



Ministère de la Santé
et de l'Action sociale



RVT 2010



Centre national japonais pour la
Santé mondiale et la Médecine

**ETUDE INTEGREE SUR LA PROBLEMATIQUE DU MAINTIEN DES PERSONNELS
DE SOINS QUALIFIES DANS LES ZONES DIFFICILES DU SENEGAL
(METHODE DU DISCRET CHOICE EXPERIMENT)**

L'étude a pour objet de contribuer à la problématique du maintien des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles à travers la proposition d'un Document de Politique de fidélisation des personnels qualifiés dans les zones difficiles en rapport avec les moyens techniques et financiers des Etats membres, l'accord des agents et les besoins des populations.

L'existence de facteurs confondants d'ordre sociologique souvent introduit des biais dans les choix des agents surtout lors de l'analyse de la féminisation des personnels travaillant dans ces zones, la prise en charge des enfants mineurs en scolarisation, l'épanouissement des agents en dehors des heures de travail.

L'analyse des résultats obtenus a permis, avec l'appui d'une équipe britannique et japonaise, des experts en ressources humaines de l'espace du Réseau Vision Tokyo 2010 et d'autres personnes ressources, de dégager les grands axes ainsi que les points à considérer pour l'élaboration d'un tel document.

En dehors des politiques qui impactent directement l'agent de santé, des recommandations sont formulées à l'endroit des autorités pour une exploration de la multisectorialité en vue de garantir une meilleure pérennité des politiques de fidélisation.



*Etude réalisée par le Cabinet Lick Analysis Consult
Mars 2016*

Sommaire

SIGLES ET ABREVIATIONS	1
REMERCIEMENTS	2
RESUME EXECUTIF	4
PARTIE 1 : INTRODUCTION GENERALE	6
1.1. Contexte et justification de l'étude	6
1.1.1. Attractivité régionale	6
1.1.2. Résumé des études antérieures.....	7
1.2. Objectifs de l'étude	8
1.3. Méthodologie d'approche.....	9
<i>Ce qu'il faut retenir sur la Partie 1</i>	10
PARTIE 2 : RESULTATS SUR L'IDENTIFICATION	11
2.1. Caractéristiques socio-démographiques des enquêtés	11
2.2. Expérience professionnelle et perception sur le maintien en zones difficiles.	11
2.3. Perception sur la vie en zone rurale	12
2.4. Raisons du choix du métier	13
2.5. Perception sur les conditions de travail.....	14
<i>Ce qu'il faut retenir sur la Partie 2</i>	15
PARTIE 3 : PROPOSITION D'UNE POLITIQUE NATIONALE DE FIDELISATION	16
3.1. Description de l'emploi actuel	16
3.2. Choix des emplois et renoncement à l'emploi actuel.....	21
3.3. Analyse différentielle par sous-groupes.....	23
3.5. Elaboration d'un document de Politique nationale de fidélisation.....	29
<i>Ce qu'il faut retenir sur la Partie 3</i>	31
PARTIE 4 : FORCES ET FAIBLESSES DE L'ETUDE ET RECOMMANDATIONS	32
4.1. Forces et faiblesses de l'étude.....	32
4.2. Recommandations	32
<i>Ce qu'il faut retenir sur la Partie 4</i>	33
ANNEXES	34
ANNEXES 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX	35
ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX	61

SIGLES ET ABREVIATIONS

ANSD	:	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
BWS	:	Best-Worst-Scaling
CSP	:	Catégorie Socio Professionnelle
CS	:	Centre de Santé
CSR	:	Centre de Santé de Référence
DCE	:	Discrete Choice Experiment
DES	:	Direction des Etablissements de Santé
DRH	:	Direction des Ressources Humaines
DS	:	Direction de la Santé
DSRP	:	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
DSR	:	Direction Santé de la Reproduction
ENDSS	:	Ecole Nationale de Développement Sanitaire et Social
EPS	:	Etablissement Public de Santé
FAR	:	Femmes en Age de Reproduction
JICA	:	Agence Japonaise de Coopération Internationale
MCD	:	Médecin Chef de District
MCR	:	Médecin Chef de Région
MSAS	:	Ministère de la Santé et de l'Action sociale
NCGM	:	National Center for Global Health and Medicine
OMD	:	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	:	Organisation Mondiale de la Santé
PDIS	:	Plan de Développement Intégré de la Santé
PEV	:	Programme Elargi de Vaccination
PF	:	Planification Familiale
PNDS	:	Plan National de Développement Sanitaire
PS	:	Poste de Santé
RHS	:	Ressources Humaines pour la Santé
RVT 2010	:	Réseau Vision Tokyo 2010
SFE	:	Sage Femme d'Etat
UNFPA	:	Fonds des Nations Unies pour les Activités de Population
UNICEF	:	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
USAID	:	United States Agency for International Development
ZD	:	Zone difficile

REMERCIEMENTS

Le Réseau Vision Tokyo 2010, à travers le Cabinet Lick Analysis Consult, a engagé la réalisation d'une étude intégrée pour contribuer à la problématique du maintien des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles. Les réunions de coordination, les séances de formation et les enquêtes de terrain qui ont été organisés pour l'atteinte des objectifs assignés ont nécessité la mobilisation d'importantes ressources matérielles, techniques, humaines et financières.

Je voudrais donc, au terme des travaux sanctionnés par la production de ce rapport, adresser mes sincères remerciements à tous les acteurs qui nous accompagnés dans cette tâche ardue. Qu'il me soit permis de citer certains d'entre eux :

- le National Center for Global Health and Medicine (NCGM) qui, non seulement a accepté de financer l'intégralité des activités, mais aussi, a apporté un appui technique considérable et soutenu tout au long de ce processus avec son équipe de recherche ;
- les Directeurs et chefs de Services nationaux ainsi que les Chefs de Programme pour l'intérêt constant qu'ils ont manifesté pour la réalisation de cette étude ;
- le projet a été approuvé par le Comité National d'Ethique pour les Recherches en Santé (CNERS) ; nous sommes reconnaissants de l'appui technique du Chef de Division et de son équipe pour la finalisation du Protocole de recherche et de tous les documents nécessaires aux considérations éthiques.

J'associe à ces remerciements :

- les Médecins Chefs de Région et de District, les Superviseurs en Soins de Santé Primaires ainsi que les Directeurs d'Etablissements Publics de Santé pour leur précieuse collaboration ;
- les partenaires sociaux, dont les éclairages ont été déterminants;
- L'équipe des économistes de la santé de la DPRS du Ministère de la Santé et de l'Action sociale pour leurs commentaires et suggestions ;
- les agents de santé qui ont bien voulu sacrifier de leur temps pour nous fournir les précieuses informations dont nous avons besoin.

Par ailleurs, nous sommes très reconnaissants de l'appui technique de :

- Docteur Noriko Fujita, Phd Division of Global Health Cooperation, Jichi Medical University of Japan pour son appui technique et financier à travers le NCGM ;

- Madame Ayako Honda experte en analyse des données DCE professeur à l'université de Cape Town en Afrique du Sud et son équipe pour leur forte implication durant la conception de l'outil, la formation des agents enquêteurs et des opérateurs de saisie, l'accompagnement sur le terrain pour la collecte des données ainsi que l'exploitation et l'analyse des résultats ;
- Monsieur Krucien Nicolas expert en analyse des données BWS, consultant en Grande Bretagne dont la promptitude des réactions et la pédagogie utilisée dans le cadre de cette coopération à distance sont grandement appréciées ;
- Professor Mandy Ryan (FRSE) Directeur de l'Unité de Recherches en Economie de la Santé à l'Université d'Aberdeen Foresterhill en Grande Bretagne pour ses contributions tout au long du processus de l'adaptation de l'outil au contexte du Sénégal et pendant l'analyse des résultats ;
- Monsieur Jean Pierre Bakhoum expert démographe à l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) pour son appui-conseil dans les opérations de terrain et l'analyse des résultats ;
- Monsieur Mamadou Coulibaly Docteur en sciences sociales et en Ingénierie de la formation pour l'appui apporté tout au long de l'étude ;
- Monsieur Mafakha Touré ancien DRH et ancien Secrétaire général du Ministère de l'Education pour ses analyses comparatives entre les deux secteurs.

Le défi du Réseau Vision Tokyo 2010 était de fournir, dans des délais raisonnables, une proposition de modèles composites de politiques de fidélisation à soumettre aux autorités des différents pays membres. Le dévouement des uns et des autres nous a permis d'atteindre cet objectif.

Si ce document peut contribuer modestement à la compréhension de la problématique du maintien des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles, s'il parvient à ouvrir des axes de réflexion et de recherche pour la construction de modèles composites reproductibles dans tous les pays membres du Réseau Vision Tokyo 2010, s'il parvient à impulser la mise en œuvre des politiques de fidélisation identifiées, alors, nous aurons l'impression d'avoir fait œuvre utile.

Monsieur Ibrahima Souka Ndella DIOUF
Directeur des Ressources Humaines du
Ministère de la Santé et de l'Action Sociale
Coordonnateur du Réseau Vision Tokyo 2010

RESUME EXECUTIF

La Santé est un levier déterminant pour tout développement économique et social. Les Ressources humaines qui constituent le cœur des systèmes de santé font l'objet d'une pénurie chronique, surtout en milieu rural notamment dans les zones difficiles. Face à l'inefficacité des mesures incitatives mises en œuvre à ce jour, le Réseau Vision Tokyo 2010 a commandité une étude qui embrasse les trois phases d'une recherche à savoir la recherche descriptive qui s'est faite par l'étude qualitative, la recherche analytique à travers la méthode du Best-Worst-Scaling (BWS) et la recherche opérationnelle qui a abouti à l'identification de politiques de fidélisation. Cette troisième phase, objet de ce rapport est réalisée grâce à l'intervention de plusieurs acteurs au niveau national et international du fait de la spécificité de la méthode utilisée le **Discret Choice Experiment**. Le document comporte quatre parties.

La première partie, relative à l'**Introduction générale** présente la composition de l'équipe de recherche, le contexte, la justification, les objectifs et la méthodologie de l'étude. Un résumé des deux premières phases de l'étude qualitative et quantitative BWS y est également présenté ainsi que les principaux résultats.

La deuxième partie, relative aux **résultats obtenus** à travers l'exploitation des données sur l'identification, présente les caractéristiques sociodémographiques des personnels de soins enquêtés, leur perception sur le maintien en zones difficiles, la vie en zone rurale, les raisons du choix de du métier, les informations sur les conditions de travail ainsi que la transparence dans le processus de recrutement et de la mutation en zone difficile.

La population enquêtée comporte 55 médecins, 154 infirmiers, 83 sage-femmes d'Etat et 10 techniciens supérieurs soit 302 personnels de soins qualifiés. Il s'agit d'une population jeune car plus de 59% n'ont pas encore 35 ans ; 78% d'entre eux sont mariés mais la plupart ne vivent pas avec leur conjoint notamment 82% des sage-femmes d'Etat.

Il ressort des résultats que plus de 73% des agents interrogés ont passé la majeure partie de leur jeunesse en zone urbaine ; malgré cela, 57% d'entre eux cumulent au moins 5 ans d'exercice dans les zones difficiles et veulent continuer à y travailler mais pour 5 ans au plus. Ceci peut s'expliquer par l'influence des composantes de la valence telles que décrites lors de l'étude qualitative. Parmi les 192 agents qui ont des enfants en scolarisation, 147 d'entre eux vivent avec leurs enfants.

Du point de vue de la prise en charge salariale, l'Etat fait de gros efforts car 87% des agents enquêtés sont soit des fonctionnaires, des contractuels du MSAS ou des structures sanitaires ; ceci est surtout marqué chez les médecins spécialistes et les SFE. Par ailleurs 51% des agents trouvent que vivre en zone rurale est agréable mais y élever des enfants

pose des difficultés. Ils déclarent avoir choisi le métier surtout pour aider les autres mais pas sur conseils de leurs parents et/ou amis encore moins parce qu'il peut leur procurer de bons revenus ; ils trouvent à 85% que le métier est valorisant.

Interrogés sur les conditions de travail, les avis sont partagés mais près des trois quarts des médecins affirment n'avoir pas reçu toutes les informations nécessaires. Les résultats de l'enquête révèlent que les agents interrogés ont un bon esprit de sacrifice malgré la surcharge de travail. Ils souhaitent que leur avis soit pris en compte au moment de leur mutation.

La troisième partie présente une proposition pour l'élaboration d'un Document de Politique nationale de fidélisation des personnels de soins qualifiés en zones difficiles à l'issue de l'analyse des résultats sur les choix d'emplois avec la méthode du Discret Choice Experiment (DCE). Après formulation d'une vision pour ce document, un projet de plan en grandes masses est proposé sur la base des lignes directrices dégagées par l'analyse des résultats de l'étude DCE.

La quatrième partie présente les forces et faiblesses qui ont marqué l'exécution de l'étude. Il s'agit entre autres de l'appui d'un groupe d'experts internationaux au moment de la conception et d'acteurs locaux durant la collecte des données.

Pour une bonne mise en œuvre des résultats de l'étude, des recommandations sont formulées à l'endroit de la multisectorialité. C'est ainsi qu'il est recommandé au RVT 2010 d'assurer la vulgarisation des résultats de l'étude et de faciliter l'organisation d'un atelier pour la rédaction du Document de Politique nationale de fidélisation ; des recommandations sont également formulées à l'endroit du RVT et du MSAS pour la restitution des résultats en présence de toutes les parties prenantes à la problématique en vue d'assurer la mise en œuvre.

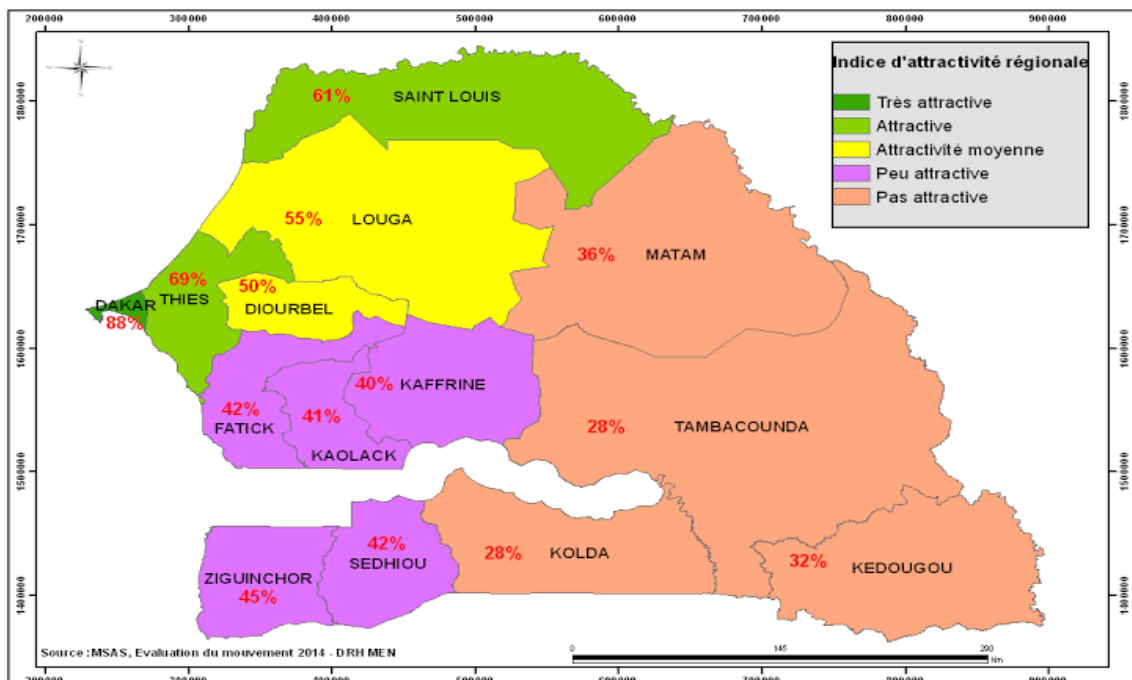
PARTIE 1 : INTRODUCTION GENERALE

Cette première partie est consacrée à la présentation du contexte à travers la revue documentaire, les résumés des deux phases précédentes, la justification de l'étude et les objectifs assignés. Par la suite, la méthodologie de l'enquête sera décrite ainsi que les procédures de collecte et le plan d'analyse des résultats obtenus.

1.1. Contexte et justification de l'étude

1.1.1. Attractivité régionale

Figure 1.1 : L'attractivité régionale



Source : Evaluation du Mouvement national au Ministère de l'Éducation- Avril 2015

Cette carte d'attractivité régionale montre que certaines localités attirent les agents de l'Etat (Dakar, Thiès et Saint-Louis) contrairement aux régions de Tambacounda, Kolda et Kédougou alors que plus de la moitié de la population sénégalaise vit actuellement dans ces zones rurales ou reculées. Les agents de santé expérimentés préfèrent rester travailler dans les grandes villes provoquant ainsi un dégarnissement des structures sanitaires implantées dans les zones d'accès difficile.

1.1.2. Résumé des études antérieures

Des bureaux d'études ainsi que des organismes ont réalisé beaucoup de recherches dans le domaine de la santé, mais la plupart d'entre elles ont trait aux aspects épidémiologiques ou à des essais cliniques mais rarement sur le développement des ressources humaines. L'exploitation des sources ouvertes renseigne que le peu d'études réalisées sur la question Ressources Humaines (RH) se sont juste basées sur des données empiriques.

Concernant le cas particulier du Sénégal, des mesures fragmentaires et parcellaires ont été tentées sans faire l'objet d'une évaluation.

D'autres études orientées vers la modélisation ont été réalisées par **Jordan J. Louviere (2013)**, Pat Auger, Flynn (2007) et d'autres chercheurs dans des domaines variés ; des analyses statistiques ont été faites grâce à l'utilisation des méthodes probabilistes (Best-Worst-Scaling) qui ont facilité l'élaboration d'une échelle de préférence de choix. Par ailleurs, la revue des documents « Using incentives to attract nurses to remote areas of Tanzania » élaboré par **Michael Munga**, Gaute Torsvik et Ottar Maestad en 2014 « Policy options to attract nurses to rural Liberia » élaboré par Marco Vujicic et **Mandy Ryan** en 2010 a permis, à travers la Méthode des Choix Discrets (Discret Choice Experiment) de dégager des axes pour la construction des choix d'emplois.

L'étude qualitative réalisée en février 2014 grâce à un processus participatif, a permis de documenter la problématique du maintien des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles du Sénégal en rendant disponibles les livrables attendus à savoir des guides renseignés, des discours et des films vidéo enregistrés et transcrits.

Un échantillon raisonné représentant la population dans sa diversité a été utilisé. La méthode de la théorisation ancrée a été utilisée à travers la codification des réponses en unités de sens et la simultanéité de la collecte et de l'analyse sur le terrain avec l'élaboration d'une grille pour mesurer au fur et à mesure l'état de saturation des réponses. Les résultats de l'exploitation ont permis d'identifier 56 mesures incitatives susceptibles d'influencer les décisions des personnels de soins qualifiés concernant l'exercice en zones difficiles. Ces facteurs n'ayant pas le même niveau d'influence sur le choix des agents de santé, il a fallu trouver une échelle de priorisation ce qui a fait l'objet de la deuxième phase de l'étude.

L'étude quantitative réalisée en mars 2015 a utilisé un échantillon statistiquement représentatif de 268 personnels de soins qualifiés répartis dans huit régions du Sénégal (Fatick, Kaffrine, Ziguinchor, Sédhiou, Kolda, Tambacounda, Kédougou et Matam).

Les échelles de notation et l'utilisation des niveaux n'ayant pas permis de dégager un classement pertinent en termes d'importance, il a donc fallu introduire un autre type de classement des politiques de fidélisation plus objectif et moins basé sur les émotions.

La méthode du Best-Worst-Scalling (Classement du Meilleur au Pire) utilisée consiste à demander aux participants à l'enquête de choisir dans une combinaison de 14 facteurs 5 à 5, celui qu'ils considèrent comme étant le plus déterminant (Meilleur) et le moins déterminant (Pire). L'exploitation des données à travers un calcul des scores logarithmiques en cascades a mis en évidence quatre grands groupes de facteurs :

- 1) un premier groupe de deux politiques fortement déterminantes « *Accorder une prime d'éloignement en fonction du poste pour les agents en exercice dans les ZD* » et « *Favoriser le recrutement des contractuels qui sont en ZD dans la Fonction publique*».
- 2) un second groupe de deux politiques moyennement déterminantes « *Fournir l'équipement médical et la logistique roulante nécessaire aux structures sanitaires dans les ZD* » et « *Mettre un logement à la disposition des agents de santé en exercice dans les ZD* »
- 3) un troisième groupe de deux politiques très faiblement déterminantes ou secondaires « *Développer au niveau régional la gestion des ressources humaines et l'information professionnelle* » et « *Développer les échanges professionnels entre le niveau national et local* ».
- 4) un quatrième groupe de huit politiques intermédiaires.

L'analyse de l'influence des caractéristiques individuelles sur les choix des agents a permis l'élaboration d'une échelle de préférence et partant l'ébauche d'une modélisation qui sera approfondie avec la Méthode des Choix Discrets (DCE) objet de cette troisième phase de l'étude commanditée par le Réseau Vision Tokyo 2010 auprès du Cabinet Lick Analysis Consult. Cette étude couvre donc les domaines de la recherche descriptive, analytique et opérationnelle.

1.2. Objectifs de l'étude

1.2.1. Objectif général

Identifier des emplois composites favorables au maintien des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles.

1.2.2. Objectifs spécifiques

- 1) Analyser les corrélations entre les caractéristiques des agents enquêtés, leur perception des zones difficiles, les raisons du choix du métier et de leurs conditions de travail ;
- 2) Elaborer des modèles composites équilibrés de politiques de fidélisation à soumettre à la validation des autorités.

1.3. Méthodologie d'approche

Pour atteindre les objectifs assignés, l'équipe de recherche a utilisé une méthode quantitative dénommée Discret Choice Experiment (Méthode des Choix Discrets).

L'équipe de recherche est composée :

- du chef du projet Chimie-biologiste, Economiste, Maître en sciences et techniques de gestion, Ingénieur statisticien démographe ;
- d'un assistant PHD en en Service social Spécialiste en Ingénierie de la formation ;
- de huit agents enquêteurs professionnels ;
- de trois chauffeurs ;
- d'un personnel d'appui au niveau national et international.

Population d'enquête et échantillonnage : Dans le cadre de cette étude quantitative, l'échantillon est le même que celui utilisé durant l'enquête BWS ; seulement, l'effectif de la sous-population médecins doit être augmenté de 28 à 50 au moins pour un soucis de représentativité statistique selon les exigences de la méthode DCE ; ce supplément de sujets statistiques jumelé aux suspensions des interviews du fait de la charge de travail des personnels de soins impose des rallonges de temps pour la collecte. Pour parer à ces contraintes, l'équipe de recherche a engagé huit agents enquêteurs appuyés par le chef du projet et son assistant.

Collecte des données de terrain : Pour les besoins de la collecte, deux questionnaires sont utilisés ; un pour les médicaux et un pour les para médicaux. Chaque questionnaire comporte une section Identification et une section Choix des emplois ; l'administration s'est faite de façon directe. Les principales difficultés rencontrées lors de la collecte sont :

- l'inaccessibilité de certaines structures sanitaires du fait de la dégradation des routes et des pistes ; ceci nous a obligé d'utiliser surtout des motos pour le transport des agents ;
- l'indisponibilité des personnels de soins notamment les médecins surtout face au temps nécessaire pour l'administration du questionnaire ;
- la lenteur dans le partage de l'information entre les Médecins Chefs de Région, les Directeurs d'hôpitaux, les Médecins Chefs de Districts et les Infirmiers Chefs de poste.

Plan d'analyse : Les données collectées ont été corrigées avant leur double saisie sur une maquette Excel dédiée fournie par la partie japonaise. L'équipe de recherche a ensuite procédé à l'apurement des données saisies et à l'exportation de la partie Identification vers

le logiciel SPSS à des fins de traitement. La partie Choix des emplois sera traitée par la partie japonaise et britannique du fait de la spécificité de la méthode DCE.

Ce qu'il faut retenir sur la Partie 1

Les fondamentaux de la non attractivité des zones difficiles poussent les agents expérimentés à préférer rester travailler dans les grandes villes. A ce jour, les mesures incitatives mises en œuvre pour assurer le maintien des personnels de soins qualifiés dans ces zones n'ont pas été concluantes. C'est pour combler ce vide, que le Réseau Vision Tokyo 2010 a commandité une étude qui en est à sa troisième phase.

La première phase de l'étude relative à la recherche descriptive, a été réalisée en février 2014 et a permis de documenter la problématique à travers une enquête qualitative. Elle a mis en évidence 54 mesures incitatives préconisées par les répondants tous profils confondus et les composantes de la valence des agents de santé qui acceptent de rester travailler dans ces zones sont également décrites.

La deuxième phase de l'étude relative à la recherche analytique, a été réalisée en mars 2015 et a permis d'identifier 14 attributs extraits des 54 mesures incitatives en utilisant une enquête quantitative. L'exploitation des données est faite grâce à une méthode récente d'investigation dénommée le Classement du Meilleur au Pire (Best-Worst-Scaling BWS).

La troisième phase de l'étude relative à la recherche opérationnelle, est réalisée en novembre 2015 avec une enquête quantitative utilisant la Méthode des Choix Discrets (Discret Choice Experiment DCE). C'est durant cette phase que des choix d'emplois sont proposés aux agents de santé.

PARTIE 2 : RESULTATS SUR L'IDENTIFICATION

Dans cette partie nous présentons la distribution des personnels de soins enquêtés selon certaines caractéristiques socio-démographiques comme l'âge, le sexe, la situation de résidence, la situation matrimoniale, les catégories socio professionnels et le statut. Par la suite, nous allons décrire l'état du rapprochement conjugal ainsi que la prise en charge des enfants mineurs en scolarisation et mesurer l'influence de ces facteurs sur la perception de la notion de zone difficile et les raisons du choix du métier.

2.1. Caractéristiques socio-démographiques des enquêtés

Les résultats issus de l'exploitation des données renseignent que 302 personnels de soins qualifiés ont été interrogés et 54% d'entre eux ont participé à l'enquête Best-Worst-Scaling ; les plus fortes participations se retrouvent dans les régions de Ziguinchor, Matam, Fatick et Kolda ; c'est dire qu'il n'y a pas eu beaucoup de mouvements dans ces zones. Du point de vue de la catégorie socioprofessionnelle (CSP), les infirmiers ont la plus forte participation aux deux enquêtes contrairement aux médecins qui sont souvent mobiles.

La population enquêtée comporte 55 médecins et 247 paramédicaux avec des pics dans les régions de Ziguinchor et Tambacounda ; plus de la moitié exercent en zone rurale et très peu en zone insulaire. La répartition par âge renseigne que 41,8% des médecins ont 35 ans au plus contre 63,2% des paramédicaux ; c'est dire qu'il s'agit d'une population relativement jeune. Il n'y a pas de disparités du point de vue du sexe ; globalement 77,8% des agents sont mariés sans de grosses différences selon la CSP. Concernant le diplôme le plus élevé obtenu dans l'enseignement, les médecins ont tous le doctorat d'Etat en médecine ; 55% des para médicaux ont obtenu le baccalauréat et 5% leur licence ; le reste (40%) ont juste eu le BFEM. Il y a lieu de rappeler que le niveau de recrutement des infirmiers d'Etat et des Sages femmes qui était le BFEM a été relevé au baccalauréat.

2.2. Expérience professionnelle et perception sur le maintien en zones difficiles

L'analyse de l'expérience professionnelle informe que 18% du personnel médical et 15% du personnel paramédical ont fait plus de 10 ans dans leur CSP. Par ailleurs, 7% des médecins et 13% des paramédicaux ont fait plus de 10 ans dans la structure sanitaire où on les a trouvés. Concernant l'expérience des zones difficiles, on constate que 9% des médecins et 16% des paramédicaux cumulent plus de 10 ans dans ces zones et 50% d'entre eux y ont fait au moins 5 ans ; en outre, 57% des agents disent vouloir continuer à travailler dans ces zones mais la plupart (80%) ne veulent pas faire plus de 5 ans. La différentielle

géographique révèle que ce sont les régions de Ziguinchor, Matam et Fatick qui sont les plus convoitées.

Du point de vue de l'employeur, l'Etat fait de gros efforts en utilisant plus de 76% de ce personnel dont 61% par la Fonction publique et 15% à travers la contractualisation avec le Ministère de la Santé et de l'Action sociale (MSAS). Globalement, 15% des agents interrogés ont fait plus de 10 ans dans leur statut mais ce sont surtout des fonctionnaires ou des contractuels de la structure sanitaire qui n'ont pas le choix ; parmi les contractuels du MSAS, seuls 7% sont restés plus de 10 ans dans leur statut ; en effet, ils sont souvent dans une position transitoire en attendant d'être recrutés dans la Fonction publique.

L'étude du rapprochement conjugal renseigne que globalement 54% des agents enquêtés ne vivent pas avec leur conjoint et ceci est surtout marqué à Matam, Fatick et Sédhiou. Concernant la catégorie socioprofessionnelle, on remarque que 82% des sage-femmes ne vivent pas avec leur conjoint ; c'est dire que des mesures spéciales doivent être prises à leur profit en vue d'assurer leur stabilité sociologique pour obtenir d'elles toute la qualité de soins obstétricaux qui est attendue. Du point de vue de la prise en charge des enfants, les résultats de l'étude montrent que 63% des personnels de soins ont des enfants dont la plupart sont en scolarisation et ils vivent généralement avec eux surtout à Ziguinchor (93%) et Kaffrine (80%).

L'analyse selon la CSP renseigne que 41% des médecins de l'échantillon n'ont pas encore d'enfants ; ceci est certainement dû au retard du mariage du fait des études. L'analyse différentielle renseigne que la zone d'implantation de la structure n'a pas beaucoup d'influence sur la prise en charge des enfants en scolarisation sauf pour les zones insulaires où les agents n'ont pas plus de deux enfants.

2.3. Perception sur la vie en zone rurale

Les résultats de l'enquête révèlent que 74% des agents interrogés ont passé la majeure partie de leur temps de jeunesse en zone urbaine ; alors que 1% du personnel para médical a séjourné en zone insulaire pendant leur jeunesse, ce n'est pas du tout le cas pour les médecins de l'échantillon. Pour compléter les résultats obtenus sur les zones difficiles, l'équipe de recherche a tenté de mesurer la perception des agents enquêtés sur la vie en zone rurale à partir d'une échelle de quatre niveaux.

Face à la déclaration « Vivre en zone rurale est agréable » 51% des agents enquêtés sont globalement en accord ; les sentiments sont mitigés si on fait référence au sexe ou à la zone d'implantation de la structure. Des disparités apparaissent avec l'âge car 67% des jeunes qui ont moins de 25 ans sont en désaccord global contre 16% des agents qui ont plus de 55

ans. L'analyse différentielle selon la CSP renseigne que 59% des Infirmiers sont globalement en accord ; ceci peut s'expliquer par le fait que beaucoup d'entre eux sont des ICP qui jouissent de certaines faveurs. Concernant l'influence du statut professionnel, on constate que plus de 71% des contractuels sont globalement en accord ; ceci peut s'expliquer par le fait que leurs salaires sont liés au poste, ils n'ont donc pas le choix.

Par ailleurs, les agents qui ont passé le maximum de leur jeunesse en zone rurale sont plus en accord avec la déclaration que ceux qui ont surtout vécu en zone urbaine.

Face à la déclaration « La vie sociale en zone rurale est agréable » 66% des agents enquêtés sont globalement en accord et le même constat est fait concernant l'analyse différentielle sauf que du point de vue de la situation matrimoniale 75% des célibataires déclarent être globalement en accord en évitant de trop se prononcer sur les valeurs extrêmes.

Face à la déclaration « Elever des enfants en zone difficile pose des difficultés » 75% des agents enquêtés sont globalement en accord surtout chez les hommes; les sentiments sont à nouveau mitigés relativement au sexe et à la situation de résidence. Des disparités apparaissent avec l'âge car 84% des agents qui ont plus de 35 ans sont globalement en accord contre 70% des agents qui ont moins de 35 ans ; ceci peut s'expliquer par le fait que 25% d'entre eux n'ont pas encore d'enfants.

L'analyse différentielle selon la CSP renseigne que 85% des médecins confirment qu'il est effectivement difficile d'élever des enfants en zone difficile contrairement aux paramédicaux qui sont plus modérés.

Face à la déclaration « Dans l'ensemble, vivre en zone rurale est plus agréable que vivre en zone urbaine » 51,7% des agents enquêtés sont globalement en accord ; les sentiments sont mitigés relativement au sexe. Des disparités apparaissent avec l'âge avec des observations surprenantes au niveau des âges extrêmes ; en effet, 67% des jeunes qui ont moins de 25 ans et 79% des agents qui ont plus de 55 ans sont globalement en accord avec la déclaration. L'analyse différentielle selon la CSP renseigne que 61% des Infirmiers sont globalement en accord, certainement pour les raisons citées plus haut. Du point de vue de la situation matrimoniale, ce sont surtout les mariés qui approuvent la déclaration notamment ceux qui vivent avec leur conjoint. En outre, 62% des agents qui ont passé le maximum de leur temps en zone rurale sont globalement en accord.

2.4. Raisons du choix du métier

Il ressort des résultats de l'enquête que le choix du métier n'est pas guidé par les parents et/ou amis et ce, sans disparité sensible selon les variables explicatives à part l'âge où on

constate que les agents qui ont plus de 50 ans au moment de l'enquête avaient tenu compte de l'avis de leurs parents. Par contre, 99% des personnels de soins enquêtés affirment avoir choisi ce métier pour aider les autres sans différence sensible selon les autres caractéristiques socio démographiques. Par ailleurs, près des trois quarts des agents interrogés disent qu'ils n'ont pas choisi le métier pour des problèmes d'argent ; ceci est surtout marqué chez les fonctionnaires. Par contre, les jeunes de moins de 25 ans et les médecins spécialistes reconnaissent que le métier leur procure de bons revenus. Plus de 85% des agents disent avoir choisi ce métier parce qu'il est valorisant sans disparité aucune selon la variable explicative.

2.5. Perception sur les conditions de travail

Les avis sont équitablement partagés quant à la clarification des conditions de travail au moment de la mutation des agents en zones difficiles sauf que les femmes semblent être mieux informées que les hommes de même que les contractuels des collectivités locales alors que 74% des médecins disent le contraire. On note qu'il y a une amélioration de cette clarification des conditions de travail au moment de la mutation des paramédicaux car près de 62% d'entre eux reconnaissent avoir été assez bien informés. Les résultats de l'enquête révèlent que 72% des répondants trouvent que le processus de leur recrutement ainsi que leur mutation en zone difficile sont transparents.

Cette appréciation est moins partagée par les médecins et par les agents qui sont mutés à Tambacounda et à Matam. Ce n'est donc pas hasard si 87% des personnels de soins interrogés notamment les femmes, les jeunes de moins de 25 ans et les médecins spécialistes disent que s'ils doivent être mutés en zone difficile, il est important pour eux de pouvoir choisir la zone de mutation.

La presque totalité des agents ont un bon esprit de sacrifice à l'égard des malades car 97% d'entre eux affirment qu'ils restent dans la structure jusqu'à ce que tous les patients soient reçus même si des heures supplémentaires ne leur sont pas payées ; ceci est surtout marqué chez les médecins dont 70% sont fortement en accord avec cette déclaration contre une moyenne de 53%.

Concernant la charge de travail, 91% des agents déclarent globalement que leur journée de travail est très surchargée ; ceci est surtout marqué chez les médecins dont 63% sont fortement en accord avec cette déclaration contre une moyenne de 46%. Il n'y a pas de différence sensible selon les autres caractéristiques socio démographiques. Les paramédicaux disent que le processus de leur recrutement est globalement transparent notamment au niveau des contractuels des ONG.

Ce qu'il faut retenir sur la Partie 2

Les résultats sur les informations individuelles renseignent que la population enquêtée comporte 55 médecins, 154 infirmiers, 83 sage-femmes d'Etat et 10 techniciens supérieurs soit 302 personnels de soins qualifiés. Il sont mariés mais la plupart ne vivent pas avec leur conjoint notamment les SFE.

Bien que plus de 73% d'entre eux aient passé la majeure partie de leur jeunesse en zone urbaine, la plupart disent vouloir continuer à travailler en zone difficile mais pour 5 ans au plus. Par ailleurs 51% des agents trouvent que vivre en zone rurale est agréable mais y élever des enfants pose des difficultés.

Ils déclarent avoir choisi le métier surtout pour aider les autres mais pas sur conseils de leurs parents et/ou amis encore moins parce qu'il peut leur procurer de bons revenus ; ils trouvent à 85% que le métier est valorisant.

Interrogés sur les conditions de travail, les avis sont partagés mais près des trois quarts des médecins affirment n'avoir pas reçu toutes les informations nécessaires. Les paramédicaux disent que le processus de leur recrutement est globalement transparent. Les résultats de l'enquête révèlent que les agents interrogés ont un bon esprit de sacrifice malgré la surcharge de travail.

Néanmoins, ils souhaitent que leur avis soit pris en compte lors d'une décision de mutation en zone difficile et ceci est surtout accentué chez les médecins.

PARTIE 3 : PROPOSITION D'UNE POLITIQUE NATIONALE DE FIDELISATION

Dans cette partie, nous allons présenter la technique statistique utilisée pour dégager les axes favorables à l'élaboration d'une politique de fidélisation. La description de l'emploi actuel de l'agent sera mise en parallèle avec des choix d'emplois théoriques pour lui permettre d'en choisir et de se prononcer sur un éventuel renoncement à son emploi actuel. Les deux sous-groupes seront analysés différemment et des lignes directrices d'orientation seront proposées. Par la suite, nous allons présenter les résultats relatifs à la perception du questionnaire par les enquêtés et les fondamentaux pour l'élaboration d'un document de Politique nationale de fidélisation des RHS en zones difficiles.

Les points à considérer qui caractérisent ces politiques de fidélisation sont présentées en vue d'une prise en compte lors de leur mise en œuvre.

En vue d'aboutir à l'élaboration d'une politique de fidélisation des personnels de soins qualifiés en ZD, un modèle économétrique a été utilisé pour analyser les données collectées et déterminer les préférences en matière de choix d'emploi. Des analyses différentielles ont été menées sur un échantillon de 55 médecins et 247 paramédicaux. Des informations réelles sur les conditions de travail actuelles des répondants ont été utilisées à la place d'une situation de référence. Les compromis à savoir la volonté des agents de santé de rester travailler en zone difficile ont été estimées avec des probabilités conditionnelles en *utilisant la durée du maintien au poste en ZD comme variable continue.*

3.1. Description de l'emploi actuel

Les emplois proposés en zones difficiles sont décrits par différentes caractéristiques (La période de maintien, la nature de la prime, l'équipement, la disponibilité du logement, le type de contrat de travail, les opportunités de formation continue et le type d'appui). Des niveaux ont été attribués à ces facteurs et les réponses obtenues des agents de santé ont permis de décrire l'emploi actuel selon la CSP. Les résultats sont les suivants :

Dénomination de l'attribut	Niveau de l'attribut	
	Médicaux	Paramédicaux
Information sur la durée de maintien en ZD lors du recrutement	11%	16%
Disponibilité d'une prime pour ZD	–	–
Disponibilité d'un plateau technique adéquat pour les soins de base	65%	47%
Disponibilité d'un logement adapté au statut familial	36%	25%
Recrutement à la Fonction publique	62%	61%
Opportunités de formation continue disponibles	53%	60%
Supervision par les ECR, ECD et le niveau central	–	72%

Description de l'emploi actuel selon la CSP

Caractéristiques du poste actuel	Médecin Généraliste	Médecin Spécialiste	IDE	SFE	TS
Durée de maintien prévue pour le poste actuel					
Durée précisée	16%	11%	14%	8%	10%
Durée non précisée	84%	89%	86%	92%	90%
Perception d'une prime quelconque pour zone difficile					
Prime obtenue	27%	61%	14%	14%	30%
Pas de prime	73%	39%	86%	86%	70%
Adéquation du plateau technique à l'offre d'un paquet de services de soins de base					
Plateau technique adéquat	35%	33%	51%	60%	30%
Plateau technique inadéquat	65%	67%	49%	40%	70%
Disponibilité d'un logement gratuit adapté au statut familial de l'agent					
Non	33%	28%	62%	70%	50%
Oui	32%	44%	26%	23%	30%
Oui mais non adapté	35%	28%	12%	7%	20%

Type de contrat de travail de l'agent de santé					
Fonctionnaire	51%	83%	51%	78%	60%
Contractuel MSAS	8%	6%	21%	12%	10%
Contractuel PPS	38%	11%	24%	8%	20%
Contractuel CL	3%	0%	4%	1%	10%
Opportunités de formation continue au niveau du poste actuel					
Pas d'opportunité de FC	43%	56%	42%	33%	70%
Opportunités de FC disponibles	57%	44%	58%	67%	30%
Type d'appui dont bénéficie l'agent de santé actuellement					
Pas d'appui			17%	13%	50%
Supervision formative			73%	77%	40%
Relation de soutien professionnel			10%	10%	10%

Il ressort de ce tableau que globalement, la durée du maintien en zones difficile n'est pas précisée au moment de la mutation ; ceci est surtout accentué pour les SFE et les TS où 90% sont mutés dans une zone sans aucune précision pour la durée qu'ils allaient y faire.

Concernant la prime pour zone difficile, en dehors des médecins spécialistes, près de 85% des autres agents n'en perçoivent pas.

Les avis sont partagés sur l'adéquation du plateau technique à l'offre d'un paquet de services de soins de base ; environ 68% des médecins et TS la jugent satisfaisante contre 45% des IDE et SFE.

62% des IDE et 70% des SFE disent ne pas disposer d'un logement gratuit adapté à leur statut familial ; près de 30% des médecins ne disposent pas de logement gratuit et parmi ceux qui en disposent, plus de 30% disent que le logement n'est pas adapté à leur statut familial.

L'analyse du statut professionnel de l'agent informe que l'Etat est en train de faire des efforts car plus de 60% des agents sont des fonctionnaires surtout les médecins spécialistes où on en note 83%. Par contre, les Collectivités locales tardent à entrer en scène malgré le transfert de certaines compétences de la santé à leur endroit ; en effet, moins de 5% du personnel disposent d'arrangements contractuels avec les Collectivités locales.

Des opportunités de formation continue existent mais il convient de les améliorer surtout pour les médecins spécialistes et les techniciens supérieurs.

Concernant le type d'appui, les plus de 70% des IED et des SFE bénéficient de la supervision formative mais 10% seulement pour les relations de soutien professionnel alors que c'est l'élément fondamental qu'il faut à l'agent en exercice dans les zones difficiles pour être au même niveau d'information que ses collègues des zones urbaines.

Les caractéristiques de l'emploi actuel peuvent être ainsi décrits selon les catégories socioprofessionnelles.

Caractéristiques de l'emploi actuel du Médecin généraliste	Niveau
Durée de maintien non précisée	84%
Pas de prime pour zone difficile	73%
Plateau technique inadéquat	65%
Logement non disponible ou inadapté	68%
Fonctionnaire	51%
Contractuel de la structure sanitaire	38%
Opportunités de formation continue disponibles	57%

Caractéristiques de l'emploi actuel du Médecin spécialiste	Niveau
Durée de maintien non précisée	89%
Prime obtenue	61%
Plateau technique inadéquat	67%
Logement non disponible ou inadapté	72%
Fonctionnaire	83%
Contractuel de la structure sanitaire	11%
Pas d'opportunités de formation continue	56%

Caractéristiques de l'emploi actuel de l'IDE	Niveau
Durée de maintien non précisée	86%
Pas de prime pour zone difficile	86%
Plateau technique adéquat	51%

Caractéristiques de l'emploi actuel de l'IDE	Niveau
Pas de logement	62%
Fonctionnaire	51%
Contractuel du MSAS ou de la structure sanitaire	45%
Opportunités de formation continue disponibles	58%
Supervision formative	73%

Caractéristiques de l'emploi de la SFE	Niveau
Durée de maintien non précisée	92%
Pas de prime pour zone difficile	86%
Plateau technique adéquat	60%
Pas de logement	70%
Fonctionnaire	78%
Contractuel du MSAS ou de la structure sanitaire	20%
Opportunités de formation continue disponibles	58%
Supervision formative	73%

Caractéristiques de l'emploi actuel du TS	Niveau
Durée de maintien non précisée	90%
Pas de prime pour zone difficile	70%
Plateau technique inadéquat	70%
Logement non disponible ou inadapté	70%
Fonctionnaire	60%
Contractuel du MSAS ou de la structure sanitaire	30%
Pas d'opportunités de formation continue	70%
Pas d'appui	50%

3.2. Choix des emplois et renoncement à l'emploi actuel

Il convient maintenant de déterminer les facteurs qui pourraient encourager les personnels de soins qualifiés à rester travailler dans les zones difficiles. Pour ce faire, il a été demandé aux agents de choisir un emploi hypothétique en zone difficile et après de dire s'ils l'acceptent en renoncement à leur emploi actuel. Le questionnaire utilisé comporte six mesures prioritaires retenues parmi les quatorze identifiées avec BWS et une variable continue à savoir la durée de maintien en ZD ; on leur a attribué différents niveaux ; il s'agit de :

- **La période de maintien** : nombre total d'années pour le maintien dans un poste en zone difficile ;
- **La nature de la prime** : prime de spécialisation ou prime d'éloignement
- **L'équipement** : niveau du plateau technique de la structure sanitaire offrant un paquet de services de soins de base ;
- **La disponibilité du logement** : lors d'une mutation en zone difficile, l'employeur fournit un logement gratuit adapté au statut matrimonial / familial ;
- **Le type de contrat de travail** : emploi permanent avec la Fonction publique, contrat renouvelable avec le MSAS, contrat avec une structure sanitaire, contrat avec une collectivité locale, contrat avec une ONG ;
- **Opportunités de formation continue** : des opportunités de formation continue sont disponibles ;
- **Types d'appui** : soit pas d'appui, supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) et le niveau central ou relation de soutien professionnel.

Six de ces mesures sont utilisées dans quinze combinaisons pour le questionnaire médical et les sept dans seize combinaisons pour le questionnaire paramédical ; dans chaque combinaison figurent les mêmes mesures auxquelles on a attribué différents niveaux. Les deux questionnaires se présentent comme suit :

Questionnaire médical

Choix N° 02			
Proposition d'emploi A en zone difficile		Proposition d'emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	6 ans	Durée du maintien	4 ans

Prime	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles

Prime	Pas d'allocation de prime
Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Q2.02.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ? Emploi A Emploi B

Q2.02.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui Non

Questionnaire paramédical

Choix N° 02			
Proposition d'emploi A en zone difficile		Proposition d'emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	6 ans	Durée du maintien	8 ans
Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire	Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Pas d'appui	Type d'appui	Supervision par ECR, ECD ou NC

Q2.02.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ? Emploi A Emploi B

Q2.02.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui Non

Après exploitation, l'acceptation au renoncement à l'emploi actuel a été retenu comme critère sélectif pour être éligible à une proposition d'emploi ; les résultats sont comme suit :

- deux propositions d'emploi en ZD ont été choisies par les médecins avec renoncement à l'emploi actuel ; les facteurs qui ont conduit au renoncement sont le recrutement à la fonction publique ou courte durée à faire en ZD ;
- sept propositions d'emploi en ZD ont été choisies par les paramédicaux avec renoncement à l'emploi actuel ; les facteurs qui ont conduit au renoncement sont le recrutement à la fonction publique et la prime d'éloignement ;
- ✓ une seule des propositions d'emploi en ZD a été choisie par les SFE avec renoncement à l'emploi actuel ; les facteurs bloquants au renoncement à l'emploi actuel sont la durée de maintien qui est jugée trop longue sans prime d'éloignement, la non adéquation du plateau technique pour offrir un paquet de services de soins de base et la non disponibilité d'un logement ; il convient de noter que 80% des sages-femmes interrogées sont déjà fonctionnaires avec des opportunités de formation continue.

Il ressort des résultats sur les choix des emplois que les médecins n'acceptent le nouvel emploi théorique en remplacement de leur emploi actuel que dans 14% des cas ; les IDE et les TS quant à eux acceptent de renoncer à leur emploi actuel dans 44% des cas tandis que les SFE ont peur de l'inconnu et ne sont prêtes à renoncer à leur emploi actuel que dans 6% des cas notamment du fait que le logement adapté n'est toujours pas garanti.

La période du maintien constitue pour 73% des agents la variable la plus significative pour le choix des emplois et le renoncement à l'emploi actuel ; les médecins spécialistes lui donnent un score de 89% du fait de l'envie de poursuivre leur spécialisation dans les zones urbaines tandis que les SFE lui donnent un score de 82% notamment du fait qu'elles aiment se rapprocher de leurs maris après un bref séjour en zones difficiles.

3.3. Analyse différentielle par sous-groupes

Il convient de rappeler que l'homme, en général, fonctionne en tant qu' « *Homo economicus* » ; c'est-à-dire que face à des possibilités de choix, il cherche toujours à maximiser l'utilité qu'il tire de l'évènement en question. Cette utilité comporte une partie observable et une partie aléatoire ce qui impose l'introduction d'un modèle de logit multinomial avec des probabilités conditionnelles. A cet effet, la méthode DCE a permis de mesurer les compromis auxquels les agents de santé sont prêts à faire face, d'accepter certaines conditions de travail en renoncement à d'autres faveurs pour pouvoir rester en ZD.

Il ressort de l'exploitation, que tous les attributs ont une forte influence sur l'envie de rester travailler en ZD à travers la variable continue (durée de maintien) pour tous les agents hormis le soutien professionnel qui est spécifique aux paramédicaux. Le recrutement dans la

Fonction publique, les motivations financières et le relèvement du plateau technique viennent en tête.

Les résultats de l'analyse sont schématisés dans le tableau suivant qui présente pour chaque attribut et pour chaque catégorie d'agent, les coefficients de régression ainsi que les probabilités qui renseignent sur l'incertitude.

Regression results

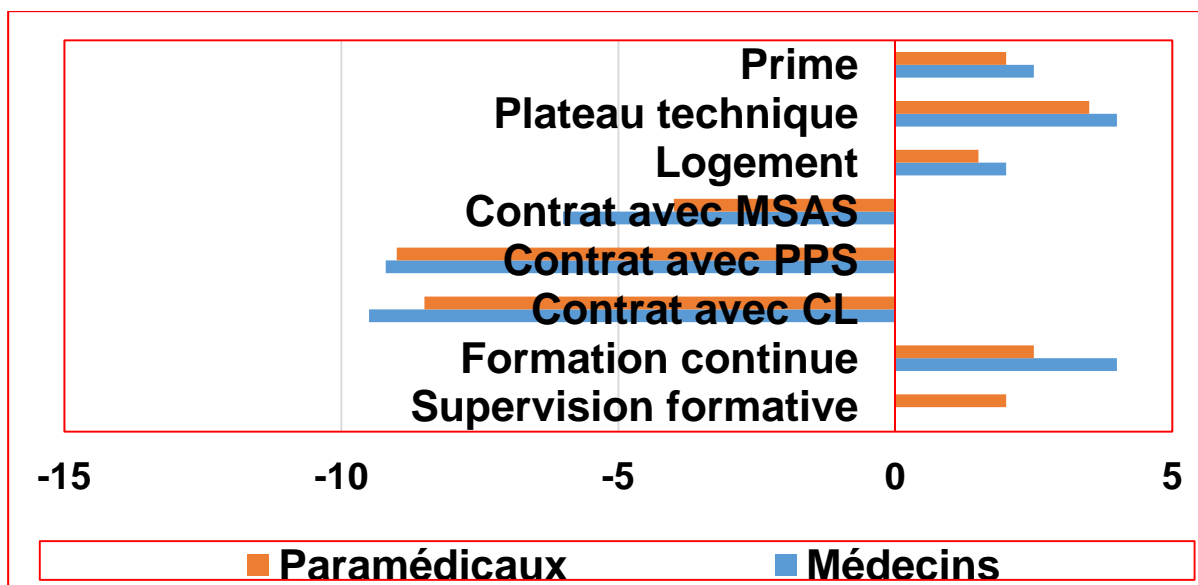
Attributes	Physician	Non-physician
Period	-0.195***	-0.172***
Allowance	0.382***	0.267***
Equipment	0.732***	0.577***
Accommodation	0.274**	0.180***
Temporary with MoH	-1.071***	-0.754***
Contract with health facility	-1.849***	-1.520***
Contract with local authorities	-1.873***	-1.459***
Training	0.955***	0.346***
Managerial support	N/A	0.306***
Professional support	N/A	0.043
Current situation	-0.093	-0.442***
Observations	1,303	5,987
Log likelihood	-905.98	-5,053.37

p<0.05, *p<0.001

Source : Etude DCE au Sénégal – Professeur Ayako Honda – mars 2016

L'influence (positive ou négative) de certains attributs sur l'envie de rester travailler en zone difficile est représentée dans le graphique suivant :

Indicateurs de la volonté de rester en ZD selon le sous-groupe



Source : Etude DCE au Sénégal – Professeur Ayako Honda – mars 2016

- Sous-groupe des médecins (*CSP, âge, situation matrimoniale*)
 - Les spécialistes valorisent les motivations financières plus que les généralistes mais les opportunités de FC moins qu'eux ;
 - Les généralistes sont plus préoccupés par la durée de maintien en ZD que les spécialistes ;
 - Les jeunes âgés de moins de 30 ans valorisent le relèvement du plateau technique, la disponibilité du logement, un contrat avec le MSAS et les opportunités de FC plus que les plus âgés ;
 - Les agents mariés sont plus préoccupés par la durée de maintien en ZD que les non mariés.

- Sous-groupe des paramédicaux (*zone d'origine, site de FI, âge*)
 - Les agents originaires des ZU sont plus préoccupés par la durée de maintien en ZD que ceux qui proviennent des ZR ;
 - Les agents originaires des ZR valorisent la supervision plus que ceux qui sont originaires des ZU.
 - Les agents qui ont fait leur FI à Dakar valorisent la prime d'éloignement plus que ceux qui l'ont faite dans les autres régions.
 - Les adultes âgés de 30 à 39 ans sont plus préoccupés par la durée de maintien en ZD que les jeunes et les plus âgés; si leurs conditions de travail ne changent pas, il est peu probable qu'ils acceptent de rester.

3.4. Perceptions des agents enquêtés sur le questionnaire

En vue de l'amélioration de l'outil pour les prochaines sessions, des questions de perception ont été posées aux agents enquêtés et les réponses sont ainsi résumées.

Pertinence des choix d'emploi proposés					
CSP	Pas intéressants	Peu intéressants	Moyennement intéressants	Très intéressants	Total
Médecin Généraliste	3%	11%	49%	38%	100%
Médecin Spécialiste	6%	6%	50%	39%	100%
IDE	3%	13%	40%	44%	100%
SFE	1%	14%	54%	30%	100%
TS	10%	10%	40%	40%	100%
Total	3%	13%	45%	39%	100%
Difficultés dans les choix d'emploi proposés					
CSP	Très difficiles	Difficiles	Faciles	Très faciles	Total
Médecin Généraliste	0%	76%	22%	3%	100%
Médecin Spécialiste	6%	61%	33%	0%	100%
IDE	9%	62%	26%	3%	100%
SFE	10%	63%	24%	4%	100%
TS	20%	70%	10%	0%	100%
Total	8%	64%	25%	3%	100%

Les agents enquêtés trouvent pertinents les choix d'emplois proposés mais pensent que le choix est difficile.

Perception période de maintien						
CSP	Pas important	Peu important	Neutre	Important	Très important	Total
Médecin Généraliste	5%	16%	3%	46%	30%	100%
Médecin Spécialiste	6%	0%	6%	50%	39%	100%
IDE	6%	19%	10%	47%	18%	100%
SFE	2%	8%	7%	52%	30%	100%
TS	0%	20%	0%	60%	20%	100%
Total	5%	15%	8%	49%	24%	100%
Perception sur l'allocation d'une prime						
CSP	Pas important	Peu important	Neutre	Important	Très important	Total
Médecin Généraliste	3%	16%	11%	27%	43%	100%
Médecin Spécialiste	0%	0%	6%	28%	67%	100%
IDE	1%	9%	5%	44%	42%	100%
SFE	0%	6%	2%	40%	52%	100%
TS	0%	0%	0%	80%	20%	100%
Total	1%	8%	5%	41%	45%	100%
Perception sur le plateau technique						
CSP	Pas important	Peu important	Neutre	Important	Très important	Total
Médecin Généraliste	0%	0%	5%	38%	57%	100%
Médecin Spécialiste	0%	6%	0%	28%	67%	100%
IDE	1%	2%	3%	31%	63%	100%
SFE	1%	2%	2%	36%	58%	100%
TS	0%	0%	0%	70%	30%	100%
Total	1%	2%	3%	34%	60%	100%

Une évaluation de la perception de la période de maintien révèle que cette variable est importante pour 73% des agents enquêtés notamment les médecins spécialistes (89%), les SFE (82%) et les TS (80%). L'allocation de la prime est perçue importante pour le maintien en zones difficiles par 86% des agents enquêtés ; ceci est plus accentué chez les TS qui

sont unanimes sur cette question, les médecins spécialistes (95%) et les SFE (92%). Le relèvement du plateau technique est perçu important pour 94% des agents enquêtés notamment les TS (100%) et les médecins (95%).

Perception sur le logement						
CSP	Pas important	Peu important	Neutre	Important	Très important	Total
Médecin Généraliste	3%	8%	8%	43%	38%	100%
Médecin Spécialiste	0%	0%	6%	39%	56%	100%
IDE	3%	7%	5%	46%	39%	100%
SFE	0%	5%	4%	43%	48%	100%
TS	0%	20%	0%	50%	30%	100%
Total	2%	7%	5%	45%	42%	100%
Perception sur le type de contrat de travail						
CSP	Pas important	Peu important	Neutre	Important	Très important	Total
Médecin Généraliste	0%	0%	5%	43%	51%	100%
Médecin Spécialiste	0%	0%	11%	39%	50%	100%
IDE	1%	7%	2%	34%	56%	100%
SFE	0%	4%	4%	48%	45%	100%
TS	0%	0%	10%	50%	40%	100%
Total	0%	5%	4%	40%	52%	100%
Perception sur les opportunités de formation continue						
CSP	Pas important	Peu important	Neutre	Important	Très important	Total
Médecin Généraliste	0%	0%	3%	19%	78%	100%
Médecin Spécialiste	0%	0%	0%	33%	67%	100%
IDE	0%	1%	0%	23%	76%	100%
SFE	0%	0%	1%	31%	67%	100%
TS	0%	0%	0%	30%	70%	100%
Total	0%	0%	1%	26%	73%	100%

Concernant la disponibilité d'un logement adapté, 87% des agents enquêtés approuvent sa pertinence pour leur maintien en zones difficiles notamment les médecins spécialistes (95%) et les SFE (91%). Par ailleurs, 92% des agents enquêtés trouvent pertinent le recrutement dans la Fonction publique ; ceci est plus accentué chez les médecins généralistes (94%) et

les SFE (93%). Les opportunités de formation continue sont considérées comme très déterminantes par presque l'ensemble des agents enquêtés.

3.5. Elaboration d'un document de Politique nationale de fidélisation

Le Réseau Vision Tokyo 2010 vient de réaliser une étude pour une meilleure compréhension de la problématique du maintien des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles. La restitution des résultats a mis en évidence des lignes directrices favorables à l'élaboration d'un Document de Politique nationale de fidélisation dont la mission essentielle est de définir un cadre multidimensionnel comportant un paquet de mesures incitatives en accord avec les souhaits des agents de santé, les possibilités de l'Etat et au bonheur des populations de ces zones qui ont droit à une offre de soins de santé de qualité.

Vision de la Politique : La Politique nationale de fidélisation des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles vise un Sénégal où la distribution des personnels répond aux normes de la carte sanitaire, les zones difficiles sont suffisamment dotées de personnels de soins qualifiés et motivés à travers une discrimination positive lors des recrutements dans la Fonction publique, de l'octroi des primes liées au niveau de difficulté de la zone et des opportunités de formation continue.

Projet de plan de rédaction en grandes masses

L'analyse des résultats a permis de dégager trois grandes lignes directrices comme suit :

- Résultats fondamentaux de DCE
 - ✦ Recrutement à la Fonction publique ;
 - ✦ Relèvement du plateau technique ;
 - ✦ Opportunités de formation continue.
- Mesures complémentaires
 - ✦ Prime d'éloignement liée au poste au niveau des districts sanitaires ;
 - ✦ Motivation liée à la performance au niveau des hôpitaux ;
 - ✦ Disponibilité d'un logement adapté au statut familial.
- Renforcement du système de santé
 - ✦ Gestion des ressources humaines
 - Transparence dans la gestion de la mobilité ;
 - Supervision formative.
 - ✦ Fonctionnalité des structures
 - Disponibilité d'un matériel de base ;
 - Disponibilité des médicaments ;

- Disponibilité d'eau et d'électricité.

En outre, certains aspects importants pouvant influencer fortement sur la mise en œuvre ont été identifiés :

- Recrutement des contractuels qui sont en ZD dans la FP (contrainte liée à la masse salariale face aux ratios de l'UEMOA) ;
- Relèvement du plateau technique (insuffisance des moyens financiers de l'Etat malgré les efforts constatés ; appui apprécié des PTF dans ce domaine) ;
- Opportunités de formation continue (formation continue localisée, familiarisation avec les nouveaux protocoles et les nouvelles technologies) ;
- Logement adapté (opportunité d'astreinte de l'agent de santé dans son lieu de travail surtout pour l'offre des soins en dehors des heures normales de travail) ;
- Démocratisation du système de gestion de la mobilité (levier puissant mais la commission a juste un avis consultatif).

Il est certes vrai que les agents de l'Etat doivent aller travailler partout où le devoir les appelle sur toute l'étendue du territoire sans exclusive. Seulement, il convient de noter que si l'acceptation d'une mutation dans une zone difficile est accompagnée d'un refus passif du travail, l'offre de soins va en souffrir. Dès lors, l'Etat gagnerait à adopter et à mettre en œuvre une Politique nationale de fidélisation des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles selon les lignes directrices identifiées par l'étude et la dimension de ses moyens. La participation des partenaires traditionnels qui accompagnent la santé pourrait être sollicitée.

Les points à considérer : l'élaboration d'un Document de Politique nationale de fidélisation des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles impose de prendre en compte certaines contraintes dont :

- Le recrutement des contractuels qui sont en ZD dans la FP (contrainte liée à la masse salariale face aux ratios de l'UEMOA).
- Le relèvement du plateau technique (insuffisance des moyens financiers de l'Etat malgré les efforts constatés; appui apprécié des PTF dans ce domaine).
- Les opportunités de formation continue (nécessité d'élaboration de modules de formation continue localisée, relations de soutien professionnel par les médecins spécialistes de la zone, familiarisation avec les nouveaux protocoles et les nouvelles technologies).
- Le logement adapté au statut familial de l'agent (opportunité d'astreinte de l'agent de santé dans son lieu de travail surtout pour l'offre des soins en dehors des heures normales de travail).

- La démocratisation du système de gestion de la mobilité (levier puissant mais la commission a juste un avis consultatif).

Ce qu'il faut retenir sur la Partie 3

Ce qu'il faut retenir sur la Partie 3

Les résultats de l'étude DCE révèlent que les agents de santé mutés en zones difficiles ne sont presque jamais informés sur la durée qu'ils vont y faire. Ils ne perçoivent pas de prime spécifiques pour zones difficiles à part quelques médecins spécialistes. Les médecins et les TS valorisent beaucoup plus le relèvement du plateau technique que les IDE et les SFE. Les agents ne sont souvent pas logés et le peu de logement gratuit disponible n'est pas adapté à leur statut familial.

Concernant le statut professionnel, l'Etat a fait beaucoup d'efforts à travers la titularisation de plus de 60% des agents ; un fort plaidoyer doit être fait à l'endroit des Collectivités locales en matière de contractualisation de personnels de soins qualifiés.

Il convient d'améliorer les opportunités de formation continue notamment les relations de soutien professionnel qui peuvent permettre aux paramédicaux d'être au même niveau que leurs collègues exerçant en zone urbaine notamment en ce qui concerne les nouveaux protocoles et directives.

PARTIE 4 : FORCES ET FAIBLESSES DE L'ETUDE ET RECOMMANDATIONS

Dans cette partie, nous allons présenter les limites de l'étude en termes de difficultés rencontrées tout au long de son élaboration. Par la suite nous formulerons des recommandations à l'endroit de tous les acteurs en vue de sa mise en œuvre.

4.1. Forces et faiblesses de l'étude

Forces : la réalisation de l'étude a été facilitée à la conception par un groupe d'experts de divers horizons. Au moment de son exécution, l'équipe de recherche a bénéficié de l'appui soutenu des responsables du niveau central du MSAS, des MCR, des MCD ainsi que des agents enquêtés qui ont pu dégager de la disponibilité pour répondre à nos questions.

Faiblesses : il y a eu des difficultés pour la compréhension de cette nouvelle méthode d'investigation par les agents enquêteurs ; heureusement l'appui de l'équipe d'experts a permis de résoudre cette difficulté ; en outre, des difficultés de terrain ont été notées suite à l'éloignement et à l'enclavement de certaines structures sanitaires ; les personnels de soins faisaient face à des charges de travail énormes et il a fallu souvent travailler sur rendez-vous en dehors des heures normales de service.

4.2. Recommandations

Pour la mise en œuvre des résultats de l'étude, l'équipe de recherche formule certaines recommandations à l'endroit des différents acteurs impliqués :

Pour le RVT 2010

- Déposer officiellement une copie du rapport au niveau des services concernés du MSAS du Sénégal ;
- Remettre un exemplaire du rapport de l'étude à tous les pays membres du RVT 2010 ;
- Appuyer le Cabinet Lick Analysis Consult pour l'élaboration d'un Draft du Document de Politique nationale de fidélisation ;
- Dégager les voies et moyens pour organiser un atelier de rédaction du Document de Politique nationale de fidélisation des personnels de soins qualifiés en zones difficiles.

Pour le MSAS et le RVT

- Introduire le rapport de l'étude dans la liste des résultats de recherche en santé à capitaliser à travers la Division Recherche ;

- Assurer la restitution des résultats de l'étude au niveau du Cabinet du MSAS avec tous les acteurs impliqués ;
- Dégager les stratégies favorables à la mise en œuvre progressive des résultats de l'étude.

Ce qu'il faut retenir sur la Partie 4

Ce qu'il faut retenir sur la Partie 4

L'étude DCE qui vient d'être réalisée a bénéficié de l'appui d'un groupe d'experts internationaux pour sa conception et d'acteurs locaux pour son exécution sur le terrain.

Quelques difficultés ont été notées au niveau de la compréhension de cette nouvelle méthode d'investigation ; en plus, l'éloignement et l'enclavement de certaines structures sanitaires n'ont pas facilité l'accès ; il s'y ajoute la surcharge de travail des personnels de soins qualifiés qui a nécessité des rendez-vous en dehors des heures normales d'activité.

Aux termes de l'étude l'équipe de recherche a formulé des recommandations à l'endroit du RVT 2010 pour la vulgarisation des résultats ainsi que l'élaboration du Document de Politique nationale de fidélisation ; à l'endroit du MSAS il est recommandé d'organiser une séance de restitution avec toutes les parties prenantes impliquées dans la problématique en vue de la mise en œuvre des résultats.

ANNEXES

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

ANNEXES 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Cabinet Lick Analysis Consult
Téléphone : 77 554 44 84
Email : sallamalick52@gmail.com

N° Questionnaire :/...../.....



CHOIX DES POLITIQUES DE FIDELISATION EN ZONES DIFFICILES METHODE DU DISCRET CHOICE EXPERIMENT (DCE)

QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

SECTION 1 : IDENTIFICATION DE L'AGENT ENQUETE

Les résultats de l'étude qualitative ont dégagé 56 mesures incitatives préconisées par les populations enquêtées pour faciliter la fidélisation des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles.

Les résultats de l'étude quantitative par BWS ont permis de mesurer les choix de politiques de fidélisation à partir des 14 attributs les plus pertinents combinés 5 à 5.

Ce questionnaire, conçu pour la troisième phase de l'étude, est destiné aux médecins et a pour but de les amener à faire un choix raisonné entre 15 propositions d'emploi à travers 6 mesures prioritaires avec différents niveaux.

Dans cette première section, on va recueillir les informations individuelles, professionnelles des agents enquêtés, les raisons du choix du métier ainsi que la perception de la zone difficile.

Validation du questionnaire

N° de la Question	Libellé	Date	Signature
Q.1.01	Agent enquêteur		
Q.1.02	Heure début interview		
Q.1.03	Heure fin interview		
Q.1.04	Superviseur		
Q.1.05	Agent de saisie		

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses
Informations individuelles			
Q1.06	<p><u>Code de l'enquêté</u></p> <p>Région</p> <p>Base de sondage</p> <p>Echantillon régional</p>	<div style="text-align: center;"> <input style="width: 30px; height: 15px; margin-bottom: 5px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 15px; margin-bottom: 5px;" type="text"/> <input style="width: 50px; height: 15px; margin-bottom: 5px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 15px; margin-bottom: 5px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 15px; margin-bottom: 5px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 15px; margin-bottom: 5px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 15px; margin-bottom: 5px;" type="text"/> </div>	01 Dakar 02 Ziguinchor 03 Diourbel 04 Saint-Louis 05 Tambacounda 06 Kaolack 07 Thiès 08 Louga 09 Fatick 10 Kolda 11 Matam 12 Kafrine 13 Kédougou 14 Sédhiou
Q.1.07	Avez-vous participé à l'enquête BWS ?	<input style="width: 40px; height: 15px;" type="text"/>	1 Oui 2 Non
Q1.08	Nom du District sanitaire		
Q1.09	Nom et type de la Structure sanitaire	<input style="width: 40px; height: 15px;" type="text"/>	1 Région médicale 2 District sanitaire 3 Centre de santé 4 Poste de santé 5 Hôpital
Q1.10	Zone d'implantation de la structure sanitaire	<input style="width: 40px; height: 15px;" type="text"/>	1 Zone urbaine 2 Zone rurale 3 Zone insulaire
Q1.11	Age de l'agent enquêté	<input style="width: 30px; height: 15px; margin-right: 5px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	En années révolues

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Q1.12	Sexe de l'agent enquêté	<input type="text"/>	1 Masculin 2 Féminin
Q1.13	Dans quel type de zone avez-vous passé la majeure partie de votre temps durant votre jeunesse (jusqu'à 18 ans) ?	<input type="text"/>	1 Zone urbaine 2 Zone rurale 3 Zone insulaire
Q1.14	Situation matrimoniale de l'agent (Si réponse = 2, 3 ou 4 passer à Q 1.16)	<input type="text"/>	1 Marié (e) 2 Célibataire 3 Veuf (ve) 4 Divorcé (e)
Q1.15	Si marié (e) est-ce que vous vivez avec votre conjoint ?	<input type="text"/>	1 Non 2 Oui
Q1.16	Combien d'enfants âgés de moins de 18 ans avez-vous ?	<input type="text"/> <input type="text"/>	Nombre
Q1.17	Parmi eux, combien sont encore à l'école française?	<input type="text"/> <input type="text"/>	Nombre
Q1.18	Combien d'entre eux vivent avec vous ?	<input type="text"/> <input type="text"/>	Nombre
Q1.19	Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu dans l'enseignement?	<input type="text"/>	1 BFEM 2 Baccalauréat 3 Licence 4 Maitrise 5 Doctorat
Q1.20	Où l'avez-vous obtenu ?	<input type="text"/>	1 Sénégal 2 Autre pays africain 3 Pays européen 4 Autre à préciser
N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Caractéristiques et expérience professionnelles en zones difficiles			
Q1.21	Quelle est votre catégorie socio professionnelle (CSP) ?	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	1 Médecin généraliste 2 Médecin spécialiste 3 IDE 4 SFE 5 TS
Q1.22	Depuis combien d'années travaillez-vous dans cette CSP ?	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	En années révolues
Q1.23	Depuis combien d'années travaillez-vous dans cette structure sanitaire?	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	En années révolues
Q1.24	Quelle est la durée cumulée de vos séjours en zones difficiles ?	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	En années révolues
Q1.25	Quel est votre statut professionnel ?	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	1 Fonctionnaire 2 Contractuel MSAS 3 Contractuel structure 4 Contractuel C L 5 Autre à préciser
Q1.26	Avez-vous encore envie de continuer à travailler dans les zones difficiles? (Si réponse = 2 passer à Q 1.28)	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	1 Oui 2 Non
Q1.27	Si oui, pour combien d'années ?	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	En années
Raisons du choix du métier de la santé			

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Q1.28	J'ai choisi ce métier pour aider les autres	<input type="checkbox"/>	1 Fortement en désaccord
Q1.29	J'ai choisi ce métier parce qu'il me procure de bons revenus	<input type="checkbox"/>	
Q1.30	J'ai choisi ce métier parce qu'il est valorisant	<input type="checkbox"/>	
Q1.31	Je reste au niveau de la structure jusqu'à ce que tous les patients qui attendent soient reçus même si des heures supplémentaires ne sont pas payés	<input type="checkbox"/>	2 En désaccord
Q1.32	J'ai choisi ce métier sur conseils de mes parents et/ou de mes amis	<input type="checkbox"/>	3 En accord
Q1.33	Vivre en zone rurale est agréable	<input type="checkbox"/>	4 Fortement en accord
Q1.34	La vie sociale en zone rurale est agréable	<input type="checkbox"/>	
Q1.35	Elever des enfants en zone difficile pose des difficultés	<input type="checkbox"/>	
Q1.36	J'ai habituellement une journée de travail très surchargée	<input type="checkbox"/>	
N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses
Q1.37	Dans l'ensemble, vivre en zone rurale est beaucoup plus agréable que vivre en zone urbaine	<input type="checkbox"/>	1 Fortement en désaccord
Q1.38	Si je dois travailler en zones difficiles, il est important pour moi de pouvoir choisir la zone de mutation	<input type="checkbox"/>	
Q1.39	Les conditions de travail étaient clairement définies lorsque j'acceptais ma mutation en zone difficile	<input type="checkbox"/>	

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Q1.40	Le processus de mon recrutement et de ma mutation en zone difficile était transparent	<input type="checkbox"/>	3 En accord 4 Fortement en accord
-------	---	--------------------------	--

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX SECTION 2 MODELES DE CHOIX DISCRETS

Nous venons de recueillir des informations relatives à vos caractéristiques individuelles, à votre perception des zones difficiles d'accès et aux raisons du choix du métier.

Dans cette section, nous aimerions comprendre certains facteurs qui pourraient vous encourager à rester y travailler.

Pour ce faire, nous allons vous présenter deux propositions d'emplois pour ces zones et vous demander laquelle de ces propositions préférez-vous en y mettant une croix.

Exemple de propositions d'emplois

Emploi A en zone difficile	
Mesures prioritaires	Niveau
Durée du maintien	2 ans
Prime	Pas d'allocation de prime
Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Emploi B en zone difficile	
Mesures prioritaires	Niveau
Durée du maintien	8 ans
Prime	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent avec la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles

Lequel de ces deux Emplois préférez-vous ? Emploi A Emploi B

Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui Non

Je vous rappelle que les emplois en zones difficiles présentés sont hypothétiques et sont décrits par différentes caractéristiques comme suit :

- **La période de maintien** : nombre total d'années pour le maintien dans un poste en zone difficile ;
- **La nature de la prime** : prime de spécialisation ou prime d'éloignement
- **L'équipement** : niveau du plateau technique de la structure sanitaire offrant un paquet de services de soins de base ;
- **La disponibilité du logement** : lors d'une mutation en zone difficile, l'employeur fournit un logement gratuit adapté au statut matrimonial / familial ;

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

- **Le type de contrat de travail** : emploi permanent avec la Fonction publique, contrat renouvelable avec le MSAS, contrat avec une structure sanitaire, contrat avec une collectivité locale ;
- **Opportunités de formation continue** : des opportunités de formation continue sont disponibles.

L'emploi A proposé en zone difficile est alors décrit comme suit :

Emploi A en zone difficile
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2 années de maintien ✓ Pas de prime ✓ Equipement adapté ✓ Pas de logement ✓ Contrat avec une structure sanitaire ✓ Opportunités de formation continue disponibles

L'emploi B proposé en zone difficile est alors décrit comme suit :

Emploi B en zone difficile
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 8 années de maintien ✓ Prime d'éloignement ✓ Equipement inadapté ✓ Logement gratuit disponible ✓ Emploi permanent dans la Fonction publique ✓ Opportunités de formation continue non disponibles

Pourriez-vous nous fournir plus d'informations sur votre emploi actuel

N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses
QA.01	Quelle est la durée de maintien prévue pour votre poste actuel ?	<input style="width: 40px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/>	Noter le nombre d'années Noter 99 si NSP
QA.02	Est-ce que vous percevez une prime ?	<input style="width: 40px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/>	1 Pas de prime 2 Prime d'éloignement 3 Prime de spécialisation 4 Autre à préciser

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

QA.03	Est-ce que le niveau de votre plateau technique permet d'offrir un paquet de services de soins de base ?	<input type="checkbox"/>	1 Inadéquat 2 Adéquat
QA.04	Est-ce que vous disposez d'un logement gratuit adapté à votre statut matrimonial/familial?	<input type="checkbox"/>	1 Non 2 Oui 3 Oui mais non adapté
QA.05	Avez-vous un contrat formel avec le secteur de la santé publique ?	<input type="checkbox"/>	1 Emploi permanent avec la Fonction publique 2 Contrat renouvelable avec le MSAS 3 Contrat avec une structure sanitaire 4 Contrat avec une collectivité locale 5 Autre à préciser
QA.06	Avez-vous des opportunités de formation continue?	<input type="checkbox"/>	1 Non 2 Oui

Supposons que l'on vous propose deux opportunités d'emploi en zone difficile, emploi A et emploi B. Chaque emploi a ses avantages et ses inconvénients et vous devez y prêter attention et nous dire quel emploi vous préférez.

Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse ; nous voulons juste savoir quel emploi vous allez préférer.

Ensuite, pour chaque paire d'emploi nous aimerions savoir si vous préféreriez l'emploi choisi à votre emploi actuel.

Etes-vous prêt à commencer ?

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 01			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	4 ans	Durée du maintien	8 ans
Prime	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime	Allocation d'une prime de spécialisation
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent à la Fonction publique	Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles

Q2.01.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.01.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 02			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	6 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime	Pas d'allocation de prime
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS	Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Q2.02.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.02.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 03			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	8 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime	Pas d'allocation de prime	Prime	Allocation d'une prime de spécialisation
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales	Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Q2.03.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.03.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 04			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	2 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime	Allocation d'une prime de spécialisation	Prime	Pas d'allocation de prime
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent à la Fonction publique	Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles

Q2.04.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.04.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 05			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	de la Niveau	Description de la mesure	de la Niveau
Durée du maintien	4 ans	Durée du maintien	8 ans
Prime	Allocation d'une prime de spécialisation	Prime	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales	Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Q2.05.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.05.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 06			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	2 ans	Durée du maintien	6 ans
Prime	Allocation d'une prime de spécialisation	Prime	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent à la Fonction publique	Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Q2.06.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.06.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 07			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	4 ans	Durée du maintien	6 ans
Prime	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime	Pas d'allocation de prime
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec la structure sanitaire	Type de contrat de travail	Emploi permanent à la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Q2.07.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.07.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 08			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	2 ans	Durée du maintien	6 ans
Prime	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime	Allocation d'une prime de spécialisation
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS	Type de contrat de travail	Contrat avec la structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles

Q2.08.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.08.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 09			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	de la Niveau	Description de la mesure	de la Niveau
Durée du maintien	2 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime	Pas d'allocation de prime	Prime	Allocation d'une prime de spécialisation
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec la structure sanitaire	Type de contrat de travail	Emploi permanent à la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles

Q2.09.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.09.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 10			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	6 ans	Durée du maintien	2 ans
Prime	Allocation d'une prime de spécialisation	Prime	Pas d'allocation de prime
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec la structure sanitaire	Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles

Q2.10.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.10.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 11			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	4 ans	Durée du maintien	2 ans
Prime	Pas d'allocation de prime	Prime	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS	Type de contrat de travail	Contrat avec la structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles

Q2.11.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.11.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 12			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	8 ans	Durée du maintien	2 ans
Prime	Pas d'allocation de prime	Prime	Allocation d'une prime de spécialisation
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent à la Fonction publique	Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Q2.12.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.12.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 13			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	6 ans	Durée du maintien	8 ans
Prime	Pas d'allocation de prime	Prime	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS	Type de contrat de travail	Emploi permanent à la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Q2.13.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.13.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 14			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	8 ans	Durée du maintien	2 ans
Prime	Allocation d'une prime de spécialisation	Prime	Pas d'allocation de prime
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales	Type de contrat de travail	Emploi permanent à la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles

Q2.14.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.14.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

Choix N° 15			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	8 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime	Pas d'allocation de prime	Prime	Allocation d'une prime de spécialisation
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales	Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles

Q2.15.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.15.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

PERCEPTION SUR LE QUESTIONNAIRE

N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses
QP.01	A propos de la pertinence des choix d'emploi proposés, les trouvez-vous	<input type="text"/>	1 Pas intéressants 2 Peu intéressants 3 Moyennement intéressants 4 Très intéressants
QP.02	A propos des difficultés dans les choix d'emploi proposés, les trouvez-vous	<input type="text"/> <input type="text"/>	1 Très difficiles 2 Difficiles 3 Faciles 4 Très faciles
<i>Importance des mesures utilisées pour caractériser les emplois proposés</i>			
QP.03	Pensez-vous que la période de maintien est ...	<input type="text"/>	1 Pas important du tout 2 Peu important
QP.04	Pensez-vous que l'allocation d'une prime est ...	<input type="text"/>	
QP.05	Pensez-vous que le plateau technique est ...	<input type="text"/>	
QP.06	Pensez-vous que le logement est ...	<input type="text"/>	

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE POUR MEDICAUX

QP.07	Pensez-vous que le type de contrat de travail est ...	<input type="checkbox"/>	3 Neutre
QP.08	Pensez-vous qu'une opportunité de formation continue est ...	<input type="checkbox"/>	4 Important 5 Très important

Merci d'avoir pris sur votre temps pour répondre au questionnaire !

ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Cabinet Lick Analysis Consult
Téléphone : 77 554 44 84
Email : sallamalick52@gmail.com

N° Questionnaire :/...../.....



**CHOIX DES POLITIQUES DE FIDELISATION EN ZONES DIFFICILES
METHODE DU DISCRET CHOICE EXPERIMENT (DCE)**

QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

SECTION 1 : IDENTIFICATION DE L'AGENT ENQUETE

Les résultats de l'étude qualitative ont dégagé 56 mesures incitatives préconisées par les populations enquêtées pour faciliter la fidélisation des personnels de soins qualifiés dans les zones difficiles.

Les résultats de l'étude quantitative par BWS ont permis de mesurer les choix de politiques de fidélisation à partir des 14 attributs les plus pertinents combinés 5 à 5.

Ce questionnaire, conçu pour la troisième phase de l'étude, est destiné aux para médicaux et a pour but de les amener à faire un choix raisonné entre 16 propositions d'emploi à travers 7 mesures prioritaires avec différents niveaux.

Dans cette première section, on va recueillir les informations individuelles, professionnelles des agents enquêtés, les raisons du choix du métier ainsi que la perception de la zone difficile.

Validation du questionnaire

N° de la Question	Libellé	Date	Signature
Q.1.01	Agent enquêteur		
Q.1.02	Heure début interview		
Q.1.03	Heure fin interview		
Q.1.04	Superviseur		
Q.1.05	Agent de saisie		

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses
Informations individuelles			
Q1.06	<p><u>Code de l'enquêté</u></p> <p>Région</p> <p>Base de sondage</p> <p>Echantillon régional</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 50px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></div> </div>	01 Dakar 02 Ziguinchor 03 Diourbel 04 Saint-Louis 05 Tambacounda 06 Kaolack 07 Thiès 08 Louga 09 Fatick 10 Kolda 11 Matam 12 Kaffrine 13 Kédougou 14 Sédhiou
Q.1.07	Avez-vous participé à l'enquête BWS?	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>	1 Oui 2 Non
Q1.08	Nom du District sanitaire		
Q1.09	Nom et type de la Structure sanitaire	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>	1 Région médicale 2 District sanitaire 3 Centre de santé 4 Poste de santé 5 Hôpital
Q1.10	Zone d'implantation de la structure sanitaire	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>	1 Zone urbaine 2 Zone rurale 3 Zone insulaire
Q1.11	Age de l'agent enquêté	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></div> </div>	En années révolues
Q1.12	Sexe de l'agent enquêté	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>	1 Masculin 2 Féminin

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Q1.13	Où avez-vous passé la majeure partie de votre temps durant votre jeunesse (jusqu'à 18 ans) ?	<input type="text"/>	1 Zone urbaine 2 Zone rurale 3 Zone insulaire
Q1.14	Situation matrimoniale de l'agent (Si réponse = 2, 3 ou 4 passer à Q 1.16)	<input type="text"/>	1 Marié (e) 2 Célibataire 3 Veuf (ve) 4 Divorcé (e)
Q1.15	Si marié (e) est-ce que vous vivez avec votre conjoint ?	<input type="text"/>	1 Oui 2 Non
Q1.16	Combien d'enfants âgés de moins de 18 ans avez-vous ?	<input type="text"/> <input type="text"/>	Nombre
Q1.17	Parmi eux, combien sont encore à l'école française?	<input type="text"/> <input type="text"/>	Nombre
Q1.18	Combien d'entre eux vivent avec vous ?	<input type="text"/> <input type="text"/>	Nombre
Q1.19	Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu dans l'enseignement ?	<input type="text"/>	1 BFEM 2 Baccalauréat 3 Licence 4 Maîtrise 5 Doctorat
Q1.20	Où l'avez-vous obtenu ?	<input type="text"/>	1 Dakar 2 Hors Dakar 3 Autre pays africain 4 Pays européen 4 Autre à préciser
N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses
Caractéristiques et expérience professionnelles - Perception de la zone difficile			
Q1.21	Quelle est votre catégorie socio professionnelle (CSP) ?	<input type="text"/>	1 Médecin généraliste 2 Médecin spécialiste 3 IDE 4 SFE 5 TS
Q1.22	Depuis combien d'années travaillez-vous dans cette CSP ?	<input type="text"/> <input type="text"/>	

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

			En années
Q1.23	Depuis combien d'années travaillez-vous dans cette structure sanitaire?	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>	En années
Q1.24	Quelle est la durée cumulée de vos séjours en zones difficiles ?	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>	En années
Q1.25	Quel est votre statut professionnel ?	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	1 Fonctionnaire 2 Contractuel du MSAS 3 Contractuel d'un EPS 4 Contractuel d'un Com. S 5 Contractuel d'une CL 9 Autre à préciser
Q1.26	Avez-vous encore envie de continuer à travailler en zones difficiles? (Si réponse = 2 passer à Q 1.27)	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	1 Oui 2 Non
Q1.27	Si oui, pour combien d'années ?	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>	En années
Raisons du choix du métier de la santé			
Q1.28	J'ai choisi ce métier pour aider les autres	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	
Q1.29	J'ai choisi ce métier parce qu'il me procure de bons revenus	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	
Q1.30	J'ai choisi ce métier parce qu'il est valorisant	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	
Q1.31	Je reste au niveau de la structure jusqu'à ce que tous les patients qui attendent soient reçus même si des heures supplémentaires ne sont pas payés	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	
Q1.32	J'ai choisi ce métier sur conseils de mes parents et/ou de mes amis	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Q1.33	Vivre en zone rurale est agréable	<input type="text"/>	3 En accord 4 Fortement en accord
Q1.34	La vie sociale en zone rurale est agréable	<input type="text"/>	
Q1.35	Elever des enfants en zone rurale pose des difficultés	<input type="text"/>	
Q1.36	J'ai habituellement une journée de travail très surchargée	<input type="text"/>	
N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses
Q1.37	Dans l'ensemble, vivre en zone rurale est beaucoup plus agréable que vivre en zone urbaine	<input type="text"/>	1 Fortement en désaccord 2 En désaccord 3 En accord 4 Fortement en accord
Q1.38	Si je dois travailler en zones difficiles, il est important pour moi de pouvoir choisir la zone de mutation	<input type="text"/>	
Q1.39	Les conditions de travail étaient clairement définies lorsque j'acceptais ma mutation en zone difficile	<input type="text"/>	
Q1.40	Le processus de mon recrutement et de ma mutation en zone difficile était transparent	<input type="text"/>	

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX SECTION 2

MODELES DE CHOIX DISCRETS

Nous venons de recueillir des informations relatives à vos caractéristiques individuelles, à votre perception des zones difficiles et aux raisons du choix du métier.

Dans cette section, nous aimerions comprendre certains facteurs qui pourraient vous encourager à rester travailler dans les zones difficiles d'accès. Pour ce faire, nous allons vous présenter deux propositions d'emplois en zone difficile et vous demander laquelle de ces propositions préférez-vous en y mettant une croix.

Exemple de propositions d'emplois

Emploi A en zone difficile	
Mesures prioritaires	Niveau
Durée du maintien	4 ans
Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ;ECD) ou le niveau central

Emploi B en zone difficile	
Mesures prioritaires	Niveau
Durée du maintien	6 ans
Prime	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles
Type d'appui	Relation de soutien professionnel

Lequel de ces deux Emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi

B

Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

Je vous rappelle que les emplois en zones difficiles présentés sont hypothétiques et sont décrits par différentes caractéristiques comme suit :

- **La période de maintien** : nombre total d'années pour le maintien dans un poste en zone difficile ;
- **La prime d'éloignement**
- **L'équipement** : niveau du plateau technique de la structure sanitaire offrant un paquet de services de soins de base ;

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

- **La disponibilité du logement** : lors d'une mutation en zone difficile, l'employeur fournit un logement gratuit adapté au statut matrimonial / familial ;
- **Le type de contrat de travail** : emploi permanent avec la Fonction publique, contrat renouvelable avec le MSAS, contrat avec une structure sanitaire, contrat avec une collectivité locale ;
- **Opportunités de formation continue** : des opportunités de formation continue sont disponibles ;
- **Types d'appui** : soit pas d'appui, supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) et le niveau central ou relation de soutien professionnel.

L'emploi A proposé en zone difficile est alors décrit comme suit :

Emploi A en zone difficile
<ul style="list-style-type: none">✓ 4 années de maintien✓ Pas de prime d'éloignement✓ Equipement adapté✓ Pas de logement✓ Contrat avec une structure sanitaire✓ Opportunités de formation continue disponibles✓ Supervision formative par les équipes cadres (ECR ;ECD) ou le niveau central

L'emploi B proposé en zone difficile est alors décrit comme suit :

Emploi B en zone difficile
<ul style="list-style-type: none">✓ 6 années de maintien✓ Prime d'éloignement✓ Equipement inadapté✓ Logement gratuit disponible✓ Contrat renouvelable avec le MSAS✓ Opportunités de formation continue non disponibles✓ Relation de soutien professionnel

Vous voudrez bien nous fournir plus d'informations concernant votre emploi actuel

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses
QA.01	Quelle est la durée de maintien prévue pour votre poste actuel ?	<input type="text"/>	Noter le nombre d'années Noter 99 si NSP
QA.02	Est-ce que vous percevez une prime pour zone difficile ?	<input type="text"/>	1 Non 2 Oui
QA.03	Est-ce que le niveau de votre plateau technique permet d'offrir un paquet de services de soins de base ?	<input type="text"/>	1 Inadéquat 2 Adéquat
QA.04	Est-ce que vous disposez d'un logement gratuit adapté à votre statut matrimonial/familial?	<input type="text"/>	1 Non 2 Oui 3 Oui mais non adapté
QA.05	Avez-vous un contrat formel avec le secteur de la santé publique ?	<input type="text"/>	1 Emploi permanent avec la Fonction publique 2 Contrat renouvelable avec le MSAS 3 Contrat avec une structure sanitaire 4 Contrat avec une collectivité locale 5 Autre à préciser
QA.06	Avez-vous des opportunités de formation continue?	<input type="text"/>	1 Non 2 Oui
QA.07	De quel type d'appui bénéficiez-vous ?	<input type="text"/>	1 Pas d'appui 2 Supervision formative avec les équipes cadres (ECR, ECD) ou le niveau central 3 Relation de soutien professionnel 4 Autre à préciser

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Supposons que l'on vous propose deux opportunités d'emploi en zone difficile, emploi A et emploi B. Chaque emploi a ses avantages et ses inconvénients et vous devez y prêter attention et nous dire quel emploi vous préférez.

Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse ; nous voulons juste savoir quel emploi vous allez préférer.

Ensuite, pour chaque paire d'emploi nous aimerions savoir si vous préféreriez l'emploi choisi à votre emploi actuel.

Etes-vous prêt à commencer ?

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 01			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	4 ans	Durée du maintien	2 ans
Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique	Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles
Type d'appui	Relation de soutien professionnel	Type d'appui	Pas d'appui

Q2.01.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.01.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 02			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	6 ans	Durée du maintien	8 ans
Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire	Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Pas d'appui	Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) ou le niveau central

Q2.02.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.02.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 03			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	2 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique	Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) ou le niveau central	Type d'appui	Relation de soutien professionnel

Q2.03.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.03.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 04			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	8 ans	Durée du maintien	6 ans
Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire	Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles
Type d'appui	Relation de soutien professionnel	Type d'appui	Pas d'appui

Q2.04.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.04.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 05			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	4 ans	Durée du maintien	6 ans
Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS	Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Pas d'appui	Type d'appui	Supervision formative avec les équipes cadres (ECR, ECD) ou le niveau central

Q2.05.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.05.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 06			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	6 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS	Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles
Type d'appui	Relation de soutien professionnel	Type d'appui	Supervision formative avec les équipes cadres (ECR, ECD) ou le niveau central

Q2.06.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.06.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 07			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	8 ans	Durée du maintien	2 ans
Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire	Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) ou le niveau central	Type d'appui	Relation de soutien professionnel

Q2.07.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.07.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 08			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	6 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique	Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles
Type d'appui	Relation de soutien professionnel	Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) ou le niveau central

Q2.08.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.08.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 09			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	6 ans	Durée du maintien	2 ans
Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales	Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) ou le niveau central	Type d'appui	Pas d'appui

Q2.09.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.09.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 10			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	8 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales	Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles
Type d'appui	Pas d'appui	Type d'appui	Relation de soutien professionnel

Q2.10.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.10.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 11			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	2 ans	Durée du maintien	8 ans
Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS	Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles
Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) ou le niveau central	Type d'appui	Pas d'appui

Q2.11.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.11.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 12			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	2 ans	Durée du maintien	6 ans
Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement adapté	Plateau technique	Equipement inadapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales	Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) ou le niveau central	Type d'appui	Pas d'appui

Q2.12.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.12.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 13			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	4 ans	Durée du maintien	8 ans
Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire	Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles
Type d'appui	Pas d'appui	Type d'appui	Relation de soutien professionnel

Q2.13.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.13.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 14			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	2 ans	Durée du maintien	6 ans
Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement gratuit disponible	Logement	Logement non disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique	Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Relation de soutien professionnel	Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) ou le niveau central

Q2.14.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.14.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 15			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	4 ans	Durée du maintien	2 ans
Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Contrat renouvelable avec le MSAS	Type de contrat de travail	Contrat avec une structure sanitaire
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles
Type d'appui	Pas d'appui	Type d'appui	Relation de soutien professionnel

Q2.15.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.15.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

Choix N° 16			
Emploi A en zone difficile		Emploi B en zone difficile	
Description de la mesure	Niveau	Description de la mesure	Niveau
Durée du maintien	2 ans	Durée du maintien	4 ans
Prime d'éloignement	Allocation d'une prime d'éloignement	Prime d'éloignement	Pas d'allocation de prime d'éloignement
Plateau technique	Equipement inadapté	Plateau technique	Equipement adapté
Logement	Logement non disponible	Logement	Logement gratuit disponible
Type de contrat de travail	Emploi permanent dans la Fonction publique	Type de contrat de travail	Contrat avec les collectivités locales
Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue non disponibles	Opportunités de formation continue	Opportunités de formation continue disponibles
Type d'appui	Supervision formative par les équipes cadres (ECR ; ECD) ou le niveau central	Type d'appui	Relation de soutien professionnel

Q2.16.1 Lequel de ces deux emplois préférez-vous ?

Emploi A

Emploi B

Q2.16.2 Accepterez-vous cet emploi en remplacement à votre emploi actuel ? Oui

Non

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

PERCEPTION SUR LE QUESTIONNAIRE

N° de la Question	Libellé de la Question	Réponse à saisir	Modalités des réponses
QP.01	A propos de la pertinence des choix d'emploi proposés, les trouvez-vous de	<input type="text"/>	1 Pas intéressants 2 Peu intéressants 3 Moyennement intéressants 4 Très intéressants
QP.02	A propos des difficultés dans les choix d'emploi proposés, les trouvez-vous	<input type="text"/>	1 Très difficiles 2 Difficiles 3 Faciles 4 Très faciles
<i>Importance des mesures utilisées pour caractériser les emplois proposés</i>			
QP.03	Pensez-vous que la période de maintien est ...	<input type="text"/>	1 Pas important du tout
QP.04	Pensez-vous que l'allocation d'une prime est ...	<input type="text"/>	
QP.05	Pensez-vous que le plateau technique est ...	<input type="text"/>	

ANNEXE2 : QUESTIONNAIRE POUR PARA MEDICAUX

QP.06	Pensez-vous que le logement est ...	<input type="checkbox"/>	2 Peu important
QP.07	Pensez-vous que le type de contrat de travail est ...	<input type="checkbox"/>	3 Neutre
QP.08	Pensez-vous qu'une opportunité de formation continue est ...	<input type="checkbox"/>	4 Important 5 Très important

Merci d'avoir pris sur votre temps pour répondre au questionnaire !

**Cet étude a été réalisé dans le cadre du Projet de Renforcement en
Gestion des Ressources Humaines à Travers Une association
dénommée Réseau Vision Tokyo 2010 / MSAS Sénégal -JICA**



RESEAU VISION TOKYO 2010

Pour le Développement des Ressources

Humaines de Santé en Afrique