

Force de Proposition pour La Santé

Quidnovi
RÉSEAU ÉTOM

Etude auprès des professionnels de la santé

Septembre 2022
QN n° 1174

Directeurs de mission :
Stéphane RENAUD, Laetitia BERTOUX

Consultant :
Jean-Baptiste PORET

Pour le compte de :



Sommaire du dossier

1.	Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude	p. 3
2.	Les résultats de l'étude	p. 7
	2.1 Caractéristiques des répondants	p. 8
	2.2 Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations	p. 10
	2.3 L'exercice quotidien de leur activité	p. 19
	2.4 Le relationnel	p. 24
	2.5 Les spécificités océaniques	p. 29
	2.6 Le système de soin en Nouvelle-Calédonie	p. 32
3.	Conclusions	p. 36
4.	Annexes	p. 41

1. Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude

Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude

La demande de la FPLS

La Fédération des Professionnels Libéraux de Santé de Nouvelle-Calédonie (FPLS) est un groupement de professionnels exerçant dans le domaine de la santé. Elle a comme objectif premier de s'imposer comme une force de réflexion et de proposition sur les enjeux de santé d'aujourd'hui et de demain.

La FPLS a souhaité s'engager dans une démarche d'étude dans le but de faire le point sur l'état de la santé en Nouvelle Calédonie, l'état d'esprit des professionnels et l'attractivité du territoire.

Pour ce faire, elle a fait appel à la société Quidnovi, spécialisée dans les études.

Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude

Le déroulement de l'étude



ECHANTILLON

- **343 professionnels** de la santé ont répondu à l'enquête.
- Certaines professions ne comptent pas suffisamment de répondants pour réaliser une analyse spécifique sur ces groupes. Elles sont donc regroupées dans "autres professions".



MODE DE RECUEIL

- Une phase de test préalable pour s'assurer de la fluidité et de la bonne compréhension des questions.
- Envoi par Internet du questionnaire par Quidnovi à partir d'un listing d'adresses transmis par la FPLS.
- Des relances pour optimiser le taux de retour.
- Des données auxquelles la FPLS n'a pas accès.



DATES DE TERRAIN

- Administration du 31 août au 15 septembre 2022.

→ Une enquête qui n'a pas vocation à être représentative du poids de chaque profession, les médecins étant statistiquement plus représentés que les infirmiers par exemple.

Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude

Taux de participation

Le fichier de contacts transmis par la FPLS contenait 1460 contacts de professionnels de santé acceptant d'être contacté dans le cadre de l'enquête (envoi d'un email préalable par le FPLS pour obtenir leur consentement à la diffusion de leur adresse email pour l'étude).

Au final, 343 professionnels ont intégralement complété le questionnaire, portant le taux de participation à 23%

Professions	N	Répondants	Participation
Médecins, médecins spécialisés	359	89	25%
Kinésithérapeutes	210	54	26%
Dentiste	186	47	25%
Praticien Hospitalier	110	0	0%
Orthophonistes	93	34	37%
Pharmacien	92	27	29%
Infirmiers	60	13	22%
Sages-Femmes	144	25	17%
Ostéopathes	46	12	26%
Ambulanciers	45	7	16%
Cadre de santé	47	15	32%
IDE	16	0	0%
Biologiste	15	11	73%
Podologues	9	2	22%
Psychologue	8	2	25%
Diététicienne	7	2	29%
Technicien de Laboratoire	4	0	0%
Educatrice Spécialisée	2	1	50%
Manipulateur d'électroradiologie médicale	2	2	100%
Interne	1	0	0%
IBODE	1	0	0%
Personne Compétente en Radioprotection	1	0	0%
Ethno-psychologue	1	0	0%
Psychomotricienne	1	0	0%
Total général	1460	343	23%

Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude

Significativité des résultats

En statistiques, un résultat est dit « statistiquement significatif » lorsqu'il est improbable qu'il puisse être obtenu par simple hasard. La significativité des résultats obtenus est caractérisée par un intervalle de confiance et un seuil de confiance ou marge d'erreur acceptée. Le seuil de confiance se décline généralement suivant 3 niveaux (90%, 95% et 99%). Plus le seuil de confiance se rapproche de 100%, plus le résultat/l'écart est significatif.

Dans le cadre de la présente étude, nous avons comparé les résultats sur plusieurs variables clés : profession, statut libéral ou salarié, secteur public vs secteur privé, Grand Nouméa vs Brousse.

Pour améliorer la lisibilité et l'interprétation des résultats, une convention de présentation a été créée :

En **gris** : Les données ne sont pas significatives et les écarts constatés par rapport à la moyenne sont simplement dus au hasard

En **bleu** : Les résultats sont significatifs au seuil de **90%**. Cela signifie qu'il y a **90%** de chance pour que le résultat diffère de la moyenne (ie : le comportement est différent pour ce critère)

En **rose** : Les résultats sont significatifs au seuil de **95%**. Cela signifie qu'il y a **95%** de chance pour que le résultat diffère de la moyenne (ie : le comportement est différent pour ce critère)

En **rose surligné** : Les résultats sont significatifs au seuil de **99%**. Cela signifie qu'il y a **99%** de chance pour que le résultat diffère de la moyenne (ie : le comportement est différent pour ce critère)

Lorsque les résultats des tris croisés ne présentent pas d'écarts significatifs, ils ne sont pas indiqués.

2.

Les résultats de l'étude

2. Résultats d'étude

2.1 Caractéristiques des répondants

2.2 Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

2.3 L'exercice quotidien de leur activité

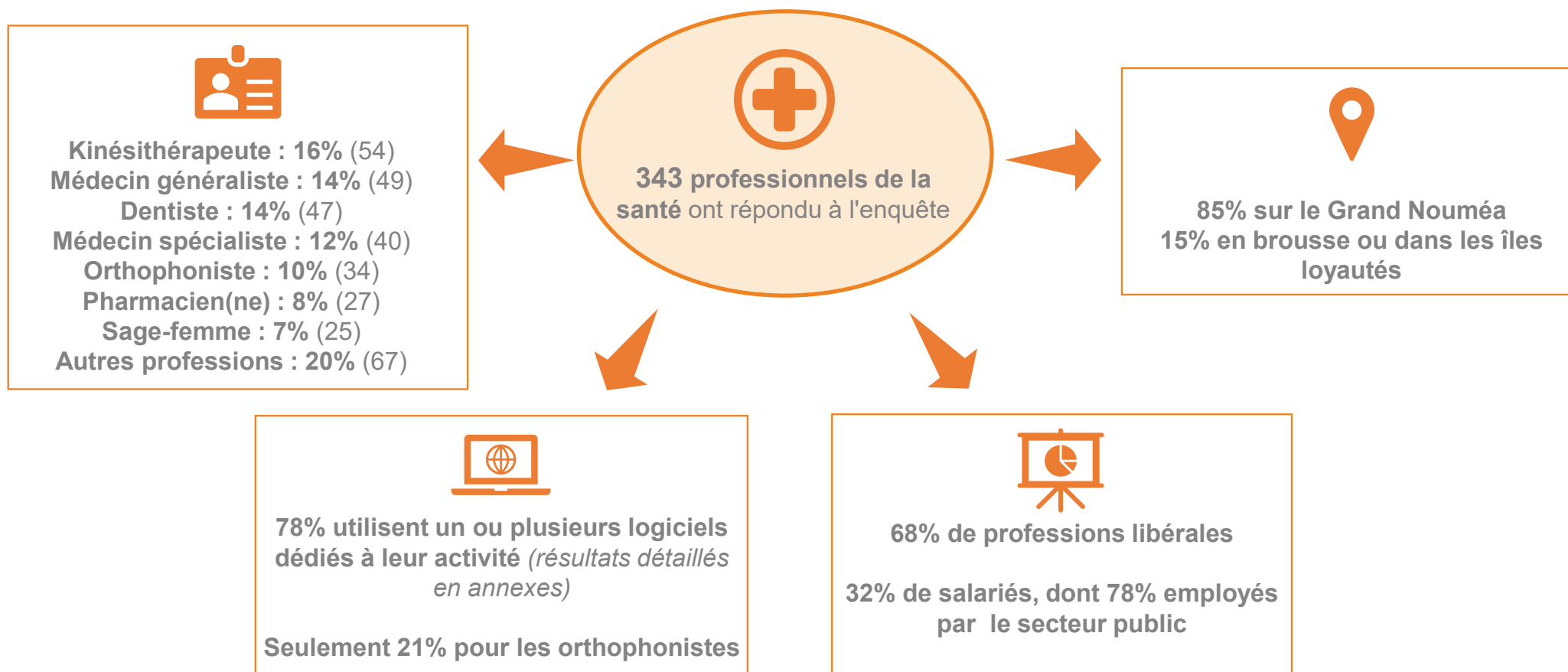
2.4 Le relationnel

2.5 Les spécificités océaniques

2.6 Le système de soin en Nouvelle-Calédonie

Caractéristiques des répondants

Profil de l'échantillon



2. Résultats d'étude

2.1 Caractéristiques des répondants

2.2 Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

2.3 L'exercice quotidien de leur activité

2.4 Le relationnel

2.5 Les spécificités océaniques

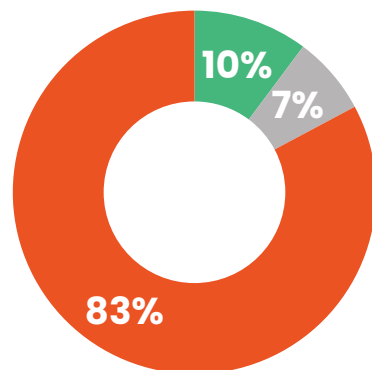
2.6 Le système de soin en Nouvelle-Calédonie

Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

Leurs origines et leurs situations professionnelles actuelles

Natif de NC ?

- Oui
- Non mais j'y ai passé une partie de mon enfance-adolescence
- Non j'y suis venu(e) à l'âge adulte



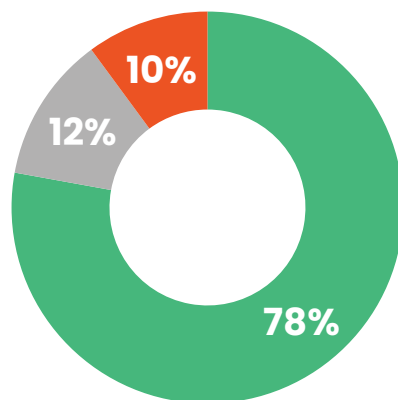
83% de l'échantillon est arrivé en Nouvelle-Calédonie à l'âge adulte et 10% sont natifs du territoire.

Aucun médecin spécialiste répondant n'est né en Nouvelle-Calédonie.

19% des répondants déclarant travailler au Médipôle sont originaires de Nouvelle-Calédonie.

- Je suis installé(e) durablement en Nouvelle-Calédonie

- Je suis installé(e) pour plusieurs années en Nouvelle-Calédonie (plus de 3 ans)
- Je suis arrivé(e) depuis peu en Nouvelle-Calédonie (moins de 3 ans)



78% de l'échantillon dit être installé durablement en Nouvelle-Calédonie.

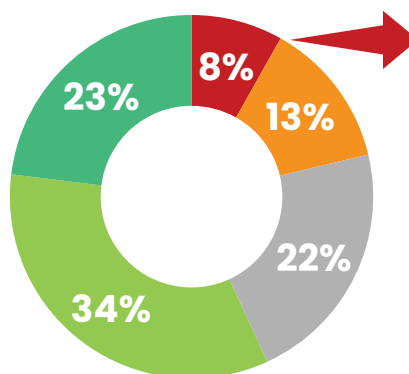
Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

Les intentions de départ de la Nouvelle-Calédonie

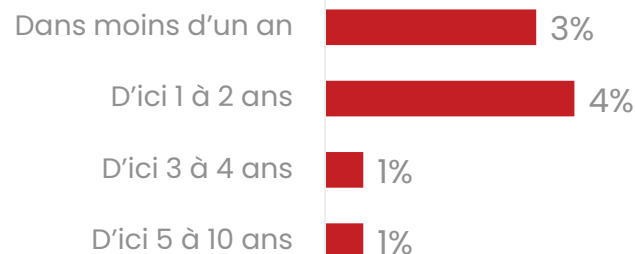
8% des professionnels interrogés sont certains de partir de Nouvelle-Calédonie, dont 7% à très court terme (un à deux ans). Les salariés du secteur public sont plus particulièrement concernés (19% sont certains de partir).

Parmi ces personnes, 36% déclaraient pourtant être installées de manière durable en Nouvelle-Calédonie.

- Certain(e) de partir
- Plus de chances de partir
- Autant de chances de partir que de rester
- Plus de chances de rester
- Certain(e) de rester



Horizon de départ ?



⚠ Parmi les 24 personnes projetant de partir d'ici à 2 ans, 4 médecins spécialistes et 6 dentistes

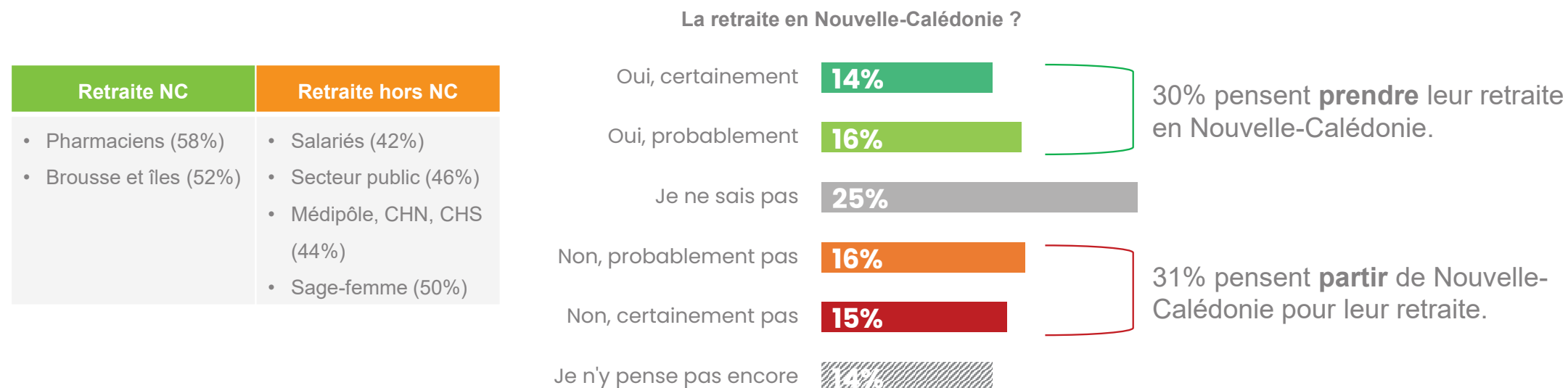


Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

La perception de leur retraite en Nouvelle-Calédonie

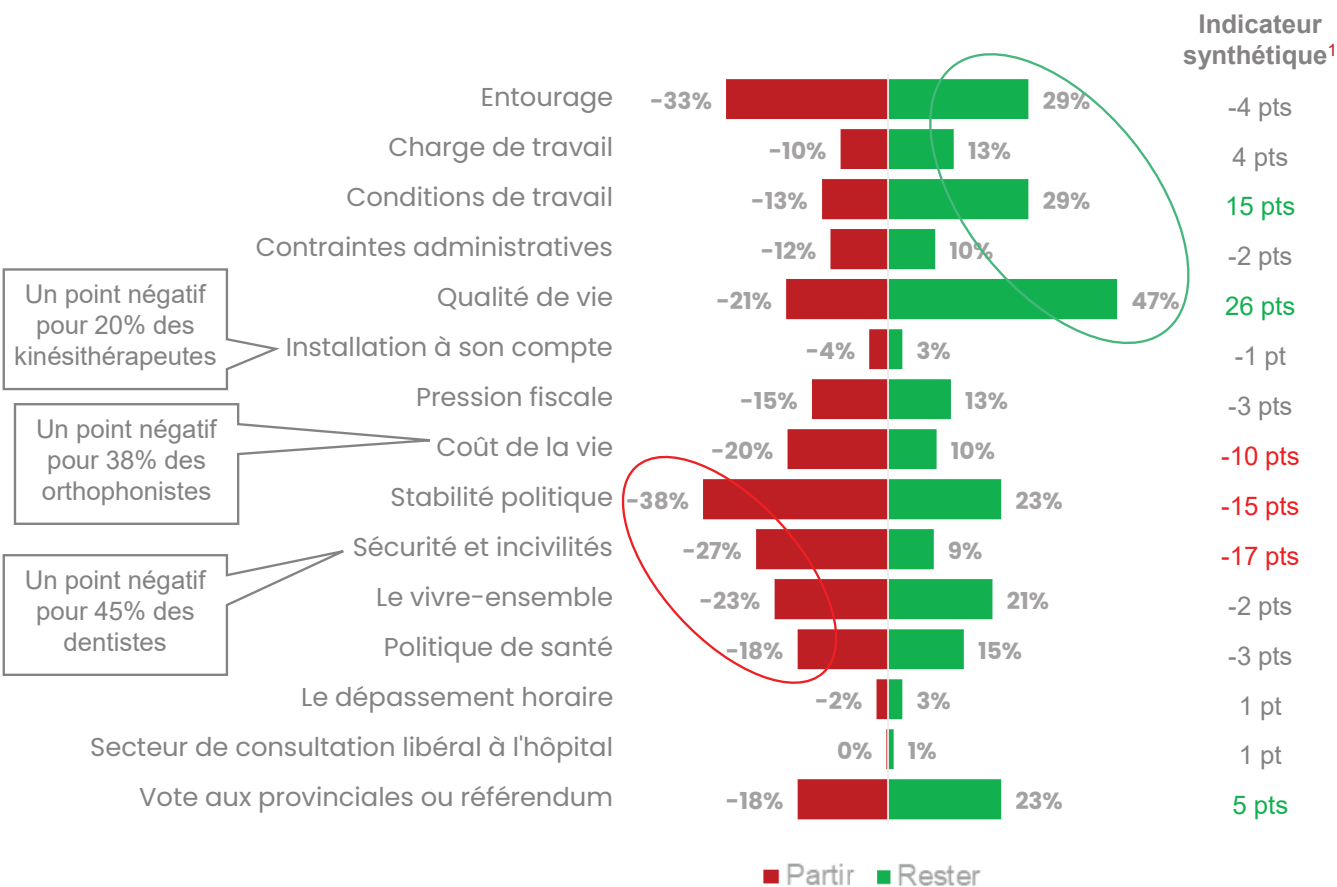
Bien qu'établis "durablement" pour 78% d'entre eux, les projections pour la retraite sont quelque peu différentes. Ainsi, 31% ne pensent pas rester en NC et 25% sont hésitants, soit 56% des répondants.

Les sage-femmes (40%), les professionnels du secteur public (33%) et les médecins spécialistes (29%) sont plus nombreux à être certains de ne pas rester pour leur retraite.



Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

Les raisons de rester et de partir du territoire



La qualité de vie (47%), les conditions de travail et le fait que l'entourage soit établi en NC (29%) favorisent le choix de rester en NC.

A l'inverse, l'instabilité politique (38%), l'éloignement de la famille (33%) et la dégradation de la qualité de vie en NC en général incitent à partir du territoire.

Des conditions de vie qui semblent convenir à certains profils de professionnels, mais pas à tous.

L'insécurité, l'instabilité politique et le coût de la vie sont les principaux moteurs de départ du territoire.

¹ Indicateur synthétique : % raisons de rester - % raisons de partir

Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

Focus sur les professionnels étant certains de partir

8% des répondants sont certaines de partir de Nouvelle-Calédonie.

LES RAISONS INCITANT LEUR DÉPART

- L'instabilité politique : 54%
- L'éloignement de la famille : 39%
- Des conditions de travail plus intéressantes ailleurs (rémunération, avantages, etc.) : 25%
- L'insécurité et les incivilités : 21%
- La qualité de vie en baisse en NC : 18%
- L'absence de vivre-ensemble, les tensions entre les communautés : 18%
- Une politique de santé inadaptée en Calédonie : 18%

LES RAISONS QUI LES FERAIENT RESTER

- Se sentir accepté, le vivre ensemble : 32%
- Le fait de pouvoir voter aux provinciales ou pour le referendum de projet : 25%
- Moins de contraintes administratives : 25%
- Une politique de santé qui évolue dans le bon sens : 21%
- Des conditions de travail plus intéressantes en NC : 21%

100% des professionnels certains de partir sont arrivés à l'âge adulte en Nouvelle-Calédonie.

Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

Focus sur les professionnels étant certains de rester

23% des répondants sont certaines de rester en Nouvelle-Calédonie.

LES RAISONS LES INCITANT A RESTER

- Votre entourage est établi en Nouvelle-Calédonie (amis, famille) : 47%
- La qualité de vie est meilleure en Nouvelle-Calédonie : 48%
- Le fait de pouvoir voter aux provinciales ou pour le referendum de projet : 20%

LES RAISONS QUI LES FERAIENT PARTIR

- L'insécurité et les incivilités : 27%
- L'instabilité politique : 27%
- L'absence de vivre ensemble : 22%
- Une politique de santé inadaptée en Calédonie : 20%
- La qualité de vie en baisse en Calédonie : 18%

25% des professionnels certains de rester sont nés en Nouvelle-Calédonie et 14% y ont passé leur enfance.

Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

Focus sur les raisons qui inciteraient à partir de NC

Les raisons qui inciteraient à partir de NC	Ceux qui, aujourd'hui, vont partir de NC	Ceux qui, aujourd'hui, vont rester en NC	Ratio
L'instabilité politique	54%	27%	2
L'éloignement de la famille	39%	16%	2,4
Des conditions de travail plus intéressantes ailleurs (rémunération, avantages, etc.)	25%	9%	2,8
L'insécurité et les incivilités	21%	27%	0,8
La qualité de vie en baisse	18%	18%	1
L'absence de vivre-ensemble, les tensions entre les communautés	18%	22%	0,8
Une politique de santé inadaptée en Calédonie	18%	20%	0,9



Des éléments transverses aux deux groupes axés sur une problématique de politique pays (insécurité, qualité de vie, vivre ensemble, etc.).

2. Résultats d'étude

2.1 Caractéristiques des répondants

2.2 Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

2.3 L'exercice quotidien de leur activité

2.4 Le relationnel

2.5 Les spécificités océaniques

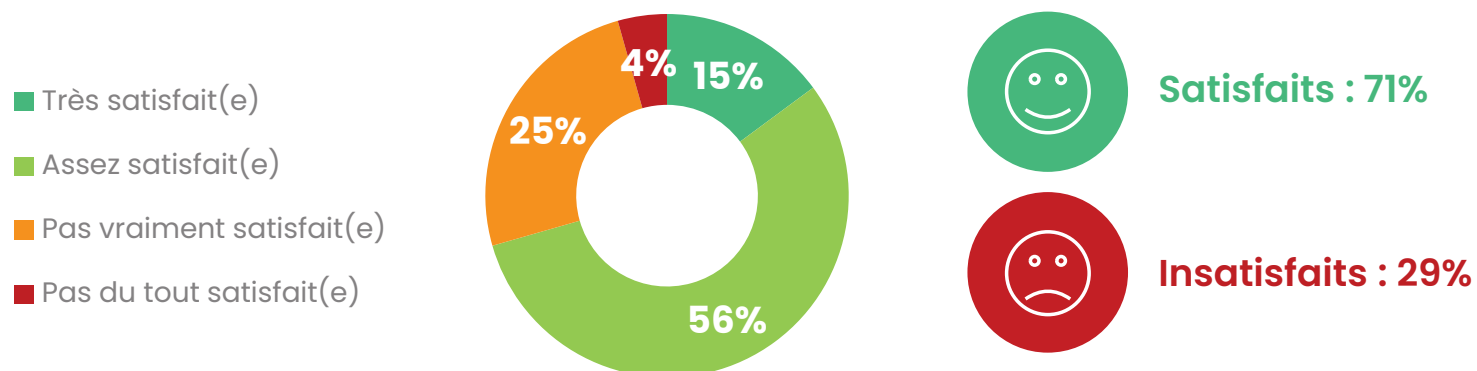
2.6 Le système de soin en Nouvelle-Calédonie

L'exercice quotidien de leur activité

Perception de la situation professionnelle

De manière générale, les professionnels de la santé sont, pour la grande majorité, satisfaits de leur situation et de leurs conditions de travail. **Toutefois, 29% se disent insatisfaits.**

Les dentistes et les orthophonistes sont globalement plus nombreux à être satisfaits (respectivement 81% et 88%) à l'inverse des **sage-femmes** qui sont 52% à déplorer leurs conditions de travail.



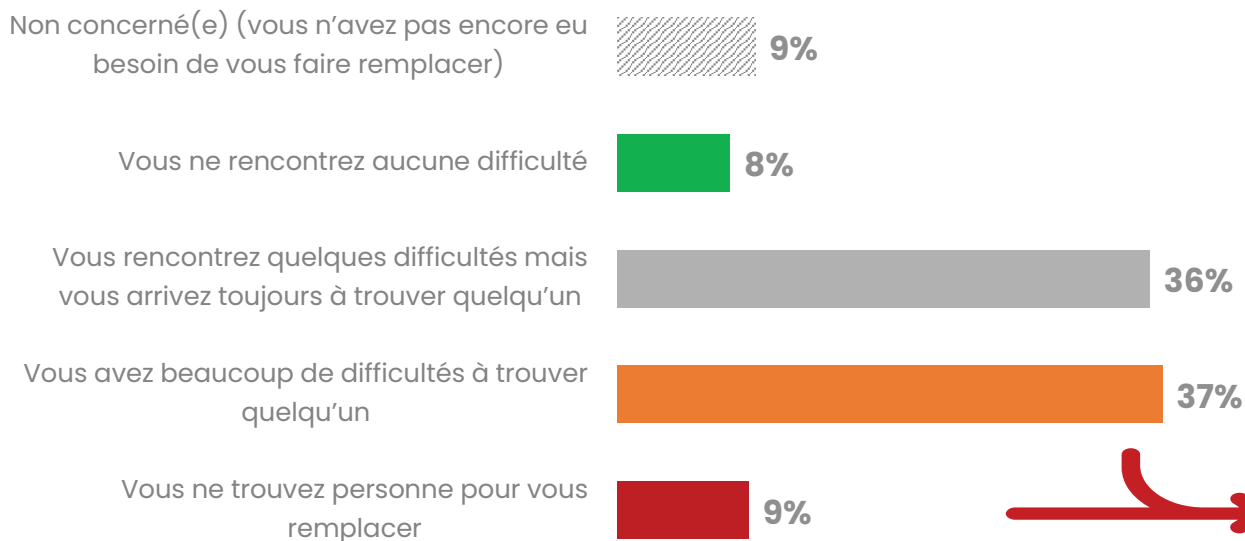
L'exercice quotidien de leur activité

Les difficultés à trouver des remplaçants (libéraux)

Près de la moitié des libéraux interrogés estiment avoir de **grandes difficultés pour se faire remplacer** (46%). Les médecins spécialistes et les pharmaciens seraient plus particulièrement concernés (respectivement 68% et 100% d'entre eux).

A contrario, les orthophonistes et les sage-femmes auraient moins de mal trouver des remplaçants (16% et 18%).

Quand il s'agit de vous faire remplacer :



46% éprouvent de grandes difficultés à se faire remplacer.

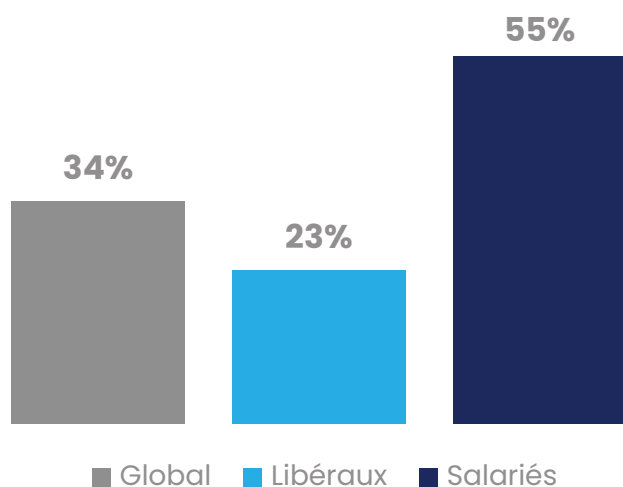
L'exercice quotidien de leur activité

Les astreintes et les gardes

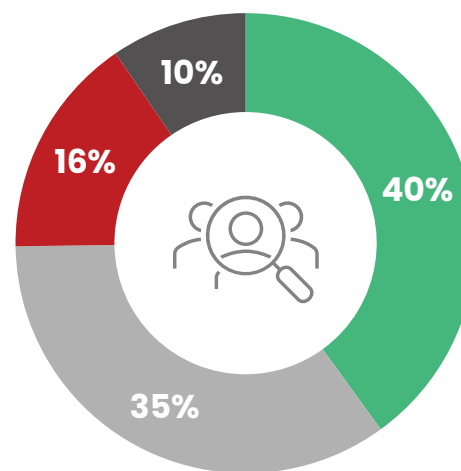
Les salariés, qui travaillent pour 78% au sein des hôpitaux et dispensaires, sont plus nombreux à être concernés par les astreintes et les gardes (55%). Dans le secteur privé, ce sont les médecins généralistes qui sont les principaux concernés (70% d'entre eux).

40% des professionnels concernés disent avoir suffisamment d'effectifs pour assurer ces missions. 16% semblent néanmoins en situation de détresse dont 50% sont des médecins spécialistes. Un point de vigilance est donc à souligner.

% concernés par les astreintes



Les effectifs pour assurer les astreintes



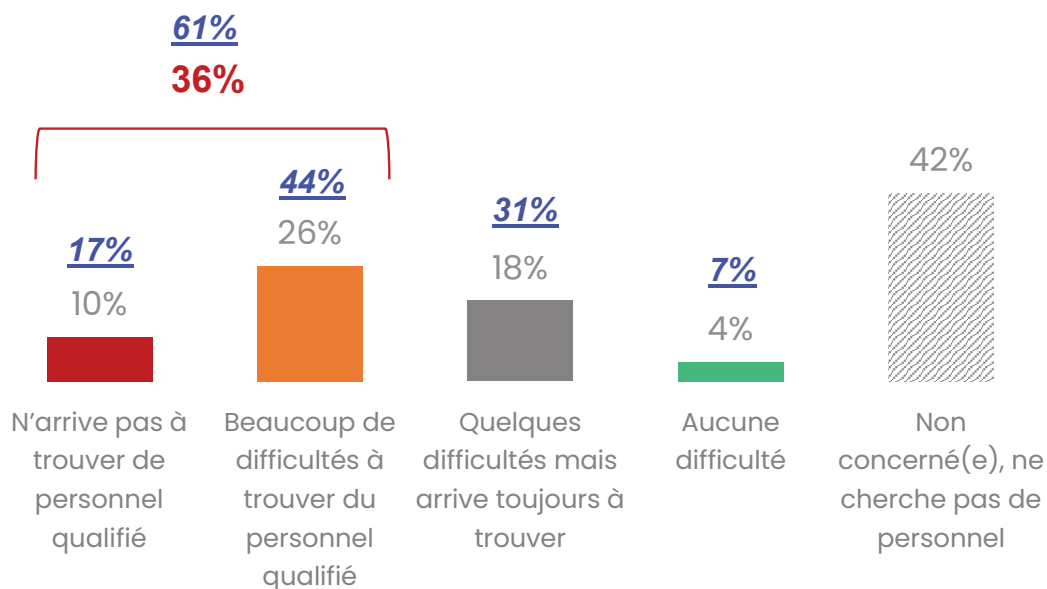
- Nous avons suffisamment d'effectifs pour les assurer
- Nous manquons d'effectifs mais on trouve des solutions
- Nous manquons d'effectifs et cela devient intenable
- Je ne souhaite pas répondre

L'exercice quotidien de leur activité

L'embauche de salariés pour les libéraux

36% des libéraux éprouvent de grandes difficultés à trouver des collaborateurs ou du personnel qualifié (61% hors non concernés).

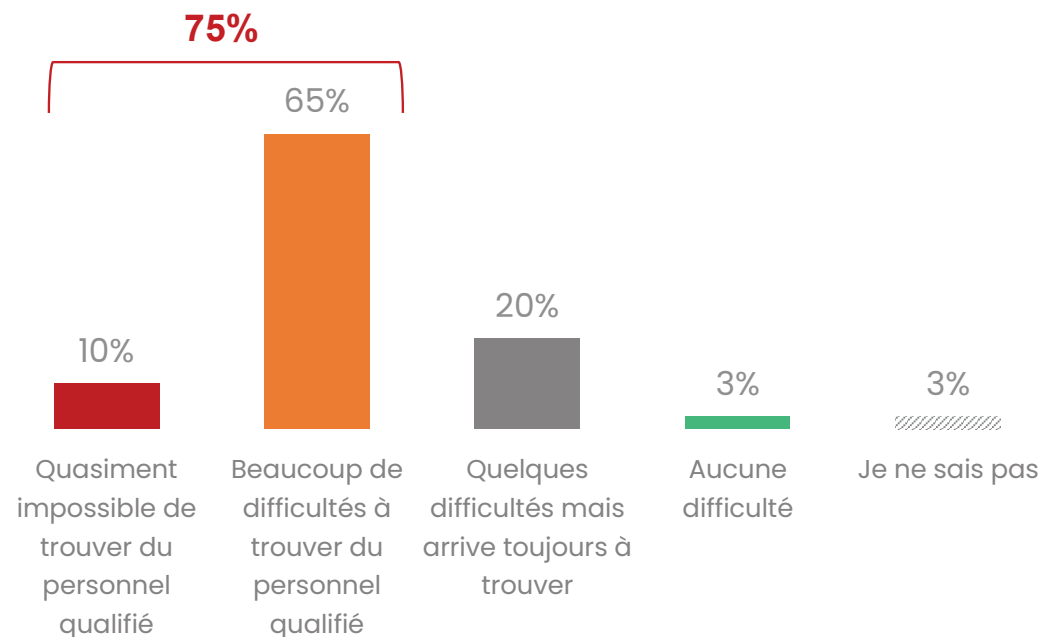
Les libéraux (N=233)



*** : hors non concernés**

Du point de vue des salariés, 95% pensent que leur structure rencontrent de grandes difficultés à trouver du personnel.

Les salariés (N=111)



2. Résultats d'étude

2.1 Caractéristiques des répondants

2.2 Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

2.3 L'exercice quotidien de leur activité

2.4 Le relationnel

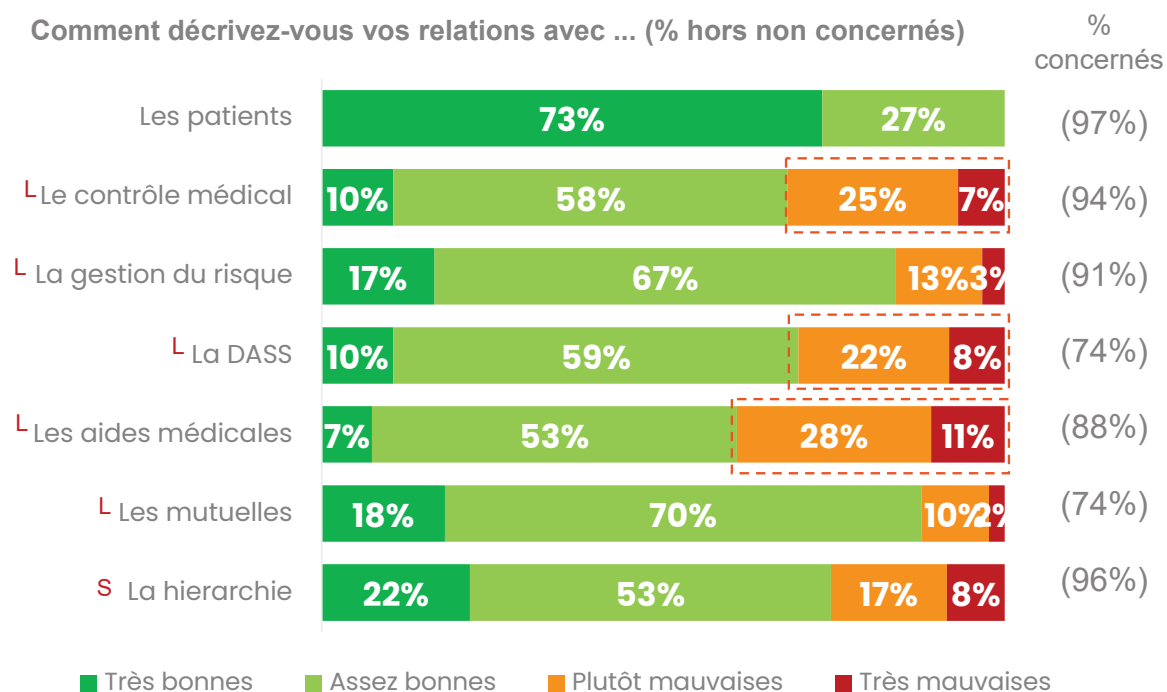
2.5 Les spécificités océaniques

2.6 Le système de soin en Nouvelle-Calédonie

Le relationnel

Les relations au travail

Comment décrivez-vous vos relations avec ... (% hors non concernés)



L : uniquement posée aux libéraux (N=233)
S : uniquement posée aux salariés (N=110)

Les patients : de bonnes relations pour l'ensemble des professionnels de santé.

Le contrôle médical : les médecins généralistes plus insatisfaits de leurs relations avec le contrôle médical (50% d'insatisfaits), à l'inverse des dentistes qui considèrent pour 97% avoir de bonnes relations avec ce service.

La gestion du risque : de bonnes relations dans l'ensemble hormis pour les médecins généralistes qui sont plus sévères (30% d'insatisfaits).

La DASS : les dentistes plus satisfaits (83%).

Les aides médicales : 39% de relations jugées mauvaises. Les sage-femmes ont une vision plus dégradée (78% d'insatisfaits) tout comme les généralistes (56%).

Les mutuelles : des relations qui semblent peu problématiques (88% de satisfaits).

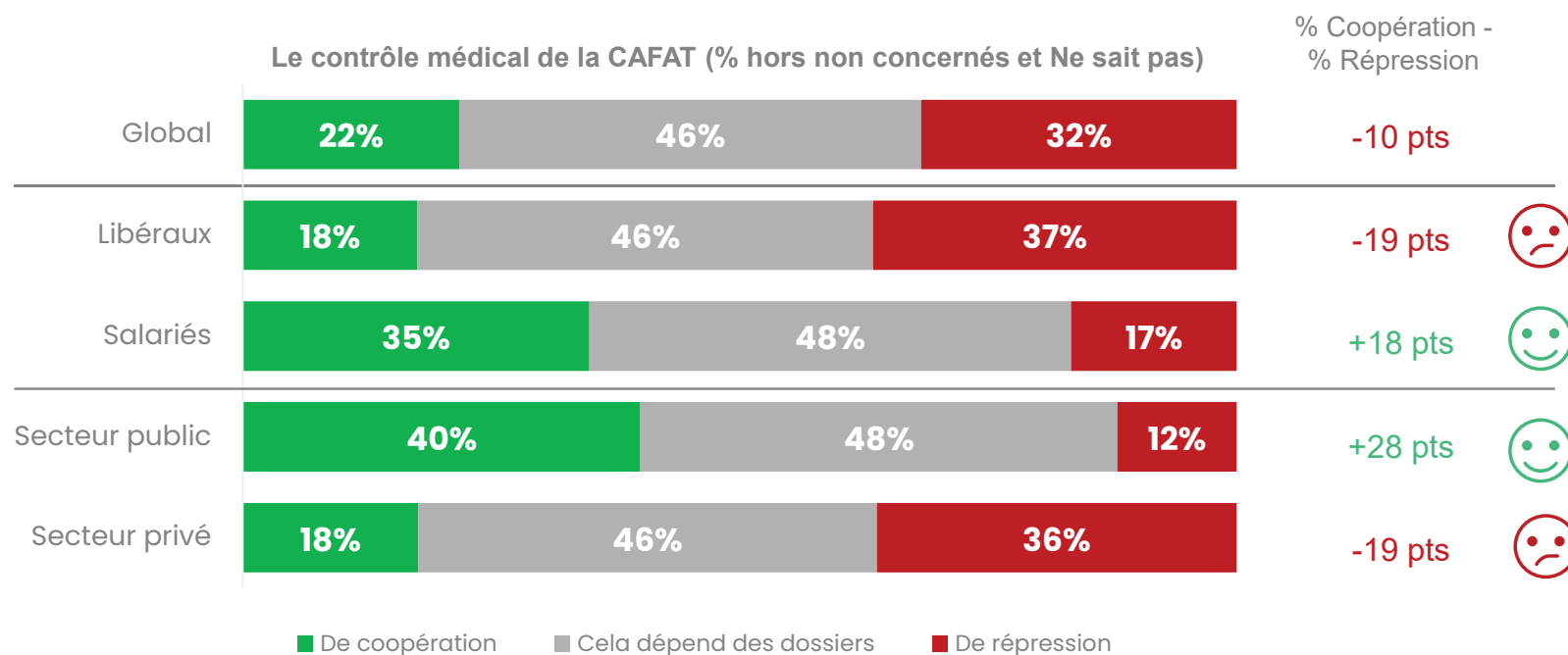
→ Des relations perçues comme étant relativement dégradées avec les services de la CAFAT, de la DASS et des aides médicales.

Le relationnel

Focus sur le contrôle médical de la CAFAT

De manière globale, le service de la CAFAT est perçu comme étant dans une logique répressive plutôt que dans la coopération.

Toutefois, un **réel écart de vision** est observé sur ce point entre libéraux et salariés et entre secteur public et privé. Les médecins généralistes et kinésithérapeutes ont une perception plus dégradée.

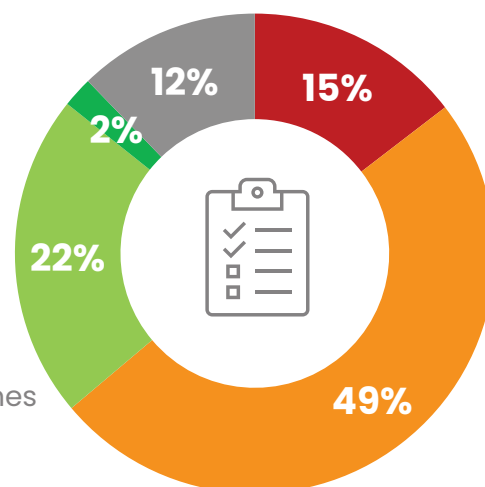


Le relationnel

Focus sur les démarches administratives

Les démarches administratives en lien avec la santé

- Très compliquées
- Plutôt compliquées
- Pas vraiment compliquées
- Pas compliquées du tout
- Je ne m'occupe pas des démarches administratives



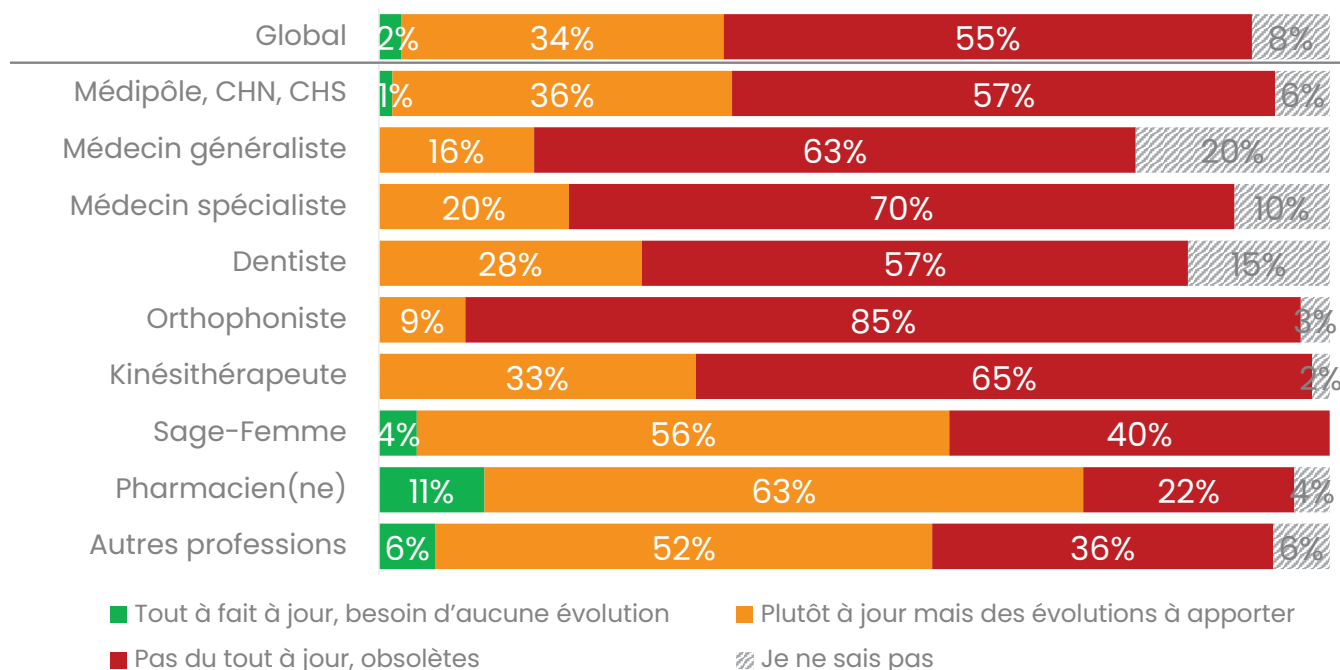
12% des répondants ne s'occupent pas des démarches administratives.

Pour ceux qui sont en charge de réaliser ces démarches, 73% estiment qu'elles sont compliquées (soit 64% de l'échantillon).

Le relationnel

Focus sur les textes encadrant les professions

Les professionnels sont très peu nombreux à penser que les textes encadrant leur profession sont totalement à jour (2%) et **55% estiment même qu'ils sont obsolètes**. Parmi les professions « prioritaires » sur lesquelles des évolutions sont attendues, les orthophonistes (85% d'entre eux les déclarent les textes obsolètes), puis les médecins généralistes et spécialistes (66%). Il y aurait moins d'urgence au niveau des dentistes.



2. Résultats d'étude

2.1 Caractéristiques des répondants

2.2 Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

2.3 L'exercice quotidien de leur activité

2.4 Le relationnel

2.5 Les spécificités océaniques

2.6 Le système de soin en Nouvelle-Calédonie

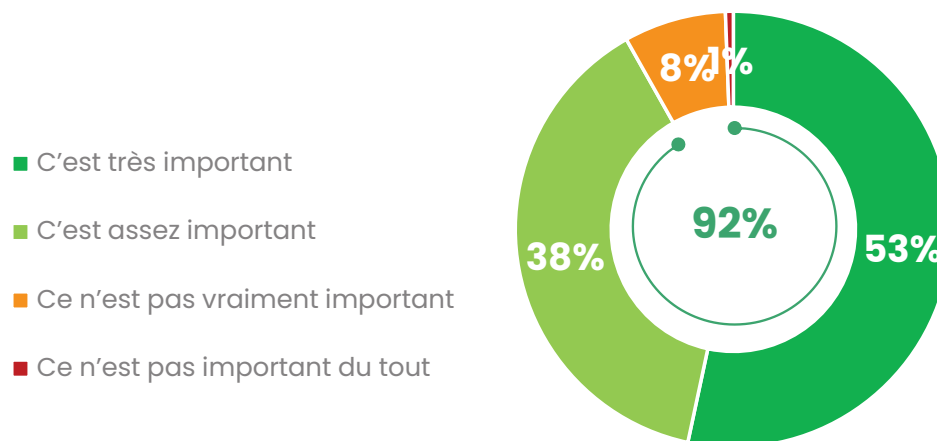
Les spécificités océaniques

La connaissance des spécificités locales

De manière générale, la quasi-totalité des répondants estime que les spécificités océaniques sont importantes à connaître dans l'exercice de leur activité.

Les dentistes et les professionnels situés en brousse sont les segments avec le score d'importance le moins élevé (respectivement 79% et 80% contre 92% pour l'ensemble de l'échantillon).

Importance accordée la connaissances des spécificités océaniques



Les praticiens en brousse sont moins nombreux à accorder de l'importance à ces formations (82%) et donc moins intéressés car ils vivent la Nouvelle-Calédonie et le côté océanien au quotidien. Cela est donc moins crucial pour eux.

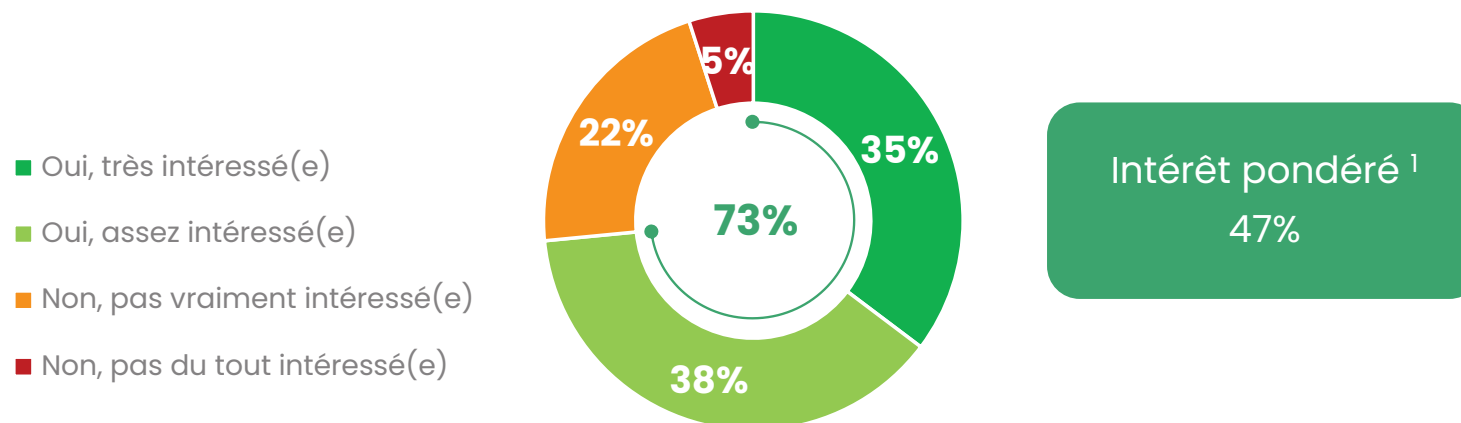
Les spécificités océaniques

L'intérêt pour des formations de sensibilisation aux cultures océaniques

73% de l'échantillon se déclarent intéressés par des formations de sensibilisation aux cultures océaniques.

Les sage-femmes et les salariés sont les plus intéressées (respectivement 92% et 82% d'entre eux). Les pharmaciens, les dentistes et les praticiens situés en brousse sont quant à eux moins demandeurs (56%, 60% et 61%).

Intérêt pour des formations sur les spécificités océaniques



¹ Intentions pondérées = on estime que 80% des intentions certaines se concrétisent réellement et 50% des intentions probables

2. Résultats d'étude

2.1 Caractéristiques des répondants

2.2 Leur situation en Nouvelle-Calédonie et leurs anticipations

2.3 L'exercice quotidien de leur activité

2.4 Le relationnel

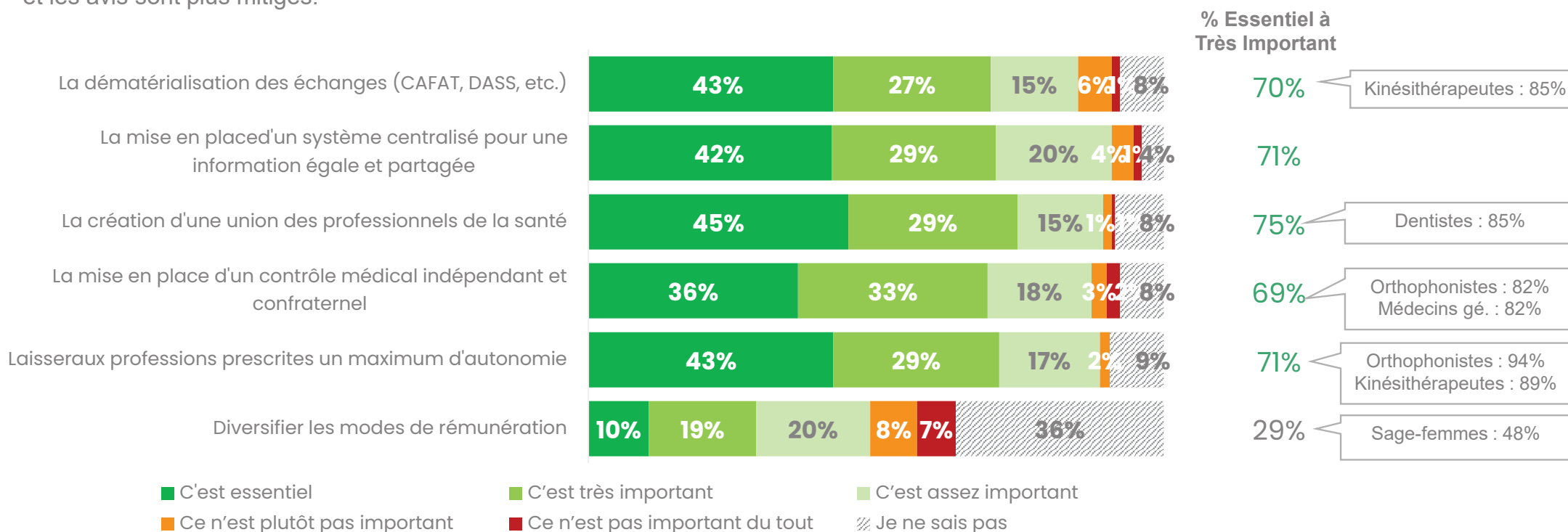
2.5 Les spécificités océaniques

2.6 Le système de soin en Nouvelle-Calédonie

Le système de soin en Nouvelle-Calédonie

L'importance perçue des évolutions proposées pour le système de soin

Toutes les propositions d'évolution concernant le système de soin sont considérées comme importantes par la grande majorité de l'échantillon. Aucune des idées n'est rejetée. La diversification des modes de rémunération (forfaitisation par exemple) est cependant moins bien appréhendée et les avis sont plus mitigés.



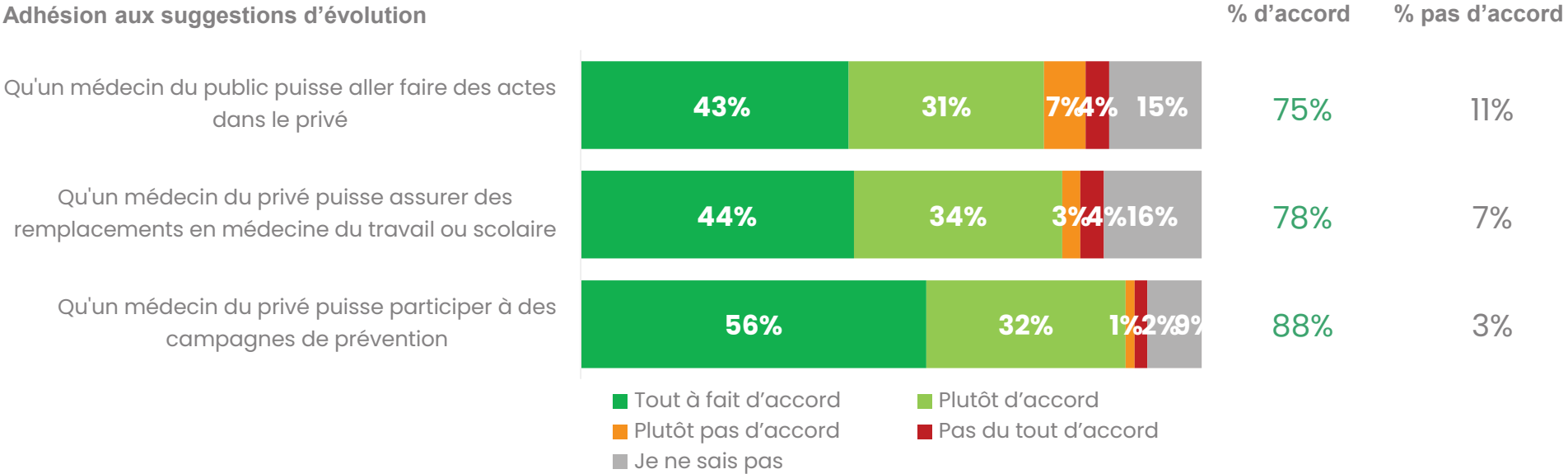
Le système de soin en Nouvelle-Calédonie

Les rôles et les interconnexions proposés

Les répondants adhèrent à l'ensemble des propositions d'évolution concernant les interconnexions public/privé possibles.

Il n'y a pas d'écart statistique de perception selon les groupes. Les orthophonistes se prononcent simplement moins sur ces questions (taux de « Ne sait pas » important).

Adhésion aux suggestions d'évolution

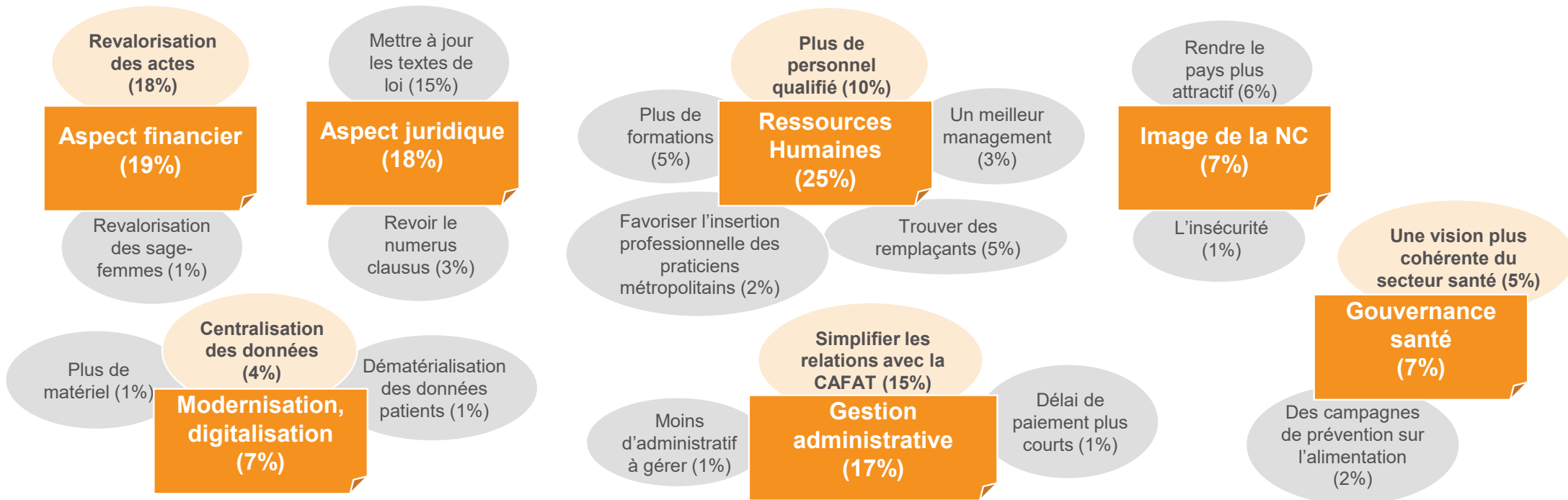




Le système de soin en Nouvelle-Calédonie

Principales difficultés rencontrées et améliorations souhaitées

92% des répondants se sont exprimés sur leurs difficultés. De manière générale, la Nouvelle-Calédonie souffre de la comparaison avec la métropole. Les textes encadrant les professions de la santé ne semblent pas évoluer alors qu'en France, ils seraient mis à jour régulièrement. Les ressources et le recrutement (et indirectement l'attractivité du pays) sont également mis en avant comme amélioration prioritaire.



3. Conclusions

Conclusion de l'étude

Leurs situations personnelles et professionnelles sont globalement satisfaisantes mais un fonctionnement à flux tendus au niveau RH

Les répondants sont principalement **métropolitains** (83% sont arrivés à l'âge adulte) mais sont **installés durablement** en Nouvelle-Calédonie pour la plupart d'entre eux (78%).

Les professionnels de santé sont **globalement satisfaits** de leur situation et de leurs conditions de travail au quotidien (71%), à l'exception des sage-femmes (52% d'insatisfaction). Même si leur situation semble convenir, les libéraux connaissent de **grandes difficultés à se faire remplacer** (46%) **ou à recruter du personnel qualifié** (36%). Par ailleurs, les salariés estiment également que leur structure rencontre d'importantes difficultés à recruter du personnel (75%).

A date, ces professionnels ont plus de chances de rester sur le territoire (57%) que de partir (21%). Toutefois, **8% sont certains de partir et le feront d'ici à 2 ans**. Il conviendra d'anticiper ces départs car certaines professions fonctionnent déjà à flux tendus et sont déjà "sous pression" (grandes difficultés à se faire remplacer, à embaucher ou pour assurer les gardes et astreintes).

Les personnes qui souhaitent rester mettent d'abord en avant la qualité de vie (47%), de meilleures conditions de travail (29%) et le fait que l'entourage soit établi en Nouvelle-Calédonie (29%).

A contrario, ceux qui souhaitent partir regrettent l'instabilité politique (38%), l'éloignement de leurs proches (33%) et l'absence de vivre ensemble ou des tensions entre les communautés (23%). A noter que la crise Covid peut avoir un impact sur la notion d'éloignement.

Enfin, ils estiment important de connaître les spécificités océaniques dans l'exercice de leurs fonctions (92%) et 88% se disent intéressés par des formations sur le sujet.

Conclusion de l'étude

Le relationnel avec les acteurs de la santé globalement correct

Ils sont 100% à avoir une bonne perception des **relations** qu'ils entretiennent avec leurs patients. Les relations avec les mutuelles et la gestion du risque sont également bien évaluées (respectivement 88% et 84% d'opinions positives). Le sentiment est en revanche plus mitigé et relativement dégradé concernant les services provinciaux de l'aide médicale (39% d'opinions négatives), le contrôle médical (32%) et la DASS (30%).

Le contrôle médical de la CAFAT est perçu comme étant dans une logique répressive (32%) plutôt que coopérative (22%), ce qui peut entacher les relations.

Par ailleurs, les démarches administratives sont perçues comme compliquées par 73% de ceux qui s'en occupent.

Les textes de loi encadrant les professions médicales devraient a priori être revus car seuls 2% des professionnels qui se sont exprimés estiment qu'ils sont totalement à jour. 55% pensent à l'inverse qu'ils sont tout simplement obsolètes. Le degré « d'urgence » n'étant pas le même selon les professions : orthophonistes (85%), médecin spécialiste (70%), médecin généraliste (63%), kinésithérapeutes (65%).

Enfin, **les propositions d'évolution du système de soin calédonien sont considérées importantes** par la quasi-totalité des personnes interrogées : dématérialisation des échanges (85%), création d'un système centralisé (91%), création d'une union professionnelle de santé (90%), un contrôle médical indépendant et confraternel priorisant d'abord l'accompagnement (87%), une plus grande autonomie pour les professions prescrites (89%). La diversification des modes de rémunération est un concept moins appréhendé sur lequel 36% des répondants ne s'expriment pas et où les avis sont moins tranchés.

L'idée d'une interconnexion entre médecins du privé et du public est également bien accueillie, sans différence de perception entre le privé et le public.

Conclusion de l'étude

Focus sur les problématiques par professions



Les médecins généralistes : Ils sont les plus concernés par les gardes (67%) mais n'ont pas de difficultés pour les assurer (67% pensent être en effectif suffisant). En revanche, ils connaissent de grandes difficultés à se faire remplacer (54%) mais y arrivent toujours. La plupart ne sont pas en recherche de personnel (80%). Ce sont eux qui ont les plus mauvaises relations avec le contrôle médical (50% contre 32% au global) et les services provinciaux de l'aide médicale (56% contre 39%). Seuls 5% d'entre eux estiment que le contrôle médical est dans une logique de coopération (contre 22% au global). A ce sujet, ils sont 98% à considérer que la mise en place d'un contrôle médical indépendant et confraternel est important.



Les médecins spécialisés : ils sont originaires de métropole et la charge de travail est l'une des principales raisons qui les inciterait à partir de Nouvelle-Calédonie (25% d'entre eux contre 10% au global). En effet, 69% éprouvent de grandes difficultés à se faire remplacer et 19% avouent même ne trouver personne. Ils sont également concernés par les gardes (65%) et 35% estiment que la situation pour assurer ces astreintes devient intenable. 70% d'entre eux pensent que les textes de loi encadrant leur profession ne sont pas à jour, qu'ils sont obsolètes.



Les sage-femmes : 52% sont insatisfaites de leur situation professionnelle et de leurs conditions de travail. Le coût de la vie est une des raisons qui ferait partir 36% d'entre elles. Elles ne connaissent pas particulièrement de difficultés de recrutement ou de remplacement mais elles entretiennent de plus mauvaises relations avec les services provinciaux de l'aide médicale (78% d'opinions négatives) et les mutuelles (40%). Par ailleurs, lorsqu'elles sont salariées, les relations avec la hiérarchie sont perçues comme étant mauvaises (57%). Elles montrent un intérêt marqué pour les formations aux spécificités océaniques (92%).

Conclusion de l'étude

Focus sur les problématiques par professions



Les dentistes : ils figurent parmi les plus satisfaits de leur situation professionnelle (81% de satisfaits) même si 13% d'entre eux envisagent de partir à court terme. L'insécurité et les incivilités sont particulièrement mises en avant (45%). Ils connaissent moins de difficultés à se faire remplacer mais éprouvent beaucoup de difficultés à recruter du personnel qualifié (67%). Leurs relations avec l'ensemble des acteurs sont bonnes et 61% perçoivent le contrôle médical comme coopératif (contre 22% au global).



Les orthophonistes : ils sont moins nombreux à se dire établis durablement en NC (52%). Pour autant, ils souhaitent rester. Satisfaits de leur conditions de travail (88%), ils ne sont pas concernés par les gardes, ont peu de difficultés à se faire remplacer et ne cherchent pas de personnel. Toutefois, 85% d'entre eux estiment que les textes encadrant leur profession sont obsolètes. Très intéressés par les formations aux spécificités océaniques (85%), ils souhaitent aussi laisser plus d'autonomie aux professions prescrites (100%). Ils sont peu équipés en logiciel (21%) et font donc part d'un moindre intérêt pour un système centralisé des données de santé.



Les pharmaciens : plus ancrés en Nouvelle-Calédonie (seuls 4% souhaitent partir), c'est aussi le segment qui rencontre le plus de difficultés à se faire remplacer (100%). Mis à part avec les aides médicales (30% d'insatisfaction), leurs relations avec les différents acteurs sont globalement bonnes. Ce sont aussi les plus neutres sur le sujet du contrôle médical de la CAFAT (« dépend des dossiers » pour 78% contre 46% au global). Même si certaines améliorations au niveau des textes sont souhaités, il y a moins d'urgence car seuls 22% pensent qu'ils sont obsolètes (contre 55% au global).



Les kinésithérapeutes : 92% sont installés durablement en Nouvelle-Calédonie et ils sont peu nombreux à avoir prévu de partir. L'impossibilité de s'installer rapidement à son compte constitue néanmoins un point négatif qui pourrait inciter 20% d'entre eux à partir. Ils sont peu concernés par les gardes (11%) et rencontrent moins de difficultés de recrutement. Leurs relations avec le contrôle médical sont dégradées (40% d'opinions négatives) car dans une logique de répression selon eux (45%). Ils sont plus nombreux à souhaiter un contrôle médical indépendant et confraternel (100%) ainsi qu'une plus grande autonomie aux professions prescrites (100%).