



## RAPPORT DU WEBINAIRE

Le samedi 04 décembre 2021 s'est tenu le webinaire sur la professionnalisation de la chaîne d'approvisionnement de la santé (PCAS). Cette rencontre sans précédent avait à son panel cinq (05) professionnels aux expériences riches à la fois sur la chaîne d'approvisionnement de la santé et la gestion des ressources humaines.

Ayant enregistré une forte présence de participants issus de multiples secteurs d'activités et même des étudiants, ce webinaire a aussi enregistré diverses interventions et questions venant de ces derniers. Ce rapport fait donc un récapitulatif de l'introduction du thème faite par les présentateurs, les réponses apportées par les panélistes aux préoccupations soulevées par la problématique de la PCAS dans les pays francophones, puis la synthèse des questions enregistrées des participants et les réponses données des panélistes lors de cet événement, modéré par M. Gilles MARION, Directeur d'éducation à Bee Skilled Global.

Regardez l'enregistrement du webinaire sur YouTube : [https://youtu.be/Mx3\\_mND6Osg](https://youtu.be/Mx3_mND6Osg)

### I. Introduction du thème

Trois (03) experts ont d'abord planté le décor du thème en présentant respectivement :

- Le statut des Chaînes d'Approvisionnement en Santé (CAS) dans les Pays d'Afrique Francophone (PAF) et comment la professionnalisation peut améliorer l'accès aux médicaments <**Ricardo Missihoun, Président de la Fédération Africaine des Association de Logisticiens (FAAL)**>
- Le cadre de professionnalisation de la chaîne d'approvisionnement proposé par l'initiative mondiale de PtD qui exige une approche globale et holistique de la gouvernance de la chaîne d'approvisionnement et du développement professionnel - <**Patrick Gaparayi, UNICEF, Membre de la coalition PtD**> ;
- Les aspects pratiques de ce cadre de la PCAS par des exemples de mise en œuvre dans les pays en développement -<**Mme. Eomba Motomoke, Présidente, de l'Association des Gestionnaires de la Chaîne d'Approvisionnement et logistique en RDC (AGDAL-RDC)**>

Il faut retenir que, pour le Président de la FAAL, [le statut des CAS dans les PAF](#) varie d'un pays à un autre et peut être apprécié selon la capacité ou la maturité du système national d'approvisionnement en santé et sa performance en termes de disponibilité permanente des Produits de Santé de Qualité (PSQ). Ainsi, nous avons des CAS ayant une maturité de base fournissant une disponibilité de PSQ comprise entre 60 et à 85%, une maturité fonctionnelle avec une disponibilité comprise entre 85 et 95%, une maturité intégrée avec une disponibilité de PSQ supérieure à 95%, puis une maturité étendue et certifiée avec une disponibilité permanente des PSQ, une indépendance de l'appui technique et financier des bailleurs de fonds extérieurs, les processus standardisés avec peu de variabilité, et un système d'amélioration continue en place et fonctionnelle. A ce jour, aucun des PAF n'a encore atteint la



maturité d'une CAS étendue ou certifiée, ni celle intégrée ou "Or". Deux outils existent pour déterminer la capacité et la performance d'une CAS : [l'Outil d'Évaluation Nationale\(OENA\) de la CAS version 2.0](#) et sa version réduite qui permet une évaluation rapide. Partant des principes du renforcement durable du système de santé de l'OMS, FAAL en 2018, à travers un [guide intitulé Référentiel de Compétences et des Emplois Type \(RECET\) en CAS](#), a établi un lien entre la maturité de la CAS, sa performance puis la qualification et l'effectif des ressources humaines disponibles pour sa gestion, d'où l'importance de la professionnalisation des CAS dans les PAF. Le RECET fournit également la méthodologie et des outils à utiliser pour y parvenir. En effet selon FAAL, si la disponibilité des RH en santé y compris celles qualifiées pour la gestion de la CAS est assurée en nombre suffisant ; et leur capacité en leadership, management et la gouvernance améliorée selon le concept d'[Ubuntu](#) ; alors le système de santé fournit une qualité de service adéquate grâce à des produits de santé utilisables rendus disponibles au dernier kilomètre dus au financement adéquat et à l'utilisation d'information fiable. [PtD a publié récemment le cadre de professionnalisation de la CAS](#) avec la contribution de plusieurs parties prenantes dont FAAL et BSG.

Patrick a donc présenté ce cadre en mettant en relief les cinq [\(05\) étapes importantes à parcourir par un pays pour faire aboutir la PAS](#) : (1) le plaidoyer, (2) la définition du champ d'application, (3) les dispositifs fondamentaux des RH en matière de la gestion des chaînes approvisionnements en santé, (4) l'Amélioration, (5) Mise en œuvre et suivi.

Maman Moto à son tour, a partagé le cas pratique du Ghana mais surtout celui de la RDC où ils sont en début du processus. Actuellement, l'évaluation nationale de la chaîne d'approvisionnement en santé de la RDC est en cours afin de déterminer la maturité du système et sa performance (Première étape proposée par le guide RECET de FAAL). Ensuite, il est planifié le lancement en début 2022 de l'évaluation nationale des ressources humaines pour la CAS en utilisant le cadre proposé par PtD et le guide proposé par FAAL en vue de lancer le processus de professionnalisation. Les résultats de l'évaluation nationale de la CAS et ceux de l'évaluation des RH seront utilisés pour concevoir les documents de plaidoyer (première étape du cadre de professionnalisation de PtD). L'AGCAL-RDC dont elle est la Présidente a été aussi mise en place pour faciliter et soutenir le processus afin que les 5 étapes soient correctement mises en œuvre. En outre, Maman Moto a partagé l'expérience de la RDC en matière de renforcement durable des RH pour la CAS. Elle a présenté le projet de développement d'une plateforme d'apprentissage en cours en RDC comme cela a été le cas dans plusieurs pays. Elle a saisi l'opportunité pour remercier FAAL et BSG pour [l'offre de formation en CAS certifiante en ligne à un prix communautaire aux PAF](#). Car selon elle et d'après ses expériences, cette formation en cours, s'aligne au référentiel de compétences et des emplois du cadre de professionnalisation de PtD et celui RECET proposé par FAAL. C'est bien ce qui a motivé la mobilisation des participants en majorité de la RDC et de AGCAL qui représente 49% de la première cohorte. Elle reste convaincue que des formations de ce type, accessibles à toutes les bourses, contribuent au renforcement de capacité continue des professionnels et les avanceraient sans doute dans leur carrière. Elle a mis en relief la formation en ligne STEP 2.0 en leadership de la gestion de la CAS qui a été aussi déployée en RDC où les participants ont eu l'opportunité de recevoir le coaching des professionnels du secteur privé. Une expérience qui doit être capitalisée et mise à l'échelle. Elle a enfin souligné l'importance du pré-service qui fait partie des éléments importants du cadre de la PCAS. La RDC est entrain d'y travailler afin qu'un programme de licence et de master soit mis en place avec l'introduction d'un module introductif à la CAS dans le curricula de tous les agents de santé pendant leur cursus académique.



Cette dernière intervention a clôturé l'introduction du thème et nous a permis de déduire les réponses attendues du webinaire aux préoccupations que pose le thème dans les PAF.

## II. Les réponses apportées par les panélistes aux préoccupations soulevées par la problématique de la PCAS dans les pays francophones

Quatre(04) principales préoccupations étaient ciblées par le webinaire. Les réponses apportées par les panélistes sont les suivantes :

*1. Comment la chaîne d'approvisionnement en produits de santé peut-elle être reconnue comme une fonction clef du système de santé, qui nécessite une attention particulière, au sein de la communauté sanitaire du pays et par les professionnels de la pharmacie ?*

Le [cadre de professionnalisation de la CAS de PtD](#) répond à cette préoccupation et fournit cinq principales étapes. En plus la FAAL propose un [guide](#) qui fournit des outils contextualisés pour les pays francophones et une approche méthodologique qui nécessite la conduite initiale d'une évaluation nationale compréhensive ou rapide de la CAS.

Les caractéristiques d'une chaîne d'approvisionnement de santé professionnalisée sont les suivantes :

- Les responsables politiques des systèmes de santé doivent reconnaître les chaînes d'approvisionnement en santé comme une fonction professionnalisée, tout en reconnaissant l'importance de cette fonction au sein du système de santé au sens large
- Les responsables politiques du système de santé doivent demander la création de rôles spécifiques pour le personnel de la chaîne d'approvisionnement en santé au sein du système de santé, en mettant l'accent sur les compétences spécifiques requises.
- Les organisations publiques d'approvisionnement doivent mettre l'accent sur des rôles dédiés à la chaîne d'approvisionnement, avec des compétences dans ce domaine chez les personnels (quel que soit leur niveau d'éducation).
- Les établissements d'enseignement doivent être encouragés à développer des cours et des programmes adaptés au secteur de la chaîne d'approvisionnement de la santé, en lien avec les opportunités d'emploi.
- Les associations professionnelles des logisticiens de santé doivent accréditer les fonctions de la chaîne d'approvisionnement du secteur public et mettre en place de bonnes pratiques inspirées du secteur commercial (et non copiées sur celui-ci).
- Une carrière dans la chaîne d'approvisionnement de la santé doit devenir une carrière de choix (et non une carrière de hasard) pour de nombreux jeunes universitaires ou d'autres professionnels de la santé ou d'autres secteurs qui veulent entrer dans le système de santé.

*2. Comment le personnel de santé à tous les niveaux du système de santé (central, intermédiaire, et périphérique) peut-il avoir des compétences adéquates en chaîne d'approvisionnement, selon le niveau auquel il travaille et sa désignation professionnelle ? (Par exemple, du niveau d'assistant à celui de leader en gestion de la chaîne d'approvisionnement nationale des produits de santé et*



*pourquoi pas en renforcement de système de santé - en faisant référence à la bibliothèque de compétences People that Deliver et de celle de FAAL).*

Deux cas peuvent être considérés :

**Premier cas :** La CAS n'est pas encore professionnalisée (c'est le plus fréquent).

Toute personne désirant devenir un professionnel de la CAS et en faire carrière doit se :

- Référer au cadre de professionnalisation de PtD et de FAAL notamment le référentiel de compétences et des emplois type qui renseigne sur les compétences, les aptitudes, les formations académiques et continues, de chaque emplois / poste à pouvoir qu'il soit au niveau opérationnel ou stratégique ou encore exécutant ; cadre moyens ou cadre supérieur.
- Adhérer à une association professionnelle des logisticiens membre du réseau FAAL-IAPHL (écrire à FAAL, faal2017.afrique@gmail.com pour [aider à la mise en place d'une association au cas où ceci n'existe pas](#)) afin de recevoir l'encadrement et le coaching nécessaire qui commence par l'élaboration d'un plan de développement professionnel, incluant des formations de qualité fournies par des firmes (par exemple BSG-FAAL) à des coûts communautaires accessibles à tous.
- FAAL va soutenir l'association à créer un environnement propice à la professionnalisation de la CAS.

**Deuxième cas :** La CAS est professionnalisée :

- Le professionnel ou l'étudiant doit se référer au référentiel de compétences et emplois assorti du processus de la PCAS pour établir un plan de développement professionnel.
- Adhérer à une association professionnelle des logisticiens membre du réseau FAAL-IAPHL (écrire à FAAL, faal2017.afrique@gmail.com pour aider à la mise en place d'une association au cas où ceci n'existe pas) afin de recevoir l'encadrement et le coaching nécessaire qui commence par l'élaboration d'un plan de développement professionnel, incluant des formations de qualité fournies par des firmes (par exemple BSG-FAAL) à des coûts communautaires accessibles à tous.

*3. Comment les universités et les associations professionnelles en Afrique francophone peuvent-elles aider le personnel de santé à développer des compétences en chaîne d'approvisionnement ?*

Les universités et les associations professionnelles en Afrique francophone doivent jouer un rôle important dans l'assistance au personnel de santé à se développer des compétences en chaîne d'approvisionnement suivant le référentiel de compétences et des emplois. Il doit avoir un partenariat entre ces deux types d'institution afin que le personnel se retrouve dans un environnement favorable à l'apprentissage et au développement des compétences. Ce partenariat doit au minimum permettre de:

- Actualiser les curricula de formation pré-service et continue afin qu'ils répondent au référentiel de compétences et emplois type (RECET) de PtD et/ou de FAAL ou de celui du pays dans le



cas où il n'y a pas encore la professionnalisation de la CAS (**université et association professionnelle**) ;

- Développer un programme de Licence et de Master en tenant toujours compte du RECET si cela n'existe pas encore (**université et association professionnelle**) ;
- Encourager les apprenants à adhérer l'association professionnelle nationale pour être pris en charge professionnellement à la base (**université**) ;
- Développer et mettre en place un programme de coaching, mentorship, et de leadership au niveau de chaque association professionnelle nationale afin que le professionnel ait l'opportunité d'être pris en charge depuis l'université jusqu'à sa retraite et même après sa retraite (**association professionnelle nationale et université**) ;
- Mettre en place un plan de motivation et de développement professionnel pour chaque membre et assister à sa mise en œuvre à travers le programme de coaching, mentorship et de leadership initialement mis en place (**association professionnelle**).

4. *Quelles nouvelles voies de développement des compétences en chaîne d'approvisionnement pour le personnel de santé sont-elles possibles grâce à la collaboration entre la FAAL et Bee Skilled ?*

Le partenariat innovant entre la FAAL et BSG offre des opportunités nobles notamment dans le cadre du développement des compétences et de carrière en se basant sur le cadre de professionnalisation de la CAS afin de contribuer au renforcement durable de capacité et de performance de la CAS. Ce partenariat est motivé par la théorie de changement suivante :'' si la disponibilité des RH en santé y compris celles qualifiées pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement est assurée en nombre suffisant ; Et leur capacité en leadership, management et la gouvernance améliorée selon le concept d'Ubuntu' ; Alors le système de santé fournit une qualité de service adéquate grâce à des produits de santé utilisables rendus disponibles au dernier kilomètre dus au financements adéquat et à l'utilisation d'information fiable''. Il s'engage donc à accompagner chaque pays à développer un environnement favorable à la PCAS en se basant sur les associations nationales professionnelles. Il fournit des formations certifiantes en ligne reconnues internationalement et par des universités fournissant des formations en CAS à des coûts communautaires accessibles à toutes les bourses. De même, ce partenariat est disponible pour accompagner chaque pays dans la mise en place de sa plateforme en ligne d'apprentissage et créer l'environnement favorable où l'apprentissage en ligne est institutionnalisé pour permettre l'avancement des professionnels dans leur carrière professionnelle. Ainsi, les formations qui seront offertes par cette plateforme seront reconnues par l'université nationale ; les ministères de la fonction publique et de la santé. Enfin, ce partenariat vise à développer et / ou soutenir la mise en place d'un programme de coaching, mentorship, et de leadership de type STEP 2.0 améliorée au niveau de chaque association professionnelle nationale afin que le professionnel ait l'opportunité d'être pris en charge depuis l'université jusqu'à sa retraite et même après sa retraite selon la philosophie de "Ubuntu".

### III. Questions venant des participants ayant été répondues par les panélistes.

1. Pourrait-on avoir la cartographie des formations ?



**Réponse :** Oui, prière y accéder à travers les liens ci-dessous :

- a) [Référentiel de compétences et emplois type de PtD](#)
- b) [Référentiel de compétences et emplois type de FAAL et guide méthodologique de sa réalisation.](#)

2. Comment faire pour appartenir à l'Association des Gestionnaires de la Chaîne d'Approvisionnement et Logistique ?

**Réponse :** Prière d'écrire à FAAL à l'adresse [faal2017.afrique@gmail.com](mailto:faal2017.afrique@gmail.com) où que vous soyez afin d'être orienté et soutenu pour adhérer à l'association nationale de votre pays ou vous aider à la mettre en place si cela n'existe pas encore.

3. La bourse pour la formation des logisticiens au Bénin est-elle ouverte aux autres pays ?

**Réponse :** La bourse n'est que disponible pour le moment aux béninois. Pour les autres pays, il faut entrer en contact avec les organisations internationales intervenant dans la Supply Chain et aussi contacter FAAL pour plus d'orientations au besoin.

4. La formation STEP 2.0 se fait sur quelle plateforme ? Quel est le lien d'accès ?

**Réponse :** La formation STEP 2.0 était offerte par l'ONG Village Reach en RDC avec l'appui technique de Chemonics et sur financement de l'USAID. PtD est sollicité par l'USAID pour travailler à la mise à l'échelle et son institutionnalisation en collaboration avec les universités nationales et les associations professionnelles. Il n'y a pas donc aujourd'hui un lien spécifique pour y accéder. Soyez à l'écoute pour plus d'informations. Visiter ce [lien de PtD](#) pour plus de détails.

5. Est-ce que le Master en CAS au Burkina Faso existe encore ? Car nous avons besoin de nous renforcer.

**Réponse :** Le Master en logistique de santé publique continue pour les non-pharmaciens à l'Ecole de Santé Publique au Burkina Faso. Les pharmaciens font un Master recherche en logistique de santé qui peut conduire au PhD à l'université de Ouagadougou.

6. Comment est-ce que le ratio en RH de la Chaîne d'Approvisionnement est calculé à chaque niveau de la pyramide sanitaire pour déterminer les effectifs et le profil comme nous sommes en train d'aller vers la professionnalisation de la Chaîne d'Approvisionnement ?

**Réponse :** Le ratio est déterminé à partir des résultats de l'évaluation nationale des ressources humaines pour la chaîne d'approvisionnement qui renseignent sur les effectifs et le profil du personnel en place afin d'estimer les gaps en RH suivant la performance et la capacité du système national d'approvisionnement en santé projetées à travers le plan stratégique de renforcement durable du système. Sa détermination obéit à une démarche méthodologique et scientifique proposée par PtD. Vous pouvez accéder à [la méthodologie et aux outils ici](#) et découvrir l'application de l'outil en Zambie [ici](#)

7. Différence entre Association et ordre des pharmaciens ?



**Réponse :** *L'ordre professionnel national est institué par une loi ou une ordonnance et le droit applicable est le droit public. Il révèle un caractère plus contraignant aux professionnels et les obligent à y adhérer et respecter les règles et la déontologie du métier. Il est mis en place quand le corps de métier professionnel est déjà créé grâce à la volonté politique. Tandis que l'association professionnelle est mise en place par la volonté des professionnels et le droit applicable est privé. Elle est considérée dans la gouvernance de la chaîne d'approvisionnement nationale comme une société civile qui œuvre à créer un environnement favorable à la professionnalisation de la CAS. Les membres y adhèrent volontairement et contribuent à son développement conformément aux statuts et règlement d'ordre intérieur adoptés en Assemblée Générale Constitutive et approuvés par la préfecture ou le gouvernorat et ou le Ministère de tutelle selon le pays. En résumé, l'association professionnelle est indispensable même après la professionnalisation pour assurer une bonne gouvernance de la chaîne d'approvisionnement à cause de sa casquette de société civile en fournissant des interventions précises ayant d'impacts à la fois sur l'offre et la demande dans les secteurs d'intervention. Prière voir le modèle proposé par le réseau [FAAL - IAPHL](#).*

8. Comment avoir les contacts des panélistes pour d'éventuelles préoccupations à la fin de ce webinaire.

**Réponse :** *Entrez en contact avec les panélistes via les réseaux sociaux notamment sur LinkedIn. Vous pouvez aussi écrire à FAAL et BSG au besoin. [faal2017.afrique@gmail.com](mailto:faal2017.afrique@gmail.com) et [info@beeskilled.com](mailto:info@beeskilled.com)*

9. S'il vous plaît, veuillez clarifier un peu le programme STEP.

**Réponse :** *STEP 2.0 est dispensé en trois phases sur 4-5 mois*

- a) *Tâches préparatoires à STEP 2.0, une expérience individuelle d'apprentissage à distance à votre rythme qui commence 4 à 6 semaines avant l'atelier ;*
- b) *Un atelier en présentiel de 5 jours animé par les facilitateurs.*

*Un défi de transformation de 3 à 4 mois.*

10. Cette professionnalisation sera-t-elle certifiée ? Si oui, quel sera son degré de reconnaissance au niveau international ?

**Réponse :** *La PCA est un processus qui conduit à la création d'un corps de métier, le développement du référentiel des compétences et emplois national, l'évaluation des ressources humaines actuelles et la réalisation de leur plan de renforcement de capacité durable. Les formations pré-service et continues prévues dans ce plan sont celles concernées par la certification reconnue au niveau national et ou international par rapport à la qualité des prestataires retenues dans le plan. Il faudra donc s'assurer de la qualification des firmes fournisseurs de ces formations et aussi de la validité des certificats fournis. En tout état de cause FAAL et BSG pourraient vous assister dans ce processus national et aussi individuellement par rapport à vos choix de fournisseurs suivant votre plan de développement professionnel et le type de formation dont vous avez besoin.*

11. En quoi le logisticien de santé et gestionnaire de logistique de santé employé dans votre exposé diffèrent-ils ?



**Réponse:** Les logisticiens particulièrement sont recrutés et travaillent dans les structures par exemple en planification, le rapportage et la collecte liés à la gestion de la chaîne d'approvisionnement de la santé. Comme tout métier, la logistique selon le cadre de professionnalisation et le référentiel des compétences et emplois comportent plusieurs types d'emplois. Selon le niveau stratégique ou opérationnel de l'emploi et les compétences attendues du poste on pourra avoir des cadres moyens ou supérieurs, gestionnaire de la logistique de santé qui doit avoir un diplôme minimum de licence en gestion de la logistique de santé ou tout autre diplôme assimilé plus un minimum de compétences lui donnant le titre de gestionnaire. Le gestionnaire de la logistique de santé est donc entre autres une qualification / un emploi de logisticien de santé.

12. Est-ce nécessaire une évaluation des participants à la fin de chaque formation, et comment ça se passe?

**Réponses :** L'évaluation est effective et se fait avant, pendant et après la formation. Elle se base sur l'évaluation des contenus en vue d'une amélioration de ceux-ci pour les prochaines formations. Elle consiste aussi à évaluer les compétences techniques et théoriques des participants à la fin et après la formation. Pour plus d'impacts, il est recommandé à la fois au secteur public et privé de même que les bailleurs qui financent les formations de collaborer avec l'association professionnelle nationale afin qu'elle assiste à poursuivre l'évaluation après formation à travers le cadre de coaching, mentorship et leadership en place pour s'assurer de l'application des connaissances acquises et déterminer ainsi les gaps puis les combler afin d'assurer la performance attendue au poste du participant et du système.

13. FAAL peut-elle agir sur les curricula de formation ?

**Réponse :** En tant que réseau régional des associations de logisticiens, elle est dans le processus de la mise en place d'un cadre d'accréditation et de certification pour tout le réseau FAAL-IAPHL en collaboration avec les experts africains et d'ailleurs, selon ses objectifs stratégiques. Elle œuvre afin que ce cadre soit aligné au cadre de professionnalisation type de PtD mais aussi soit vraiment adapté au contexte de l'Afrique et reconnu internationalement. A cet effet, elle compte collaborer avec des universités nationales et internationales spécialisées dans le domaine, les chercheurs et les professionnels des secteurs privé et public afin d'atteindre les standards internationaux en la matière comme le cas de APICS aux Etats-Unis d'Amérique. A cet effet, FAAL peut travailler par exemple avec les associations et les universités nationales du pays ciblé pour identifier les gaps, puis proposer en collaboration avec ses partenaires comme BSG des formations pour combler les gaps au niveau des apprenants ou des professionnels en attendant que le curriculum pays soit renforcé.

## IV. Conclusion

Dans le cadre de la mise à disposition des formations continues certifiantes en CAS, reconnue internationalement à un prix communautaire accessible à tous dans les PAF, FAAL et BSG s'engagent à relever le défi. Ils ont lancé récemment [la formation en CAS d'une première cohorte](#) en ligne du 15 Novembre au 13 Décembre 2021. A cet effet, FAAL et BSG ont jugé pertinent d'orienter à la fois les apprenants et autres parties prenantes sur les compétences que cette formation leur apporte et comment elles s'inscrivent dans le cadre de la PCAS dans les PAF. Un webinaire public en français a été organisé



le 4 décembre 2021 avec des panélistes de haut niveau reconnus internationalement comme experts en gestion de la CAS et en ressources humaines. Ce webinar a permis de noter entre autres que la professionnalisation est un processus qui aboutit grâce à la volonté politique facilitée par exemple par des actions pertinentes menées par les associations professionnelles nationales. C'est le cas par exemple du Bénin où l'Association des Logisticiens Béninois ([AsLoB](#)) a initié le programme des jeunes logisticiens professionnels ([PJLP](#)) mis en œuvre par la plateforme du secteur sanitaire privé (PSSP) dont elle est membre. Ce programme a eu l'appui financier de plusieurs partenaires techniques et financiers dont l'USAID. Il faut rappeler que le processus de la PCA conduira plusieurs livrables tels que la création d'un corps de métier, le développement du référentiel des compétences et emplois national, l'évaluation des ressources humaines actuelles et la réalisation de leur plan de renforcement de capacité durable. Dans le cadre de la PCAS, PtD oriente sur [cinq étapes importantes](#) et met en exergue l'importance des associations professionnelles et des universités dans ce processus. La FAAL propose une étape additionnelle préalable ou concomitante à l'étape 1 des 5, qu'est l'évaluation nationale détaillée ou rapide de la CAS afin de connaître la capacité et la performance de la CA. A cet effet elle a élaboré [un guide méthodologique contextualisé aux PAF](#). FAAL a publié également un [article sur le rôle des associations professionnelles nationales, sous régionales et régionales en CA](#) qui consiste à créer entre autres un environnement favorable à la PCAS et contribuer au renforcement de capacités des professionnels en les accompagnant depuis le niveau universitaire et même après leur retraite. Pour mettre en place ou renforcer une association professionnelle nationale, FAAL et IAPHL ont proposé un guide qui peut être accessible [ici](#). Plusieurs expériences de PCAS sont en cours dans les PAF comme la RDC et le Bénin alors que le [Burkina-Faso a bouclé ce processus](#) conformément aux six étapes ci-dessus incluant la mise en place d'une association professionnelle nationale. FAAL a noué un partenariat avec IAPHL et BSG afin d'accompagner chaque pays à accélérer la mise en œuvre du processus de PCA en général et en particulier celui de la CAS en Afrique.



## LISTE DES PANELISTES

**Madame Eomba Motomoke**, Présidente de l'association des gestionnaires de la chaîne d'approvisionnement et logistique en RDC (AGCAL-RDC) et fondatrice de IAPHL et contributrice principale au cadre de professionnalisation de la chaîne d'approvisionnement de PtD, 2021.

**Gislain Arnaud Hollo**, Administrateur spécialiste en Ressources Humaines pour la Santé, Chef du Service des Ressources Humaines et du Dialogue Social du Ministère de la Santé du Bénin depuis 2016.

**Dr. Arsène Ouedraogo**, Pharmacien Senior, Ancien membre administrateur de PtD, et initiateur et leader de la professionnalisation de la chaîne d'approvisionnement des produits de santé au Burkina Faso.

**Patrick Gaparayi**, Gestionnaire de la Chaîne d'approvisionnement et Responsable de l'Unité « People and Policy » au sein de la Division des Chaînes d'Approvisionnement de l'UNICEF, dans son bureau de Copenhague, Danemark et représentant principal de l'UNICEF au sein de la Coalition « People that Deliver ».

**Ricardo Missihoun**, Président de la Fédération des Associations Ouest Africaine et Africaines de Logisticiens (FAAL & FOAAL). Point focal régional Afrique francophone IAPHL. Spécialiste en gouvernance de la SCM. Expert en renforcement de système d'approvisionnement, en analyse politique et économie pharmaceutique puis en développement organisationnel et renforcement de capacités en SCM.

**Gilles Marion**, Directeur de l'éducation, Bee Skilled Global, Un expert en coopération internationale qui croit que la véritable transformation est déclenchée collectivement par des moteurs humains et sociaux. Gilles a de l'expérience dans les grands changements sociaux, l'efficacité organisationnelle et les opérations de la chaîne d'approvisionnement. Il a une expérience multinationale auprès d'organisations internationales telles qu'Oxfam, ACF, etc. en Europe et en Afrique subsaharienne.



### À propos de Bee Skilled

Bee Skilled est une organisation mondiale ancrée à la fois dans l'hémisphère nord et dans l'hémisphère sud. Bee Skilled souhaite des employés dans la santé connectés à toutes les régions du monde, avec des opportunités égales d'apprentissage, de développement et d'évolution de carrière. Bee Skilled se concentre sur les approches nationales de développement des capacités dans les systèmes de santé, en privilégiant les modèles d'apprentissage collaboratifs des moyens numériques. Située principalement en Inde, Bee Skilled collabore étroitement avec des organisations et des individus en Afrique subsaharienne et en Europe afin d'apporter à ses membres les meilleures pratiques du secteur de manière contextualisée. ([www.BeeSkilled.com](http://www.BeeSkilled.com))

### À propos de la FAAL

La Fédération Africaine des Associations de Logisticiens ([FAAL](http://www.FAAL.org)) est une organisation de développement regroupant les praticiens de la logistique au travers des associations nationales de logisticiens en Afrique. Elle vise à améliorer les conditions de vie du monde rural et urbain. Elle a pour objectif, d'apporter des réponses concrètes aux problèmes logistiques auxquels sont confrontés les acteurs dans divers secteurs vitaux notamment la santé, l'éducation, l'agriculture, l'environnement et des domaines clés de soutien au développement durable et à l'économie nationale tels que : transport, commerce, industrie, mines, énergie, etc. des pays africains. Pour y arriver, elle accompagne les pays vers la création des associations professionnelles pour la promotion de la logistique de développement y compris la logistique de santé. Elle connecte les associations professionnelles nationales aux plateformes du secteur privé afin de renforcer le Partenariat Public, Privé et Communautaire (PPPC) dans les différents secteurs et domaines d'intervention.



## LISTE DES DOCUMENTS ET DES RESSOURCES

1. [FAAL Introduction Powerpoint](#)
2. [Le statut des CAS dans les PAF](#)
3. [Guide intitulé Référentiel de Compétences et des Emplois Type \(RECET\) en CAS](#)
4. [Les cinq \(05\) étapes importantes à parcourir par un pays pour faire aboutir la PAS](#)
5. [Modèle d'intervention des associations proposé par le réseau FAAL-IAPHL ici](#)
6. [The secret for low and middle-income countries supply chain systems journey towards self-reliance: roles of the supply chain professional associations and federations](#)
7. [Le Programme des Jeunes Logisticiens au Bénin \(PJLP\)](#)



## LISTE DES SIGLES ET ABBREVIATIONS

**ACF** : Action contre la Faim

**AGCAL** : Association des Gestionnaires de la Chaîne d'Approvisionnement et Logistique

**APICS**: Association for Supply Chain Management

**AsLoB** : Association des Logisticiens Béninois

**BSG** : Bee Skilled Global

**CA** : Chaîne d'Approvisionnement

**CAS** : Chaînes d'Approvisionnement en Santé

**FAAL** : Fédération Africaine des Association de Logisticiens

**FOAAL** : Fédération Ouest Africaine des Associations des logisticiens

**IAPHL**: International Association of Public Health logisticians

**OENA** : Outil d'évaluation Nationale

**OMS** : Organisation Mondiale de la Santé

**ONG** : Organisation Non-Gouvernementale

**Oxfam** : Oxford Committee for Relief Famine

**PAF** : Pays d'Afrique Francophone

**PCA** : Professionnalisation de la Chaîne d'Approvisionnement

**PCAS** : Professionnalisation de la Chaîne d'Approvisionnement de la Santé

**PJLP** : programme des jeunes logisticiens professionnels

**PPPC** : Partenariat Public, Privé et Communautaire

**PSQ** : Produits de Santé de Qualité

**PSSP** : plateforme du secteur sanitaire privé



**PtD:** People that Deliver

**SCM:** Supply Chain Management

**STEP 2.0 :** Strategic Training Executive Programme

**RDC :** République Démocratique du Congo

**RECET :** Référentiel de Compétences et des Emplois Type

**RH:** Ressources Humaines

**UNICEF:** United Nations of International Children's Emergency Fund

**USAID:** United States Agency for International Development.