

Effet de l'implication du top management dans le développement d'une culture de responsabilité des médecins dans les CHU algériens

Djida Bounazef

Chercheuse-Visiteuse, CEPE, HEC Liège, Université de Liège

djida.bounazef@gmail.com

Introduction

Rôle stratégique du top management dans l'hôpital

- Sensibilisation des médecins à des valeurs responsables
- Renforcement de la culture organisationnelle hospitalière
- Développement de comportements intégrateurs

Prise de conscience des responsabilités des médecins

- Responsabilité morale
- Responsabilité sociale
- Responsabilité éthique
- Responsabilité environnementale
- Responsabilité médicale

Une meilleure compétitivité et amélioration continue de l'hôpital

Plan de la présentation

1. Rôle de la culture de responsabilité dans l'hôpital
2. Effet du degré d'implication du top management dans le développement d'une culture de responsabilité des médecins
3. Méthodologie de recherche
4. Présentation des résultats
5. Discussion des résultats

Rôle de la culture de responsabilité dans l'hôpital

Culture de responsabilité dans l'hôpital

- Représentations, valeurs, croyances et normes partagées
- Mise en place de pratiques sociétales
- Prise en compte des responsabilités de toutes les parties (dont les médecins)

Management hospitalier responsable et volontaire

- Actions organisationnelles, sociales et environnementales
- Favorise l'engagement de tous dans l'amélioration continue des processus organisationnels
- Développement de valeurs organisationnelles responsables et intégratrices

Plan de la présentation

1. Rôle de la culture de responsabilité dans l'hôpital
2. Effet du degré d'implication du top management dans le développement d'une culture de responsabilité des médecins
3. Méthodologie de recherche
4. Présentation des résultats
5. Discussion des résultats

Effet du degré d'implication du top management dans le développement d'une culture de responsabilité des médecins

L'implication du top management joue un rôle stratégique dans le renforcement de la culture organisationnelle dans l'hôpital.



Les actions sociétales émises par le top management permettent de renforcer les valeurs responsables des médecins



Amélioration des relations médecins-patients, équité dans la santé, valeur de la santé pour tous, etc.



Responsabiliser les médecins aux valeurs d'éthique, prudence, dévotion, acceptation des différences culturelles, idéologiques et organisationnelles.

L'engagement et la responsabilisation des médecins



Degré de cohérence des actions et comportements adoptés par le top management



Mise en place d'un leadership intégrateur et participatif

Effet du degré d'implication du top management dans le développement d'une culture de responsabilité des médecins

Le top management doit alors identifier les croyances et actions qui motivent les médecins en vue de développer leurs comportements, attitudes et valeurs responsables

Niveau d'implication et d'engagement des médecins dans des actions volontaires responsables

L'image perçue des actions responsables conduites par le top management dans l'hôpital

Les actions de sensibilisation et d'intégration des médecins dans le processus de développement de la culture de responsabilité

Effet du degré d'implication du top management dans le développement d'une culture de responsabilité des médecins

Hypothèses

H1 : La mise en place d'actions de sensibilisation aux valeurs sociales par le top management favorise la sensibilisation des médecins aux valeurs responsables ;

H2 : La mise en œuvre d'actions sociétales par le top management favorise la sensibilisation des médecins aux valeurs responsables ;

H3 : L'organisation par le top management des journées de sensibilisation à la responsabilité dans le développement des valeurs sociales et environnementales favorise la sensibilisation des médecins aux valeurs responsables ;

H4 : la formation des responsables dans le management responsable favorise la sensibilisation des médecins aux valeurs responsables ;

H5 : Il existe une relation d'interdépendance entre le niveau d'implication du top management et le renforcement de la culture de responsabilité des médecins.

Plan de la présentation

1. Rôle de la culture de responsabilité dans l'hôpital
2. Effet du degré d'implication du top management dans le développement d'une culture de responsabilité des médecins
3. Méthodologie de recherche
4. Présentation des résultats
5. Discussion des résultats

Echantillon et questionnaire

Echantillon

- L'étude est réalisée sur 200 médecins travaillant dans des CHU algériens avec un minimum de 3 ans d'expérience.
- 7% de professeurs, 12% de maitres de conférences, 18% de maitres-assistants, 17% de spécialistes, 33% de résidents et de 14% de généralistes.
- 53,5% d'hommes et 46,5% de femmes

Questionnaires:

- Cocher sur les points (1 à 13) qui se rapprochent de leurs valeurs, implications et engagements.
- Cocher sur les points (14 à 17) qui se rapprochent des actions entreprises par le top management des CHU dans le but de sensibiliser les médecins au développement d'une culture de responsabilité

Finalité de la recherche

- Evaluer le niveau de sensibilité des médecins aux valeurs responsables tant morale, éthique, écologique et sociale (adaptation des domaines d'action de l'Iso 26000)
- La perception des actions sociétales entreprises par le top management

Analyse des résultats

- Analyse par composantes principales (Statistica)
- L'analyse étudie les relations d'interdépendance entre le degré de sensibilisation des médecins aux valeurs responsables et leur perception de l'implication du top management à travers des actions d'intégration d'une culture de responsabilité.

Plan de la présentation

1. Rôle de la culture de responsabilité dans l'hôpital
2. Effet du degré d'implication du top management dans le développement d'une culture de responsabilité des médecins
3. Méthodologie de recherche
4. Présentation des résultats
5. Discussion des résultats

Tableau : Poids factoriel et puissance des variables

62,72% de la somme des carrés sont expliqués par le modèle

Items	Fact. 1	Fact. 2	Fact. 3	Fact. 4	Puissance	Importance
12. Responsabilité vis-à-vis de la création de valeur et de la productivité médicale	0,85				0,73	8
13. Responsabilité dans la réalisation des actions sociales	0,85				0,72	10
11. Responsabilité de l'impact des contributions scientifiques et médicales dans le développement des compétences	0,81				0,78	2
10. Responsabilité dans la facilitation à l'accès aux services essentiels et vitaux	0,79				0,71	12
9. Responsabilité de l'impact des actions/paroles sur la santé mentale et physique des patients	0,76				0,67	20
1. Responsabilité dans la contribution à l'amélioration à long terme du CHU	0,72				0,64	22
6. Responsabilité dans la transparence et dans le transfert du savoir-faire	-0,55				0,74	6
5. Responsabilité dans la réalisation des actions écologiques		-0,75			0,67	18
15. Mis en œuvre d'actions sociétales		-0,69			0,60	26
3. Responsabilité dans l'impact du comportement sur le climat du travail		-0,64			0,64	24
17. Formation des responsables dans le management responsable		-0,52			0,30	32
16. Organisation des journées de sensibilisation à la responsabilité dans le développement des valeurs sociales et environnementales		-0,48			0,53	30
4. Responsabilité dans l'impact des décisions sur les activités médicales, organisationnelles et stratégiques		-0,42			0,22	34
7. Responsabilité morale de dénonciation des abus et harcèlements			0,68		0,68	14
14. Actions de sensibilisation aux valeurs sociales			0,54		0,59	28
8. Responsabilité dans la qualité du dialogue social et des échanges			-0,76		0,75	4
2. Responsabilité dans la sensibilisation à l'engagement médical, organisationnel, moral et scientifique.				-0,65	0,68	16

Résultats des facteurs

Fact 1 : Engagement des médecins/Performance

- L'investissement du top management dans l'amélioration de la performance globale favorise une participation active des médecins sur les plans (organisationnels, sociétaux, médicaux)

Fact 2 : Formation des responsables/actions sociétales

- La formation du top management au management responsable favorise l'engagement des médecins dans des actions écologiques et sociale.
- Favorise l'adoption de comportements visant à promouvoir le climat de travail par les médecins
- Le niveau de sensibilisation des médecins aux valeurs responsables est proportionnel aux efforts du top management (culture de responsabilité – relation à double sens)

Fact 3 : actions de sensibilisation/conscience et échange

- Le renforcement de la sensibilité aux valeurs sociétales des médecins n'est pas proportionnel à l'amélioration de la qualité des échanges et du dialogue
- Les jeux de pouvoir et la qualité du climat organisationnel régulent la qualité des échanges

Fact 4 : auto et inter-sensibilisation à l'engagement

- L'engagement médical, organisationnel, moral et scientifique dépend des inter-sensibilisation exercées par le groupe et par la relation médecins-top management

Plan de la présentation

1. Rôle de la culture de responsabilité dans l'hôpital
2. Effet du degré d'implication du top management dans le développement d'une culture de responsabilité des médecins
3. Méthodologie de recherche
4. Présentation des résultats
5. Discussion des résultats

Tableau : Relations d'interdépendance entre les variables du modèle

Groupe 1

- 1. Responsabilité dans la contribution à l'amélioration à long terme du CHU
- 7. Responsabilité morale de dénonciation des abus et harcèlements
- 9. Responsabilité de l'impact des actions/paroles sur la santé mentale et physique des patients
- 10. Responsabilité dans la facilitation à l'accès aux services essentiels et vitaux
- 11. Responsabilité de l'impact des contributions scientifiques et médicales dans le développement des compétences
- 12. Responsabilité vis-à-vis de la création de valeur et de la productivité médicale
- 13. Responsabilité dans la réalisation des actions sociales
- 14. Actions de sensibilisation aux valeurs sociales

Groupe 2

- 2. Responsabilité dans la sensibilisation à l'engagement médical, organisationnel, moral et scientifique.
- 3. Responsabilité dans l'impact du comportement sur le climat du travail
- 4. Responsabilité dans l'impact des décisions sur les activités médicales, organisationnelles et stratégiques
- 5. Responsabilité dans la réalisation des actions écologiques
- 6. Responsabilité dans la transparence et dans le transfert du savoir-faire
- 8. Responsabilité dans la qualité du dialogue social et des échanges
- 15. Mis en œuvre d'actions sociétales
- 16. Organisation des journées de sensibilisation à la responsabilité dans le développement des valeurs sociales et environnementales
- 17. Formation des responsables dans le management responsable

Basé sur les résultats du modèle de l'ACP

Hypothèses

H1 : La mise en place d'actions de sensibilisation aux valeurs sociales par le top management favorise la sensibilisation des médecins aux valeurs responsables (**confirmée**);

H2 : La mise en œuvre d'actions sociétales par le top management favorise la sensibilisation des médecins aux valeurs responsables (**rejetée**);

H3 : L'organisation par le top management des journées de sensibilisation à la responsabilité dans le développement des valeurs sociales et environnementales favorise la sensibilisation des médecins aux valeurs responsables (**rejetée**);

H4 : la formation des responsables dans le management responsable favorise la sensibilisation des médecins aux valeurs responsables (**rejetée**);

H5 : Il existe une relation d'interdépendance entre le niveau d'implication du top management et le renforcement de la culture de responsabilité des médecins (**confirmée**).

Conclusion

La force de la culture de responsabilité et le niveau d'engagement des médecins dépendent de d'autres variables indépendantes du niveau d'implication du top management

La sensibilisation des médecins aux valeurs responsables dépend aussi du niveau

- de sensibilisation des autres corps hospitaliers,
- de l'impact de la culture nationale,
- des spécificités des environnements internes et externes des CHU.

Merci pour votre attention

Djida.bounazef@gmail.com