



KORIAN STIFTUNG FÜR PFLEGE
UND WÜRDEVOLLES ALTERN

La vaccination contre la Covid-19 – une communication approfondie est essentielle

Introduction

Depuis près d'un an, nous sommes confrontés quotidiennement aux conséquences et aux effets de la Covid dans le monde entier. Les responsables et les soignants font de leur mieux pour empêcher le virus de pénétrer et de se répandre dans leurs établissements et pour protéger les résidents et les salariés.

Avec le début des vaccinations, une première pierre fondamentale a maintenant été posée pour un retour progressif à la vie quotidienne qui nous a tellement manquée. Cependant, il a été démontré dans la pratique qu'il existe en partie des différences significatives parmi les établissements au niveau de la motivation de se faire vacciner.

Dans l'ensemble, la motivation envers la vaccination ne se révèle pas aussi élevée que prévu. En décembre 2020, une enquête en ligne a été menée chez KORIAN Allemagne par le département de la santé et de la sécurité au travail, à laquelle plus de 1 500 membres du personnel soignant travaillant en EHPAD ont participé. Les résultats montrent que seuls 44 % des employés étaient certains de vouloir être vaccinés. 24% n'avaient pas encore pris de décision définitive à ce stade.

Même si toutes les personnes souhaitant être vaccinées ou n'étant pas sûres de l'être décidaient de se faire vacciner, la donnée resterait inférieure au taux de vaccination fréquemment ciblé de 70 %.

Mesures visant à augmenter la motivation en faveur d'une vaccination

Afin de stimuler la motivation des salariés à se faire vacciner, KORIAN Allemagne met l'accent sur une information approfondie avant que la décision pour ou contre une vaccination soit effectivement prise. L'Académie KORIAN a conçu et lancé un séminaire en ligne en direct en collaboration avec les médecins du travail et le service de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Depuis le 20 janvier 2021 ce séminaire est proposé trois fois par semaine pendant 60 minutes à tous les collaborateurs intéressés.

Dans ce séminaire, toutes les questions concernant la COVID-19 et les vaccins actuellement disponibles sont abordées dans un dialogue en ligne. Ensuite, les employés ont la possibilité de poser leurs propres questions en direct aux médecins du travail. Une FAQ correspondante sera ensuite élaborée sur cette base. A ce jour, environ 1 000 employés de KORIAN Allemagne ont déjà participé aux webinaires en direct.

En outre, les directeurs d'établissement mettent à disposition à tous les collaborateurs des documents d'information provenant de sources officielles telles que l'Institut Robert Koch et le ministère fédéral de la santé. Dans le cadre d'un travail à caractère pédagogique, il est essentiel de communiquer les informations d'une manière adaptée au groupe cible. Pour cela, il faut tenir compte d'un grand nombre de facteurs. Au début de la campagne de vaccination, KORIAN a recueilli les décisions de vaccination des employés sur une base volontaire.

Cette enquête a ainsi permis d'identifier les facteurs spécifiques qui ont influencé la décision des collaborateurs de se faire vacciner ou non. Si des enquêtes sur la volonté de vaccination prospective ont déjà été menées ailleurs, la situation actuelle offre une occasion particulière d'observer **les décisions de vaccination** de manière rétrospective. Ainsi, plutôt que de se contenter d'analyser des opinions comme c'est généralement le cas, on analyse le comportement et les décisions réelles du personnel soignant.

Ainsi, des résultats réalistes peuvent être évalués et de meilleures recommandations d'actions peuvent être faites. Sur cette base, la Fondation Korian Allemande a été chargée de réaliser une telle étude rétrospective sur les décisions de vaccination contre le SARS-CoV 2.

L'objectif final est de trouver des moyens efficaces d'augmenter le taux de vaccination en général, afin de maximiser la sécurité des soignants et celle des résidents.

Approche méthodologique de l'enquête sur les décisions pour ou contre une vaccination

Afin d'identifier les facteurs les plus importants, la littérature scientifique a été examinée, les résultats de l'enquête ont ensuite été intégrés et les expériences antérieures de Korian Allemagne en matière de vaccination ont été prises en compte. Les hypothèses étaient que le taux de vaccination dans les établissements est influencé par des facteurs essentiellement "personnel", liés à la "direction des établissements" et à l'information donnée par les "équipes de vaccination". Le questionnaire final comprenait 41 questions et a été envoyé à tous les directeurs d'établissements Korian en Allemagne. La période d'enquête a duré dix jours en février 2021.

Résultats de l'enquête sur la décision pour ou contre une vaccination

A la clôture de l'enquête, 106 directeurs d'établissement sur 199 ayant procédé à au moins une vaccination dans leur établissement avaient répondu au questionnaire. Les réponses de plus de 6300 collaborateurs ont pu être enregistrées et analysées afin de mieux comprendre les facteurs d'une décision de se faire vacciner.

Les facteurs influant les collaborateurs

En moyenne, jusqu'à 70 % des salariés ont été vaccinés, sans différence entre les sexes. Dans certains cas, on a même constaté des taux de vaccination supérieurs à 90 %. En ce qui concerne l'âge, on remarque toutefois que la tranche d'âge des 20 à 29 ans a relativement souvent refusé la vaccination. Il existe également de nettes différences entre le personnel soignant qualifié, les aides-soignants et les "auxiliaires de vie". Le niveau de qualification de chaque employé joue donc un rôle certain.

La barrière de la langue n'a été mentionnée que par quelques membres du personnel comme raison du refus de la vaccination, surtout en comparaison avec ceux qui ont accepté la vaccination malgré la barrière de la langue. De même, un éventuel problème de langue des employés n'a été que très rarement mentionné par les directeurs d'établissement en ce qui concerne les difficultés de compréhension. On peut donc considérer comme positif le fait qu'un niveau inférieur de compréhension de la langue ne doive pas nécessairement aller de pair avec un rejet de la vaccination et donc d'une maladie potentielle. Une raison possible du fait que la plupart des informations ont été comprises dans les établissements peut être due à la bonne préparation des informations transmises. De même, la pandémie de Covid-19 est un problème mondial, ce qui signifie que des informations de qualité sont disponibles dans toutes les langues nationales, permettant au collaborateur d'obtenir des informations de manière indépendante même lorsqu'elle ne proviennent pas de leur établissement.

Une influence certaine des directeurs d'établissements

Si l'on examine les différentes tranches d'âge chez les directeurs d'établissements, on constate un saut significatif des taux de vaccination entre les collaborateurs managés par des directeurs faisant partie de la tranche d'âge 30-39 ans et les collaborateurs managés par des directeurs faisant partie de la tranche d'âge 40-49 ans; ensuite les taux restent au même niveau.

En revanche, l'ancienneté de chaque responsable dans son établissement actuel n'a eu aucun effet sur le comportement en matière de vaccination. Cela suggère que sa propre expérience de vie, la connaissance du genre humain et la communication sont les facteurs décisifs pour convaincre les collaborateurs de se faire vacciner. Cette expérience ne peut être compensée par le seul fait que le directeur travaille dans l'établissement depuis plus longtemps.

Parmi les responsables d'établissement, 89% ont indiqué qu'ils avaient eux-mêmes été vaccinés. Le fait que les responsables aient un rôle important de modèle à cet égard apparaît clairement dans le fait que les taux de vaccination moyens du personnel avec un directeur vacciné étaient supérieurs de plus de 10 % aux taux des responsables non vaccinés. Les managers ont donc une influence importante sur le comportement de vaccination de leurs collaborateurs par leur propre exemple.

La qualité de l'information

La durée de cette information individuelle variait entre 1 et 15 minutes. Le taux de vaccination des collaborateurs augmentait au fur et à mesure que les médecins prenaient le temps de d'informer de chaque collaborateurs à l'avance. Il est donc conseillé de prévoir suffisamment de temps pour répondre à toutes les questions possibles.

De nombreux EHPAD se distinguent également par le fait que la vaccination est effectuée par des médecins connus de l'établissement ou par des équipes de vaccination externes et donc inconnues.

Dans l'ensemble, 44% des établissements ont été vaccinés par des médecins connus, 56% par des médecins inconnus. Les taux de vaccination étaient à des niveaux similaires dans les deux cas. Mais le taux de vaccination était plus faible chez les médecins inconnus lorsqu'ils n'avaient pas fait de commentaires sur leur propre statut vaccinal. Ainsi, les équipes de vaccination extérieures à l'EHPAD devraient compenser la moindre connaissance des équipes en communiquant sur leur propre statut vaccinal.

La plus fréquente des ressources citées comme source de contre-information est Internet. Les médias classiques, les médecins ou les proches ont rarement été mentionnés comme sources. Les motivations d'une attitude négative à l'égard de la vaccination étaient principalement de nature générale et visaient les effets secondaires inconnus, les conséquences possibles à long terme, le développement rapide des vaccins et les tests cliniques insuffisants. À l'exception de l'infertilité potentielle et des dommages génétiques potentiels, les sujets spécifiques sont apparus moins fréquemment. Ces arguments généralisés montrent à quel point les messages contre la vaccination sont souvent chargés d'émotion. Toutefois, en y regardant de plus près, ces arguments peuvent être réjetés. Il est important ici de capter l'attention des employés tant sur le plan émotionnel que factuel. Le fait que les résultats les plus importants de cette étude correspondent à d'autres données empiriques est confirmé par Sandra Postel, présidente du comité d'établissement de la chambre des soignants de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, qui formule les recommandations suivantes à l'intention des directeurs d'établissements :

Recommandations de Sandra Postel, présidente du comité d'établissement de la Chambre des soignants de Rhénanie-du-Nord-Westphalie:

- o clarifier de manière concrète les fausses informations et les contrecarrer
- o être un modèle de comportement
- o Créer des espaces dans lesquels les craintes peuvent être dissipées dans un environnement confidentiel.
- o Pas de moralisation, mais clarifier de manière objective et directe.

Les résultats de l'enquête interne de Korian montrent que les facteurs spécifiques qui influencent le comportement des employés en matière de vaccination peuvent être identifiés. Ces résultats

permettent de formuler des recommandations d'action concrètes pour les différents établissements.

Recommandations d'action

Les résultats suggèrent qu'il n'existe pas de facteur unique pouvant expliquer les différents taux de vaccination. Au contraire, il existe plusieurs paramètres qui, combinés, peuvent être utiles. La communication qui engage le collaborateur sur le plan professionnel et émotionnel est essentielle à cet égard.

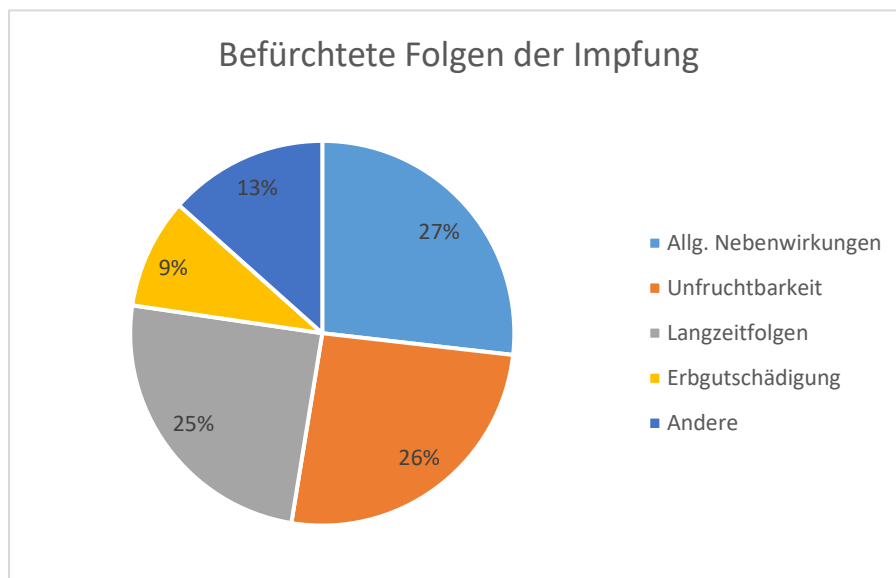
Les responsables des établissements doivent évaluer dans quelle mesure les informations étaient uniformément accessibles à tous les groupes professionnels et clairement communiquées. Si le personnel soignant bénéficie le plus souvent d'un contact professionnel étroit avec la direction de l'établissement, les aides-soignants et les auxiliaires de vie sont parfois laissés pour compte. Des espaces explicites doivent être créés à cet effet, car la communication spontanée peut ne pas être suffisante. L'enquête a montré que la majorité des informations sont obtenues sur internet. Afin de s'adresser aux jeunes, sceptiques à l'égard des vaccins, l'information doit donc être dispensée par le biais de médias et de voies appropriés et spécifiques au groupe cible. De bonnes ressources peuvent être trouvées, par exemple, sur les chaînes YouTube "DR. FLOJO" et "maiLab". Il est particulièrement important de répondre aux préoccupations souvent mentionnées ici, telles que l'impact sur la fertilité personnelle. Étant donné que l'expérience des responsables d'établissements est également un facteur positif pour établir la confiance, les audits de qualité et le coaching par des directeurs d'établissements plus expérimentés peuvent être utilisés comme solution sous la forme d'une consultation collégiale.

Lorsque les équipes de vaccination sont sur place, il faut leur demander de parler de leur propre statut de vaccination et de leurs expériences positives en matière de vaccination: Ces informations personnelles augmentent la confiance du personnel envers la vaccination. En outre, il convient de veiller tout particulièrement à laisser suffisamment de temps aux préoccupations des collaborateurs lors de la séance d'information individuelle. Ici aussi, des sujets tels que les effets secondaires et les conséquences à long terme ainsi que la fertilité et les dommages génétiques peuvent être abordés en détail. Le défi du maintien de l'immunité collective au sein des établissements dans la cadre de la vaccination devrait se poursuivre dans les mois à venir. En raison du turn-over, de nouveaux collaborateurs seront embauchés qui n'ont peut-être pas encore été vaccinés. D'autres collaborateurs étaient indisponibles au moment de la vaccination, venaient d'être infectés ou présentaient une contre-indication possible pour cause de maladie. Pour ces collaborateurs, la possibilité de se faire vacciner dans l'établissement est perdue, du moins pour l'instant. Il reste donc à voir comment le comportement en matière de vaccination va évoluer

dans les mois à venir.

Recommandations d'action issues de l'étude:

- o Communication explicite avec les personnes moins qualifiées.
- o information médiatique supplémentaire pour les jeunes employés
- o Expliquer le développement rapide du vaccin
- o aborder explicitement le sujet de la fertilité et des dommages génétiques
- o Cercles de qualité et coaching par des responsables d'établissements expérimentés
- o Adresser l'expérience de l'équipe de vaccination
- o Créer plus de temps pour l'information individuelle



Les conséquences redoutées de la vaccination :

- Effets secondaires généraux: 27%
- Infertilité: 26%
- Effets à long terme: 25%
- Dommages génétiques: 9%
- Autres: 13%