspondant : BANDAOGO Issa Isidore

Adresse électronique : isiband@yahoo.fr

Ce travail est disponible sous la licence

Creative Commons Attribution 4.0 International.



1. INTRODUCTION

Au Burkina Faso, comme dans de nombreux pays en développement, le secteur de la santé publique joue un rôle prépondérant dans la prise en charge de la population, mais il est confronté à d'importants défis liés à la qualité des soins, à l'efficacité des services et à la soutenabilité financière des établissements. Ces difficultés s'inscrivent dans un contexte plus large de rareté des ressources, d'augmentation des besoins de santé de la population et de fortes attentes sociales à l'égard des services publics (Banque Mondiale. ., 2019). Face à cette situation, la performance économique des établissements de santé publique devient un enjeu majeur. Toutefois, cette performance ne peut être atteinte sans une gestion efficace et stratégique des ressources humaines, lesquelles constituent à la fois un facteur de production essentiel et un levier de transformation du système de santé.

La performance des établissements de santé ne peut être évaluée uniquement à travers des indicateurs cliniques ou techniques. Elle doit aussi être mesurée par la capacité des structures à mobiliser efficacement leurs ressources humaines pour offrir des services de qualité à moindre coût. Or, la littérature spécialisée fait état d'un faible niveau de corrélation entre les politiques de gestion du personnel de santé et les objectifs de performance économique, notamment en Afrique de l'Ouest. Très peu d'études empiriques ont été consacrées à cette problématique dans le contexte burkinabè (Ministère de la Santé du Burkina Faso, . (2021)). Pourtant, dans un contexte de transition démographique, de pressions budgétaires et de réforme du secteur public, il devient crucial d'interroger les relations entre GRH et performance économique afin de proposer des stratégies concrètes, efficaces et durables.

D'un autre côté, les plans de développement sanitaire mis en œuvre au Burkina Faso – notamment le PNDS (Plan National de Développement Sanitaire) insistent sur l'amélioration de la gouvernance hospitalière, sans pour autant accorder une attention suffisante à la GRH comme facteur déterminant de cette gouvernance (Op-cit). De plus, la mise en œuvre de la Couverture Sanitaire Universelle (CSU) et la décentralisation des services de santé appellent à une responsabilisation accrue des établissements, qui doivent désormais gérer leurs ressources y compris humaines avec plus d'efficacité. Dans ce cadre, il est pertinent de s'interroger sur la manière dont la GRH peut contribuer à améliorer non seulement la qualité des soins, mais aussi l'efficacité économique des structures publiques de santé (Zida, 2019).

Au Burkina Faso, on dénombre environ 582 établissements sanitaires privés (cliniques, hôpitaux confessionnels, ONG médicales), soit 30 % des structures de soins, employant près de 2 800 professionnels (dont un tiers de vacataires issus du public) Dans ce contexte, la gestion des ressources humaines (GRH) apparaît cruciale : « La GRH joue un rôle fondamental dans le développement économique, social et organisationnel des pays d'Afrique subsaharienne En effet, une littérature abondante souligne que les pratiques RH (rémunération, formation, reconnaissance...) influencent directement la motivation, la productivité et la rentabilité des organisations (OCDE . , (2020)). Plus globalement, il est établi que la performance économique (rentabilité, croissance du chiffre d'affaires) est conditionnée par la performance organisationnelle (productivité, qualité, innovation), elle-même dépendant de la performance sociale (turnover, absentéisme, satisfaction du personnel) ; dans cette étude, beaucoup plus spécifique sur les pratiques en GRH au Burkina Faso, nous nous limiterons de façon spéciale à l'Hôpital Saint Camille de Ouagadougou (HOSCO) pour déceler les avantages et les limites des pratiques GRH en lien avec la performance économique. L'HOSCO est établissement de santé privé confessionnelle catholique géré par les Religieuses et Religieuses de Saint Camille dont la mission principale est de prendre en charge les malades démunis de manière holistique comme des frères et sœurs du Christ.

En clair, l'objectif de cet article, est de découvrir l'impact réel des pratiques GRH sur la performance économique des services d'établissements de santé privés en s'appuyant de l'expérience de l'HOSCO.

Plus spécifiquement nous allons :

- Analyser le processus de recrutement et la gestion des carrières sur la performance économique de l'HOSCO
- Evaluer la rémunération et la motivation en avec la stabilité économique
- Pour bien atteindre les objectifs de l'étude, nous avons émis deux hypothèses que nous essaierons de vérifier tout au long de notre travail.

H1 : Le processus de recrutement et la gestion des carrières influencerait la performance économique de l'HOSCO.

H2 : La rémunération et la motivation impacterait la stabilité économique.

2. REVUE DE LA LITTÉRATURE

La question de l'influence de la gestion des ressources humaines (GRH) sur la performance économique des établissements de santé a fait l'objet de nombreuses études empiriques dans divers contextes nationaux, notamment en Afrique, en Asie et dans les pays occidentaux. Ces recherches ont permis de mettre en évidence un lien significatif entre les pratiques de GRH, la qualité des soins et la performance organisationnelle, même si ce lien varie en fonction des contextes institutionnels, politiques et socio-économiques.

2.1 Les pratiques de GRH comme levier de performance hospitalière

Plusieurs travaux empiriques soulignent que la qualité de la gestion des ressources humaines influe directement sur l'efficacité des services de santé. Une étude menée par Lega et al. (2013) en Italie a montré que les hôpitaux qui appliquent des politiques de GRH centrées sur la compétence, la formation continue et la reconnaissance professionnelle obtiennent de meilleurs résultats en matière de satisfaction des patients et de réduction des coûts d'exploitation. Dans les pays en développement, Dieleman et Harnmeijer (2006), dans une revue de littérature portant sur les systèmes de santé africains, ont relevé que la motivation et la stabilité du personnel de santé sont déterminantes pour assurer la continuité des soins et l'efficacité des ressources utilisées.

Au Burkina Faso, Zida (2019) a réalisé une étude dans les hôpitaux publics de Ouagadougou montrant que l'absence de politiques claires d'évaluation du personnel, l'insuffisance de formation continue et le faible niveau d'implication du personnel dans les décisions managériales constituent des freins majeurs à la performance. L'étude met en lumière la nécessité d'instaurer une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), susceptible d'améliorer la planification des ressources humaines et la maîtrise des coûts hospitaliers.

2.2 La motivation et la rémunération : variables clés de la performance économique

La motivation des agents de santé est reconnue comme un déterminant majeur de leur performance individuelle et collective. Une étude conduite par Mathauer et Imhoff (2006) au Kenya et au Bénin a révélé que les incitations financières et non financières, comme la reconnaissance, l'autonomie dans le travail ou les perspectives de carrière, ont un impact direct sur la productivité du personnel de santé et donc sur la performance globale de l'établissement. Dans le même sens, Kouanda et al. (2011) ont observé au Burkina Faso que l'introduction de primes de performance dans certains centres médicaux a permis de réduire l'absentéisme du personnel, d'augmenter la fréquentation des services et d'améliorer les recettes propres des structures.

Toutefois, la motivation ne se limite pas à la seule rémunération. Mutale et al. (2013), dans une étude en Zambie, ont démontré que l'environnement de travail, la charge de travail et la participation aux décisions influencent également la satisfaction et la performance des agents. Ces éléments montrent que la GRH dans le secteur public de la santé doit être appréhendée de manière globale et intégrée.

2.3 Formation continue et renforcement des compétences

D'autres études empiriques ont mis en évidence le rôle central de la formation continue dans la performance économique des hôpitaux. Buchan et Aiken (2008) soutiennent que les hôpitaux qui investissent régulièrement dans le développement professionnel continu de leur personnel enregistrent de meilleurs résultats cliniques et financiers. Au Burkina Faso, l'étude de Ouédraogo (2020) sur les centres de santé de Bobo-Dioulasso montre que les structures ayant bénéficié de programmes de formation régulière sur la gestion des services, la communication interpersonnelle et l'approche centrée sur le patient présentent une meilleure organisation des soins et une optimisation des ressources humaines.

2.4 Limites des études existantes et besoins de recherche

Si de nombreuses recherches mettent en évidence l'impact des pratiques de GRH sur la performance des hôpitaux, la majorité d'entre elles se concentrent sur des dimensions partielles : motivation, formation ou évaluation. Peu d'études abordent de façon intégrée l'ensemble des dimensions stratégiques de la GRH dans une perspective économique. De plus, très peu de travaux empiriques sont spécifiquement consacrés aux établissements publics de santé du Burkina Faso, où les contraintes budgétaires, les inégalités d'accès aux soins et le déficit de personnel qualifié rendent la gestion RH encore plus complexe. Il apparaît donc

nécessaire de développer des analyses empiriques contextualisées, capables de proposer des stratégies de GRH adaptées à la réalité du terrain, en lien direct avec les objectifs de performance et de durabilité des établissements publics.

3. METHODOLOGIE

Notre étude combine plusieurs volets : le volet qualitatif qui consiste en une analyse minutieuse des documents administratifs lié à la gestion du personnel de l’HOSCO, notamment le Statut du personnel, le document parlant de la création d’un comité de recrutements et le cahier de charges y alloués, le les statuts et le règlement intérieur de l’HOSCO, et bien sur un entretien rigoureux auprès des personnes ressources responsables de l’HOSCO. Nous avons aussi interrogé la littérature existante pour nous assurer de la pertinence de notre travail en lien avec des travaux réalisés sur le thème de façon générale. Ainsi nous avons mené une recherche dans des bases académiques (PubMed, Google Scholar, IRD Horizon, Cairn) et institutionnelles (OMS, Banque mondiale, IFC) à partir des mots-clés « ressources humaines », « secteur privé santé Afrique », « Burkina Faso RH santé », etc. Nous avons sélectionné les travaux récents (2015-2025) traitant de la gestion du personnel soignant dans le privé africain, notamment en Afrique de l’Ouest. Cette revue a permis également de synthétiser les enjeux de GRH (recrutement, rémunération, motivation, formation continue, évaluation, rétention) et leurs liens avec la performance organisationnelle et financière.

Pour ce qui concerne l’enquête, nous nous sommes basés sur unchantailon de 175 personnes composées comme suit : 50 Surveillants d’Unités de Soins (SU), de 25 Médecins spécialistes et Généralistes et 100 autres agents tout corps professoral confondu. A partir d’un questionnaire, nous avons autant que possible mené notre travail par la vérification de nos hypothèses. La synthèse de ce questionnaire est la suivante et dont les réponses sont données dans un tableau avec des taux de pourcentages des réponses des enquêtés. L’analyse quantitative a consisté d’obtenir les grands critiques positives ou négatives de notre échantillon sur les pratiques en GRH. Et nous avons de bien illustrée leurs réponses quant au lien intrinsèque qui existe entre pratiques GRH et performance économique.

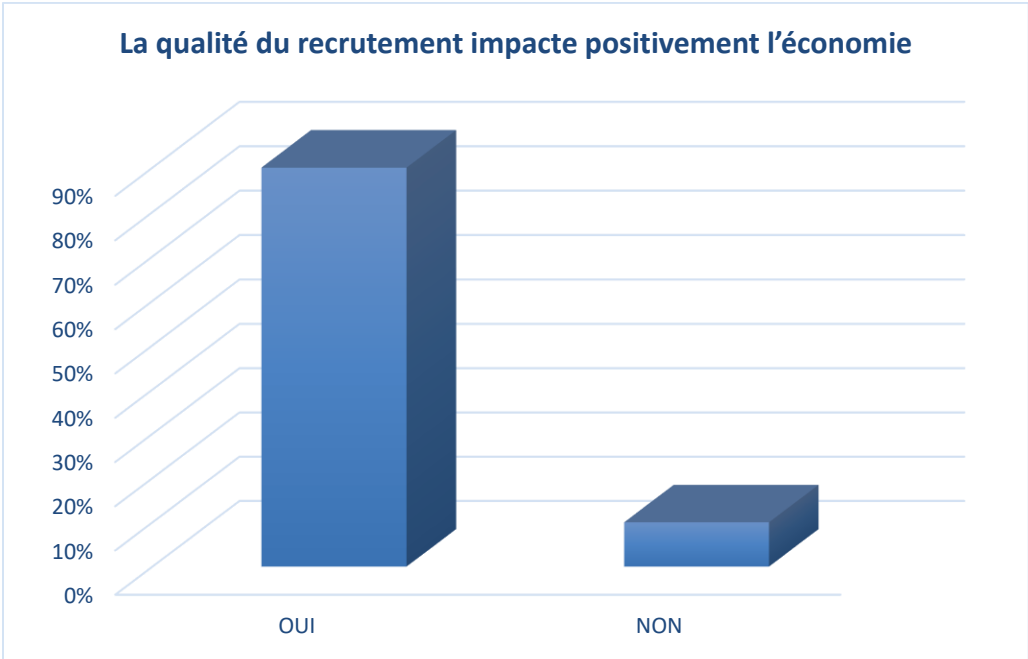
Nous avons en plus du questionnaire, faire un entretien semi-directif avec plus d’une cinquantaine de personne notamment avec des personnes ressources pour bien étayer notre travail de recherche. En toute évidence la concordance des réponses parait bien nette : GRH et performance sont deux tandems inséparables.

En définitive, l’analyse quantitative a consisté en des statistiques descriptives. Les données qualitatives ont fait l’objet d’une analyse thématique pour identifier les points de vue récurrents sur les défis GRH et les stratégies mises en place d’une performance globale de l’HOSCO.

4. RESULTAT DE LA RECHERCHE

Cette partie de notre étude présente les principaux résultats issus de l’enquête réalisée au sein de l’établissement de santé privé HOSCO au Burkina Faso. L’objectif était d’analyser les pratiques de gestion des ressources humaines en vigueur et leur impact sur la performance économique de l’établissement. À partir des données collectées auprès du personnel administratif, médical et paramédical, plusieurs dimensions ont été explorées : la planification des ressources humaines, la motivation et la rémunération, ainsi que la formation continue. Les résultats obtenus permettent de mettre en lumière les points forts et les limites du système de gestion RH de HOSCO, tout en identifiant les leviers d’amélioration susceptibles d’optimiser sa performance économique et organisationnelle.

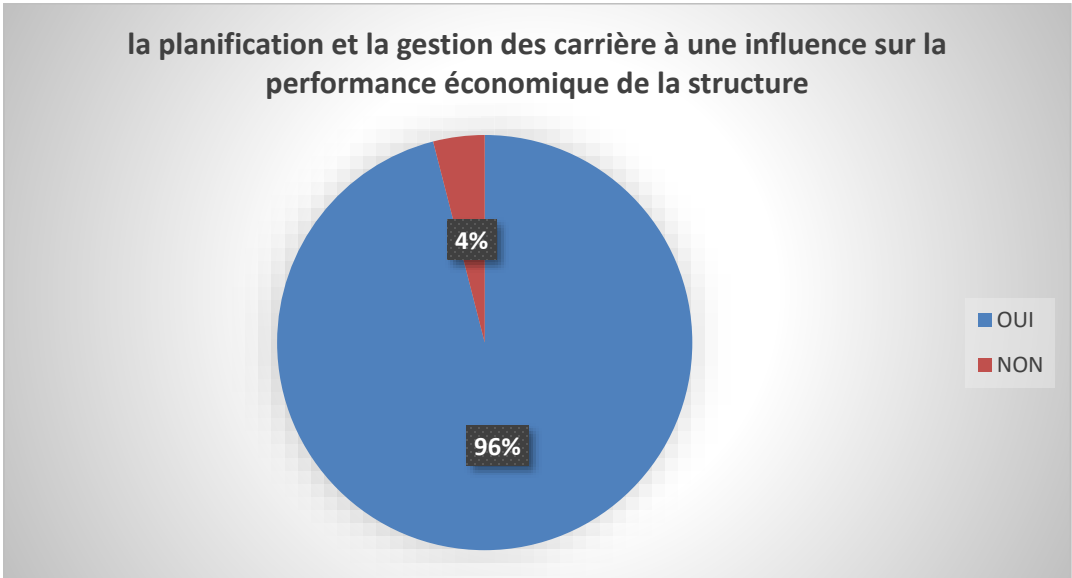
4.1 Le processus de recrutement et la gestion des carrières sur la performance économique de l’HOSCO



Graphique 1 : La qualité du recrutement et son impact sur l’économie de l’HOSCO. Source : enquête terrain 2024

Les données révèlent que 90 % des répondants estiment que la qualité du recrutement a un impact positif sur la performance économique de l’établissement, contre seulement 10 % qui ne perçoivent pas ce lien. Ce résultat traduit une forte reconnaissance, au sein du personnel de HOSCO, de l’importance stratégique du processus de recrutement dans le bon fonctionnement de la structure.

En effet, un recrutement basé sur des critères de compétence, d’expérience et d’adéquation au poste permet non seulement de limiter les erreurs de gestion, mais aussi de garantir une meilleure productivité, une réduction du taux de rotation du personnel et une optimisation des ressources disponibles.

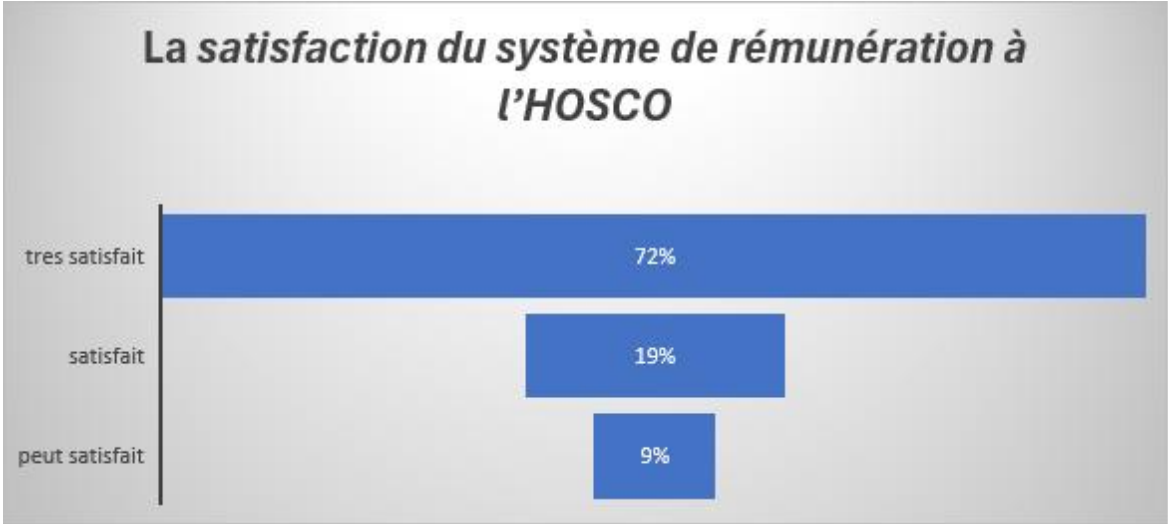


Graphique 2 : La planification et la gestion des carrières à une influence sur la performance économique de la structure. Source : enquête terrain 2024

Les résultats montrent que 96 % des répondants reconnaissent que la planification et la gestion des carrières ont une influence sur la performance économique de la structure, contre seulement 4 % qui ne partagent pas cet avis. Cette tendance majoritaire met en évidence l’importance accordée par les acteurs interrogés à une gestion prévisionnelle des carrières au sein de l’établissement de santé HOSCO.

Ce résultat suggère que lorsqu’un établissement planifie correctement les parcours professionnels, propose des perspectives d’évolution, et valorise les compétences internes, cela se traduit par une plus grande motivation, une fidélisation du personnel, et une meilleure productivité globale. En effet, les agents qui perçoivent des opportunités de progression sont plus enclins à s’investir durablement, à améliorer leur rendement, et à réduire les coûts liés au turnover ou à la démotivation.

4.2 Evaluer la rémunération et la motivation en avec la stabilité économique

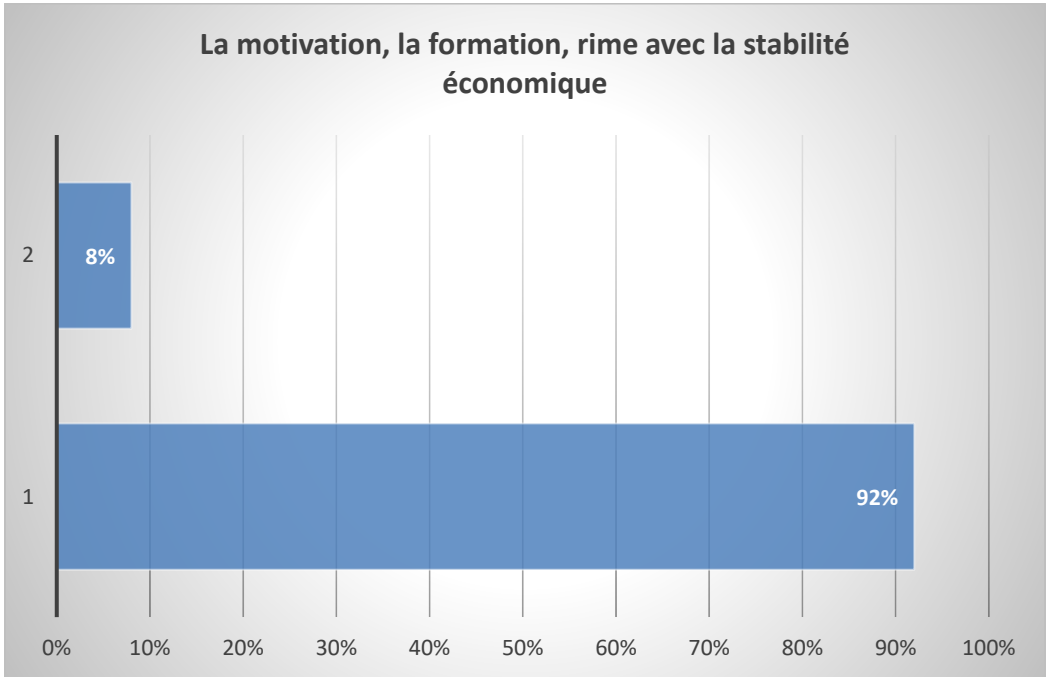


Graphique 3 : La satisfaction du système de rémunération à l'HOSCO. Source : enquête terrain 2024

L’analyse des réponses indique que 72 % des enquêtés se déclarent très satisfaits du système de rémunération mis en place à HOSCO, tandis que 19 % se disent satisfaits et seulement 9 % se disent peu satisfaits.

Ces résultats traduisent une perception globalement très positive du dispositif de rémunération dans cet établissement de santé privé. Cette satisfaction élevée suggère que la politique salariale appliquée par HOSCO est jugée équitable, motivante et conforme aux attentes du personnel. Un système de rémunération attractif et bien structuré peut en effet contribuer à renforcer l’engagement des agents, à limiter le turnover et à améliorer la productivité individuelle et collective, ce qui impacte positivement la performance économique de l’organisation.

Cependant, la présence de 9 % de répondants « peu satisfaits » invite à ne pas négliger les éventuels cas d’insatisfaction liés aux écarts perçus dans les traitements, à la transparence des primes ou aux critères d’attribution. Il serait donc pertinent, dans une démarche d’amélioration continue, d’identifier les sources de cette insatisfaction résiduelle afin d’y apporter des réponses adaptées.



Graphique 4 : La motivation, la formation rime avec la stabilité économique. Source : enquête terrain 2024

L’écasante majorité des répondants (92 %) affirment que la motivation et la formation du personnel sont étroitement liées à la stabilité économique de l’établissement, contre seulement 8 % qui ne perçoivent pas ce lien.

Ce résultat met en évidence la perception largement partagée selon laquelle un personnel bien formé et motivé constitue un pilier fondamental de la performance durable des établissements de santé. En effet, la formation continue renforce les compétences techniques, réduit les erreurs médicales et améliore la qualité des soins, tandis que la motivation accroît la productivité, la fidélisation et l’implication du personnel.

Dans le contexte d’un établissement privé comme HOSCO, où la rentabilité repose sur l’efficacité et la satisfaction des patients, ces deux leviers (formation et motivation) apparaissent comme des facteurs déterminants de la stabilité économique, en favorisant une gestion optimisée des ressources humaines et en réduisant les coûts liés au turnover, à l’absentéisme ou à la sous-performance.

Ce résultat souligne donc l’intérêt pour les responsables RH de mettre en place des politiques intégrées de motivation (primes, reconnaissance, perspectives de carrière) et de développement des compétences pour consolider la viabilité économique de la structure.

5. DISCUSSIONS

La présente section analyse les résultats obtenus à la lumière des hypothèses de recherche formulées, en les confrontant à la littérature existante sur la gestion des ressources humaines et la performance économique des établissements de santé

5.1 H1 : Le processus de recrutement et la gestion des carrières influenceraient la performance économique de HOSCO

Les données empiriques recueillies montrent que 90 % des répondants considèrent que la qualité du recrutement a un impact direct sur la performance économique de l’établissement. Par ailleurs, 96 % affirment que la planification et la gestion des carrières influencent significativement cette même performance. Ces résultats confirment clairement l’hypothèse H1.

Ces perceptions sont cohérentes avec les travaux de Lega et al. (2013) et de Dieleman & Harnmeijer (2006), qui soulignent l’importance de recruter des profils compétents, adaptés aux besoins du poste, et de planifier les évolutions professionnelles pour assurer une meilleure stabilité organisationnelle et une utilisation optimale des ressources. En effet, un processus de recrutement rigoureux permet de limiter les erreurs de sélection, de renforcer la compétence collective, et de réduire les coûts de rotation du personnel.

De plus, la gestion des carrières constitue un levier de rétention du personnel qualifié. Comme l’ont montré Zida (2019) et Ouédraogo (2020) au Burkina Faso, des parcours professionnels bien structurés favorisent la motivation intrinsèque des agents, leur implication dans les objectifs de l’établissement, et contribuent ainsi à améliorer l’efficacité économique de la structure. Cela est particulièrement vrai dans les établissements de santé privés comme HOSCO, où la performance repose sur la qualité du service, la satisfaction des patients, et la rentabilité des activités.

Ainsi, les résultats empiriques obtenus viennent non seulement valider l’hypothèse H1, mais renforcent également l’idée que le capital humain, bien recruté et bien géré, est une composante stratégique de la performance dans le secteur de la santé.

5.2 H2 : La rémunération et la motivation influenceraient la stabilité économique de HOSCO

Les résultats montrent que 72 % des enquêtés se disent très satisfaits du système de rémunération, 19 % satisfaits et seulement 9 % peu satisfaits. Par ailleurs, 92 % estiment que la motivation et la formation sont liées à la stabilité économique de l’établissement. Ces chiffres démontrent une adhésion massive à l’idée que les politiques de rémunération et de motivation sont des facteurs déterminants de la stabilité financière et organisationnelle de HOSCO.

Ces résultats corroborent les conclusions de Mathauer et Imhoff (2006), qui ont montré dans plusieurs pays africains que la motivation du personnel — qu’elle soit d’origine financière (primes, salaires) ou non financière (reconnaissance, autonomie) — est directement liée à la productivité des agents et, par conséquent, à la viabilité économique des structures de santé. Une politique salariale juste et motivante permet non seulement de fidéliser le personnel compétent, mais aussi de créer un climat organisationnel propice à la performance.

De même, les études de Mutale et al. (2013) et de Buchan & Aiken (2008) ont souligné le rôle fondamental de la formation continue dans la stabilité économique des structures hospitalières : un personnel bien formé est plus performant, fait moins d’erreurs, utilise mieux les ressources disponibles, et participe activement à l’atteinte des objectifs de qualité et de rentabilité.

Dans le cas de HOSCO, ces résultats indiquent que la stabilité économique perçue par les agents repose en grande partie sur leur satisfaction à l'égard du système de rémunération, mais aussi sur leur sentiment d'être valorisés, formés et encouragés à progresser dans leur métier. La présence d'un noyau de 9 % de répondants peu satisfaits appelle toutefois à une vigilance sur les éventuels déséquilibres dans les mécanismes de rétribution ou de reconnaissance.

Ainsi, l'hypothèse H2 est également validée par les données de terrain, confirmant que la motivation du personnel et la politique de rémunération ont un effet structurant sur la stabilité économique d'un établissement privé de santé.

6. RECOMMANDATIONS

- Mettre en place des processus de recrutement transparents et basés sur les compétences ;
- Développer des plans de carrière clairs et accessibles à l'ensemble du personnel ;
- Instituer une politique de rémunération juste et évolutive, liée à la performance ;
- Promouvoir des mécanismes de motivation tant financiers que non financiers (reconnaissance, responsabilités, formation continue).

7. LES LIMITES DE NOTRE ETUDE

Tout en ayant un regard global sur les pratiques GRH dans établissements de santé privés en Afrique occidentale, un terrain très vaste à appréhender en détails, nous nous sommes résolu à nous contenter d'un modeste centre hospitalier confessionnel : l'HOSCO. En analysant les réalités de cette structure qui révèle en elle-même, le lot de réalités vécues par les autres structures sœurs, nous avons touché du doigt les énormes défis à relever pour ce qui concerne la qualité des recrutements et la performance économique, la satisfaction des agents et la stabilité économique, la réputation de la structure en qualité de services et le sens de famille vécu par les agents.

Toutefois l'HOSCO tout seul ne saurait exhiber les problèmes et gains engrangés par toutes les structures, et c'est là où se situe les limites de notre travail. Si nous avons fait le choix d'un seul établissement de santé privé, c'est simplement parce que nous voulons mieux appréhender le thème de notre article nonobstant les limites possibles.

8. CONCLUSION

La présente étude avait pour objectif d'analyser l'influence des pratiques de gestion des ressources humaines sur la performance économique de l'établissement de santé privé HOSCO au Burkina Faso. En s'appuyant sur une approche méthodologique mixte, elle a permis de dégager des résultats clairs quant aux liens existants entre le recrutement, la gestion des carrières, la rémunération, la motivation du personnel et la stabilité économique de la structure.

Les résultats obtenus ont validé les deux hypothèses formulées. D'une part, le processus de recrutement et la gestion des carrières sont perçus comme des facteurs majeurs de performance économique. D'autre part, la rémunération équitable, la reconnaissance, la motivation et la formation continue sont largement reconnues comme des éléments moteurs de la stabilité économique. Ces constats rejoignent les enseignements de la littérature scientifique, qui souligne l'importance de la GRH dans l'efficacité des établissements de santé.

Dans un contexte marqué par des exigences croissantes en matière de qualité des soins et de rentabilité, notamment dans le secteur privé, il apparaît indispensable pour des structures comme HOSCO de renforcer leur politique de gestion des ressources humaines. La performance économique ne peut être atteinte sans un personnel compétent, motivé et engagé (Mathauer, (2006).). Cela suppose une gestion stratégique et intégrée des talents, en lien avec les objectifs économiques et sociaux de l'établissement.

Au terme de cette étude, il ressort que la GRH ne constitue pas une simple fonction de support, mais bien un levier stratégique central pour garantir la pérennité économique des établissements de santé. En investissant dans le capital humain, HOSCO dispose d'un puissant outil de différenciation et d'amélioration continue, tant sur le plan de la qualité des services que sur celui de la gestion des coûts.

Enfin, cette recherche ouvre des perspectives pour de futures études comparatives entre établissements publics et privés, ou entre différentes régions du pays, afin de mieux cerner les dynamiques locales de GRH et leurs effets sur la performance économique du secteur de la santé au Burkina Faso.

BIBLIOGRAPHIE

- Banque Mondiale. . (2019). Repenser les ressources humaines dans les services de santé en Afrique de l'Ouest. Rapport régional. new york: BM.
- Mathauer, I. &. ((2006).). Motivation du personnel de santé en Afrique : rôle des incitations non financières et de la gestion des ressources humaines. . s.v: Revue « Ressources humaines pour la santé.
- Ministère de la Santé du Burkina Faso. (. (2021)). . Plan national de développement sanitaire (PNDS) 2021–2025. Ouagadougou: site du Ministère de la Santé.
- OCDE . . ((2020)). L'emploi dans le secteur de la santé : défis et perspectives. . Paris: Organisation de Coopération et de Développement Économiques.
- Op-cit. (s.d.).
- Zida, A. (2019). Gestion des ressources humaines et performance des hôpitaux publics au Burkina Faso. Mémoire de Master, . Ouagadougou: Université Joseph Ki-Zerbo.