



## “Les Priorités de l'Economie de la Santé en Afrique”

Conférence inaugurale de l'Association Africaine d'Economie et Politique de Santé (AfHEA)  
10 – 12 Mars 2009 – Accra, Ghana

---

### **Session parallèle 3 : Ressources humaines pour la santé**

---

#### **PS 03/8**

#### **Évaluation de la motivation des agents de santé dans les hôpitaux de district au Kenya.**

*Patrick Mbindyo<sup>1</sup>, Dr. Duane Blaauw<sup>2</sup>, Prof. Lucy Gilson<sup>2,3</sup>, Dr. Mike English<sup>1,4</sup>*

1. Institut kényan de recherche médicale, Centre de recherche médicale géographique, *Coast-Wellcome Trust Collaborative Programme*
  2. Centre de politique de santé, École de santé publique, Université de Witwatersrand
  3. Unité de politique de santé, École d'hygiène et de médecine tropicale de Londres
  4. Département de pédiatrie, Université d'Oxford, RU.
- 

**Contexte** : Nombre d'influences affectant la performance des agents de santé peuvent être résumées par un degré de motivation des agents de santé. Bien qu'il soit possible que cette motivation influence directement la performance et transmette ou modifie l'effet des interventions visant à changer la performance, peu d'études ont été réalisées sur son effet sur le changement de pratique chez les agents de santé dans les milieux à faible revenu.

**Objectifs** : Nous avons souhaité tenter de justifier la motivation des agents comme un facteur clé pouvant affecter la réussite d'une intervention visant le changement de pratique en cours de mise en œuvre dans 8 hôpitaux de district au Kenya. En l'absence d'outils disponibles, nous nous sommes par conséquent efforcés d'élaborer un outil qui pourrait permettre une mesure rapide de la motivation à la base et à divers points au cours de l'étude de l'intervention de 18 mois.

**Méthodologie** : Après l'étude de la littérature, un questionnaire détaillé auto-géré destiné au personnel des hôpitaux publics du Kenya pour évaluer les résultats et les facteurs de la motivation a été élaboré. Ce rapport met l'accent seulement sur les données des résultats de la motivation qui ont été utilisées pour produire un outil rapide de mesure de la motivation. Un travail qualitatif parallèle a été entrepris pour évaluer la pertinence des questions choisies et la validité apparente de l'outil.

**Nouveaux résultats** : Les scores moyens de 10 hôpitaux d'environ 80 agents de santé de chacun des 8 sites étudiés ont laissé supposer une variabilité dans les niveaux globaux de motivation entre les hôpitaux non expliqués par le type d'agent de santé, le sexe ou le département clinique. Un travail qualitatif parallèle global a soutenu ces conclusions et ont contribué à notre compréhension des facteurs latents identifiés.

**Conclusions** : Le score de 10 points identifiés peut être utile pour suivre le changement de motivation dans le temps dans le cadre de notre étude ou pour des évaluations de motivation plus élargies et rapides au Kenya.