

**DE L'HÉSITATION
AU PLAIDOYER :
ENCOURAGER
L'ADOPTION
DU VACCIN
COVID-19
PAR LES
AGENTS
DE SANTÉ
AU NIGÉRIA**

Beckie Tagbo est professeur de pédiatrie et de santé infantile et directeur de l'Institut de médecine moléculaire et des maladies infectieuses du Collège de médecine de l'Université du Nigéria.

**Mouvement pour la vaccination à l'horizon 2030
Étude de cas 22**

Cette étude de cas fait partie d'une série qui met en lumière les expériences du personnel chargé de la vaccination et des soins de santé primaires travaillant à différents niveaux des programmes nationaux de vaccination dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Les personnes présentées participent toutes au programme d'apprentissage par les pairs du Mouvement pour la vaccination à l'horizon 2030 (IA2030), organisé par la Fondation Apprendre Genève (TGLF).

LA FONDATION
APPRENDRE
GENÈVE



En soutien au
**PROGRAMME POUR
LA VACCINATION
À L'HORIZON 2030**



Une meilleure compréhension des raisons pour lesquelles les agents de santé de son hôpital ne procédaient pas à la vaccination par le COVID-19 a permis à Beckie Tagbo d'augmenter la couverture de 26 % à 70 %, grâce à des approches qui pourraient être facilement adoptées ailleurs.

« Je supervise et encadre les activités de vaccination dans mon établissement, l'hôpital universitaire de l'État d'Enugu, situé dans le Sud-Est du Nigéria. Il a été désigné comme l'un des centres de vaccination COVID-19 pour l'État.

Les leaders du mouvement IA2030

En 2022, la Fondation Apprendre Genève a invité les professionnels de la vaccination à rejoindre le « Mouvement pour la vaccination à l'horizon 2030 (IA2030) ». En y adhérant, ils s'engageaient volontairement à travailler pour atteindre les objectifs de la stratégie IA2030.

Plus de 10 000 professionnels de la vaccination de 99 pays ont adhéré au Mouvement. Ceux qui ont fait preuve d'un dévouement et d'un engagement exceptionnels sont appelés « leaders du Mouvement ».

Mon établissement est de grande taille et compte jusqu'à 3 000 professionnels de la santé. Cependant, j'ai remarqué que, certaines fois, lorsque je me rendais dans l'unité de vaccination, il n'y avait qu'une ou deux personnes qui attendaient d'être vaccinées contre le COVID-19. Et beaucoup de ces personnes étaient venues de l'extérieur de l'institution pour se faire vacciner.

Lorsque j'en ai discuté avec mes collègues de l'hôpital, j'ai découvert qu'un bon nombre d'entre eux n'avaient pas été vaccinés. Cette situation était d'autant plus préoccupante que l'hôpital était également un centre de traitement COVID-19 désigné pour le pays. De nombreux agents de santé risquaient donc de contracter l'infection (et de la transmettre à d'autres).

En outre, les professionnels de la santé sont une source d'information fiable sur les vaccins et devraient donc encourager les autres à se faire vacciner, **ce qu'ils ne feraient probablement pas s'ils n'étaient pas eux-mêmes vaccinés.**



Comprendre l'hésitation

Le défi que je me suis lancé était de mieux comprendre cette réticence à se faire vacciner parmi les agents de santé de mon institution, afin de savoir quelles mesures prendre pour stimuler une plus grande adhésion.

J'ai d'abord cherché à savoir ce que l'on savait actuellement sur l'hésitation face aux vaccins parmi le personnel de santé et qui pourrait s'appliquer à notre situation. J'ai trouvé un article issu d'une étude menée dans un État voisin, Abia, qui a révélé des taux d'hésitation face aux vaccins de 50,5 % chez les agents de santé en général, et de 73 % chez le personnel non clinique. Une étude locale s'était penchée sur la confiance des agents de santé dans les vaccins et avait montré que la pandémie et les rumeurs avaient ébranlé la confiance dans la vaccination. Toutefois, cette étude ne s'est pas penchée spécifiquement sur les hésitations.

En outre, les données du ministère de la Santé ont montré que la vaccination contre le COVID-19 dans mon État était très faible, à peine 1,31 %. J'ai égale-

ment consulté le registre de vaccination de l'établissement et je me suis entretenue avec le vaccinateur de l'établissement. Il en est ressorti que seuls 30 % des agents de santé de l'établissement étaient vaccinés.

Comprendre les causes profondes

Bien que ce travail préparatoire ait été utile, j'ai réalisé que **je devais recueillir des données au niveau local pour bien comprendre la situation et identifier les actions appropriées à entreprendre.**

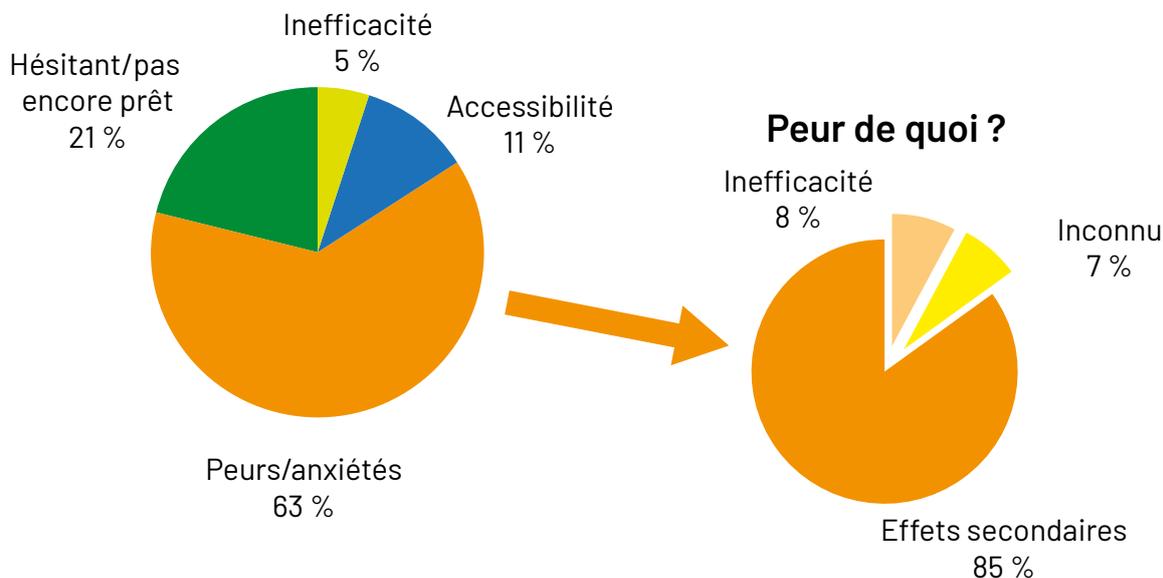
J'ai impliqué quelques collaborateurs et formé un groupe WhatsApp du personnel de l'établissement avec des membres de mon unité, soit environ 40 personnes au total. J'ai élaboré une **mini-enquête**, comprenant un mélange de questions quantitatives et qualitatives, une douzaine au total, pour savoir si le personnel avait été vacciné et quels facteurs avaient influencé leur prise de décision. Nous l'avons envoyée à l'ensemble du personnel, qui pouvait y répondre de manière anonyme. Nous avons commencé par une enquête en ligne, mais nous avons produit des copies papier pour obtenir davantage de réponses.





« Mais la troisième raison la plus fréquente était que les gens ne savaient même pas qu'ils pouvaient être vaccinés au sein de l'hôpital. »

Raisons de la non-vaccination



Les réponses nous ont ouvert les yeux. Tout d'abord, contrairement à ce que je pensais, seuls 26 % des membres de mon personnel (agents de santé) s'étaient fait vacciner.

Mais ce qui est le plus frappant, c'est que certaines des raisons pour lesquelles ils ne se sont pas fait vacciner contre le COVID-19 étaient différentes de celles que l'on suppose généralement. La raison la plus fréquente était la peur ou l'anxiété liée à la vaccination, tandis que la deuxième était que les personnes n'avaient tout simplement pas encore eu le temps de se faire vacciner. **Mais la troisième raison la plus fréquente était que les gens ne savaient même pas qu'ils pouvaient être vaccinés au sein de l'hôpital** – ils pensaient qu'ils devaient aller ailleurs pour se faire vacciner. Certains pensaient qu'ils devraient payer pour les vaccins.

Renforcer la couverture

Forts de ces informations, mes collègues et moi-même avons planifié notre réponse. Nous avons utilisé la plateforme WhatsApp pour envoyer des **messages adaptés** aux questions soulevées et à d'autres. Des messages ont été envoyés régulièrement pour rappeler au personnel l'importance de la vaccination et la manière de s'y prendre pour se faire vacciner.

Nous avons également organisé une **séance interactive de questions-réponses** pour l'ensemble du personnel. J'ai utilisé des diapositives PowerPoint graphiques soulignant le gaspillage d'une vie lorsque des personnes meurent de maladies évitables par la vaccination comme le COVID-19. J'ai également raconté l'histoire réelle d'un patient atteint de COVID-

19 qui avait promis de se faire vacciner dès qu'il serait rétabli. Malheureusement, il ne s'est jamais rétabli.

J'ai **également souligné qu'il était tout à fait normal d'être inquiet**. Cela calme immédiatement les gens qui ne se sentent plus jugés. J'ai suggéré aux gens de peser les risques et les avantages, en soulignant que les risques de la vaccination sont extrêmement faibles par rapport à ce qui peut se produire lorsque les gens attrapent le COVID-19. J'ai également montré la notice d'un antipaludéen courant, l'artésunate, qui énumère tous ses effets secondaires possibles. J'ai fait remarquer que presque tout le monde prend de l'artésunate sans sourciller et que les risques d'effets secondaires tels que la thrombocytopénie sont bien moindres dans le cas de la vaccination par COVID-19. J'ai montré des images de balances pour insister sur le fait qu'il faut peser les risques et les avantages.

Je pense que le fait de leur dire que j'avais été vaccinée les a également aidés, tout comme la responsable des infirmières de mon unité, qui est une infirmière vaccinatrice et qui a participé à la réunion en tant que l'une de mes collaboratrices.

La réunion a eu un impact important. Les gens ont mieux compris, ils ont été écoutés et ont reçu des réponses à leurs questions, et leurs craintes initiales n'ont pas été balayées d'un revers de main. De nombreuses personnes ont demandé à être vaccinées sur place et nous avons fini par organiser des séances de vaccination spéciales à leur intention.

Je suis heureuse de dire que nos activités ont eu un impact important – **la couverture vaccinale COVID-19 dans l'institut est passée de 26 % à 70 % après l'inter-**

« J'aborde désormais les projets de manière plus professionnelle – ma façon de penser est désormais plus critique, plus pratique, et je fais désormais plus souvent des pauses pour réfléchir. »

vention. En outre, bon nombre des personnes nouvellement vaccinées sont devenues des ambassadeurs et des personnes d'influence dans leurs différentes communautés, ce qui a considérablement multiplié cet impact.

J'ai utilisé une approche similaire avec ma **communauté religieuse**, qui présentait également des niveaux élevés de résistance. Leurs préoccupations étaient similaires, bien qu'ils se référaient plus souvent à des théories de conspiration plus extravagantes. **Mais le fait de leur donner l'occasion d'exprimer leurs préoccupations et de leur parler dans une langue qu'ils comprenaient s'est avéré très convaincant.**

Il était très rare d'entendre des attitudes anti-vaccination sérieuses. La plupart des gens avaient des préoccupations tout à fait raisonnables et avaient besoin d'être rassurés ou d'obtenir des informations factuelles pour contrer des histoires alarmistes inexacts – **un peu d'information et d'empathie peuvent faire beaucoup.** Le fait que je sois un agent de santé expérimenté a probablement contribué à ce que ma communauté ait confiance en moi.

Réflexion sur les succès remportés

Je contribue aux programmes de la Fondation Apprendre Genève (TGLF) depuis plusieurs années, et c'est ma participation au Mouvement pour la vaccination à l'horizon 2030 (IA2030) qui m'a poussée à agir.

Auparavant, je m'étais contentée de me lamenter sur le fait que les agents de santé ne se faisaient pas vacciner. Je pensais que le gouvernement devrait intervenir en fournissant des fonds suffisants pour faciliter la sensibilisation. Mais **la participation au Mouvement pour la vaccination à l'horizon 2030 (IA2030) m'a fait comprendre que je pouvais faire quelque chose moi-même** – elle m'a motivée à chercher des solutions que je pourrais mettre en œuvre sans avoir besoin d'un soutien financier.

L'interaction avec les pairs m'a permis non seulement d'accéder à de nouvelles idées, par exemple grâce aux expériences et aux idées partagées dans le Moteur

d'idées, mais aussi de trouver un nouvel élan pour essayer des choses au niveau local plutôt que de se contenter d'accepter le statu quo. Ça vous stimule pour trouver des solutions pratiques et peu coûteuses, mais qui ont un impact.

J'ai l'avantage d'avoir passé de nombreuses années à faire de la recherche, mais l'organisation d'une enquête ou d'une consultation est quelque chose que presque tout le monde peut faire. Même si nous lisons des articles sur des questions générales, rien ne remplace une meilleure compréhension de ce qui se passe à votre porte – et peut-être la remise en question de vos hypothèses.

Bénéficiaire de connexions – et plus encore

Il est nécessaire de souligner à quel point le Mouvement pour la vaccination à l'horizon 2030 (IA2030) est utile. Il est très motivant d'entrer en contact avec un si grand nombre de professionnels de la vaccination – j'ai noué plusieurs nouveaux contacts précieux.

Un impact majeur pour moi, plus encore que les bénéfices d'idées et de défis spécifiques, est que j'ai l'impression **d'avancer avec une grande armée ou un bataillon de professionnels de la vaccination** – travailler en leur compagnie est une telle motivation. Cela dissipe toute trace de désespoir !

J'apprécie également de pouvoir donner quelque chose en retour. J'ai déjà partagé de nombreuses expériences avec la communauté mondiale et conseillé plusieurs chercheurs.

Mais il y a aussi de réels avantages pratiques – la participation au programme a vraiment changé ma façon de faire les choses. J'aborde désormais les projets de manière plus professionnelle – ma façon de penser est désormais plus critique, plus pratique, et je fais désormais plus souvent des pauses pour réfléchir. J'applique même déjà ces leçons pour améliorer la qualité de la production sur mon lieu de travail. »

© La Fondation Apprendre Genève 2023

Certains droits sont réservés. Ce travail est disponible sous la licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International ; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.

Citation suggérée. La Fondation Apprendre Genève. Becky Tagbo – De l'hésitation au plaidoyer : Encourager l'adoption du vaccin COVID-19 par les agents de santé au Nigéri. (Version 1, novembre 2023). Genève : La Fondation Apprendre Genève ; 2023. Licence : CC BY-NC-SA 4.0 IGO. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8421996>