

**INFLUENCE DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LA PERFORMANCE DES
PROFESSIONNELS DE SANTÉ DE L'HÔPITAL DE DISTRICT DE SÉGOU AU
MALI**

**INFLUENCE OF WORKING CONDITIONS ON THE PERFORMANCE OF
HEALTH PROFESSIONALS IN THE SÉGOU DISTRICT HOSPITAL IN MALI**

DIALLO Bokary

Enseignant-chercheur

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB).
Centre Universitaire de Recherche Economique et Sociale (CURES).
bokarydiallofr@yahoo.fr.

Zakari Yaou KAKA

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB).
Centre Universitaire de Recherche Economique et Sociale (CURES).
zakari_yaou@yahoo.fr.

Felix Doua SAIGBEU

Institut National de Formation en Sciences de la Santé
Laboratoire de Recherche en Management et Santé
laminesaigbeu201811@gmail.com

Date de soumission : 11/12/2022

Date d'acceptation : 14/03/2023

Pour citer cet article :

DIALLO B & AL. (2023) « Influence des conditions de travail sur la performance des professionnels de santé de l'hôpital de district de Ségou au Mali », Revue française d'Economie et de Gestion « Volume 4 : Numéro 5 » pp : 528-548

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



RESUME

Les conditions de travail se traduisent jusqu'alors par la mise au point d'un programme d'équipement en adéquation avec les ressources financières disponibles. Cette étude a pour objectif d'analyser l'influence des conditions de travail sur la performance des professionnels de santé à l'hôpital de district de Ségou. Il s'agit d'une étude transversale et analytique avec une méthode mixte (qualitative et quantitative). Nous avons adopté un positionnement épistémologique positiviste avec une démarche hypothético-déductive. La recherche a concerné 59 professionnels de santé et 5 responsables des services. Les techniques de collecte des données ont été les entretiens, l'administration de questionnaire et l'exploitation documentaire. Pour l'analyse des données, nous avons procédé à une analyse de contenu par thématique pour les données qualitatives ; quant aux données quantitatives, une analyse statistique à l'aide du logiciel Epi info a été faite. Pour mesurer la performance des professionnels, des critères ont été définis afin de les évaluer. Les résultats nous révèlent que les conditions de travail (environnement physique, organisation de travail et le climat psychosocial) influencent négativement la performance des professionnels. En somme, nous pouvons dire que la faible performance des professionnels est due aux mauvaises conditions de travail.

Mots-clés : conditions de travail ; performance ; professionnels de santé ; hôpital de district de Ségou.

ABSTRACT

The working conditions translates hitherto by developing a program in line with the financial resources available. This study aims to analyze the influence of working conditions on the performance of health professionals at the hospital de district of Ségou. It is a cross-sectional and analytical study with a mixed method (qualitative and quantitative). We have adopted a positivist epistemological positioning with a hypothetic-deductive approach. The research involved 59 health professionals and 5 service managers. Data collection techniques were interviews, questionnaire administration and document mining. For the data analysis, we carried out a content analysis by theme for qualitative data; for quantitative data, a statistical analysis using the. Software Epi info has been made. To measure the performance of professionals, criteria have been defined to evaluate them. The results reveal that working conditions (physical environment, work organization and psychosocial climate) influence negatively the performance of professionals. In short, we can say that the low performance of professionals is due to poor working conditions.

Keywords: working conditions; performance; health professionals; district hospital of Ségou.

INTRODUCTION

Les conditions de travail se traduisent jusqu'alors par la mise au point d'un programme d'équipement en adéquation avec les ressources financières disponibles. Selon DARES, (2018) la question des enjeux liés aux conditions de travail et à la motivation des professionnels est en effet généralement écartée des préoccupations quotidiennes de certains dirigeants(Manager).

Dans le monde entier, les conditions de travail influencent beaucoup sur le rendement du travail. Les gestionnaires d'aujourd'hui comptent plus sur la dimension humaine de leur unité de direction. La recherche de gains de productivité est le moteur de l'activité économique de toute institution ; la gestion des ressources humaines peut aider l'institution à améliorer son rendement grâce à l'action directe qu'elle exerce sur les salariés conscients de cette réalité. C'est dans cette logique que les hôpitaux de district fonctionnent pour rehausser le niveau de production. En raison de la position privilégiée dont il jouit au sein de l'entreprise, le service de ressources humaines est aujourd'hui en mesure de favoriser des gains de productivité et aussi d'accroître leur capacité concurrentielle.

Les conditions de travail jouent un grand rôle au rendement ou à l'amélioration de la qualité du service rendu. La performance de l'organisation repose essentiellement sur la performance des employés. Il est possible pour des organisations d'avoir les mêmes technologies et les personnes qualifiées au même titre mais lorsque les conditions de travail sont différentes, les résultats seront aussi différents.

Il est vrai que toute institution progresse grâce à son capital humain bien traité de telle sorte que tout le personnel se sente satisfait par les conditions de travail offertes par l'employeur. Selon GARFIED (1985), « seule une entreprise éminemment bien gérée traite l'intelligence et les capacités humaines comme les ressources à développer activement et consciemment ».

En effet, malgré la disponibilité des capacités financières et matérielles suffisantes ; on aura des succès qu'à condition que le personnel accepte de s'identifier à l'entreprise et décide de contribuer activement. D'où le personnel mal géré devient automatiquement moins performant et c'est l'entreprise qui en souffre puisque la concurrence et la compétitivité est impossible à cause du personnel ne répondant pas aux exigences et besoins modernes (Saint Michel Fabrice GOUAMENE ; Charles Louis de MONTESQUIE. Aussi, dans son journal télévisé de 13h du 15 juillet 2019, la chaîne de télévision(France2, 2019) a reçu la journaliste Justine WEYL qui affirme que plus d'une personne meurt chaque année au travail à cause de la nécessité de travailler dans les urgences, les stress, les conditions de travail et (.....) aussi les mauvaises relations entre les collègues.

Comme le dit Cément, J, M, 2000 plus que toutes autres institutions, l'hôpital reflète l'état économique scientifique, technique et social de la société dans laquelle il est implanté. Selon l'étude menée à l'hôpital Ibn Zohr de Marrakech par les étudiants en Master de l'administration au Maroc pour rentabiliser cet investissement, il est important de mettre en place une véritable politique des ressources humaines. Cela signifie qu'il faut renforcer les effectifs des agents de santé et mettre à leur disposition des meilleures conditions de travail pour les inciter à assurer leur mission fondamentale qui est celle de fournir à la population des soins globaux, continus et intégrés à travers la motivation (LADKHAR Sekiou et al, 2001).

Nous avons passé un séjour à l'hôpital de district de Ségou au cours duquel le personnel se plaignait permanemment des conditions de travail. Ainsi, nous nous sommes posés la question de savoir ces mauvaises conditions de travail n'influencent-elles pas sur la performance des agents ? Ce qui nous amène à nos questions de recherche suivantes :

Question de recherche

Question principale

Les conditions de travail des professionnels de l'hôpital de district de Ségou influencent-elles leur performance ?

Questions Spécifiques

1. Quelles sont les conditions de travail des professionnels de santé à l'hôpital de district de Ségou ?
2. Quel est le niveau de performance des professionnels de santé de l'hôpital de district de Ségou ?
3. Quel est le lien entre les conditions de travail et la performance des professionnels de santé de l'hôpital de district de Ségou ?

Objectifs de recherche

Objectif général

Etudier l'influence des conditions de travail sur la performance des professionnels de santé à l'hôpital de district de Ségou en 2022.

Objectifs spécifiques

- Déterminer les conditions de travail des professionnels de santé à l'hôpital de district de Ségou 2022 ;
- Mesurer le niveau de performance des professionnels de l'hôpital de district de Ségou 2022.
- Analyser le lien entre ce niveau de performance et leurs conditions de travail 2022.

Hypothèses :

Hypothèse générale

Les conditions de travail des professionnels de santé à l'hôpital de district de Ségou influencent négativement leur performance.

Hypothèses spécifiques

H1 : Les conditions de travail des professionnels de santé à l'hôpital de district de Ségou ne sont pas conformes aux normes scientifiques établies pour un établissement de santé.

H2 : Le niveau de performance est en deçà des normes.

H3 : Il existe un lien entre les conditions de travail et la performance des professionnels de santé.

I- POSTURE EPISTEMOLOGIQUE ET METHODOLOGIQUE

1.1. Position épistémologique

Nous avons adopté pour un positionnement positiviste.

1.2. Critères d'évaluation de rendement du personnel

Selon (Michel, 2014), pour évaluer le rendement du personnel, les entreprises font généralement porter l'évaluation du rendement de leur personnel sur les deux éléments suivants :

- des objectifs de rendement fixés annuellement, suite à un accord entre le gestionnaire et son employé ;
- des compétences nécessaires à la réalisation efficace de ces objectifs.

Pour notre étude, en l'absence de norme commune au niveau des différents établissements de santé de la ville de Sikasso, les critères suivants ont été modelés à travers celui ci-dessus pour l'adapter à notre contexte.

Les différents critères d'évaluation

- **Pour le taux de consultation**, nous allons faire en premier lieu, de déterminer la consultation moyenne mensuelle par médecin et cela nous permet d'avoir le nombre des patients consultés par jour et par médecin. Étant donné que la durée moyenne d'une consultation médicale est de 15 minutes, un médecin qui travail 7 h par jour avec une pause d'1 h sera en mesure de consulter 24 patients par jour. Par exemple pour un médecin qui effectue 14 consultations par jour, son rendement est égal à :

$$\frac{14}{24} \times 100 = 58,33\% .$$

- **Le taux de bilan biologique** sera déterminé à travers les prévisions fixées à atteindre par l'établissement et par technicien. Cependant en connaissant le nombre des bilans

réalisés par un technicien/jour et le nombre des bilans prévus à réaliser par un technicien pendant une période donnée. Le taux des bilans biologiques est égal au nombre des bilans réalisés/nombre des bilans prévus fois 100. Exemple : si un technicien réalise 12 examens par jour alors qu'il est prévu d'en réaliser 20 examens, son rendement sera égal $\frac{12}{20} \times 100 = 60\%$.

- **Pour les actes de soins infirmiers**, en raison de la multiplicité des techniques qu'ils exécutent dans le service, cela nous amène à déterminer un temps nécessaire pour réaliser un acte de soins, nous avons trouvé 15 mn suffisant pour tout acte de soins, un infirmier qui travail 6 H par jour, doit donc réaliser au minimum 24 actes de soins. Par exemple s'il avait réalisé 15 actes de soins son rendement serait égal au :

$$\frac{15}{24} \times 100 = 62,5\%.$$

- **Pour les accouchements**, cela dépend des accouchements attendus dans chaque établissement. En connaissant les accouchements attendus, on peut déterminer le nombre d'accouchements qui doit être réalisé par sage-femme/mois/jour. En connaissant déjà les accouchements réalisés par chaque sage-femme et par jour. Cependant, en identifiant les nombres d'accouchements réalisés par la sage-femme et par jour, cela nous permet de déterminer le rendement de chacune de celle-ci. Par exemple : si les accouchements attendus sont 200/mois et le nombre de sage-femme qui travaille à la salle d'accouchement est de 3, on divise $200/3 = 66,66$ accouchements par mois/ sage-femme, au bout d'un mois si elle avait réalisé 50 accouchements son rendement serait égal à $\frac{50}{66,66} \times 100 = 75\%$.

En ce qui concerne le rendement global du personnel, pour évaluer un travail de qualité, l'OMS considère un taux acceptable à partir de 80%.

Pour cette étude les critères de l'OMS ont été modelés de la manière suivante :

Tableau I : Critères d'appréciation de rendement du personnel

Critères	Appréciations
80 à 100%	Très bon
60 à 79%	Bon
40 à 59 %	Moyen
20 à 36 9 %	Mauvais
0 à 19 %	Très mauvais

1.3. Type et période d'étude

Type d'étude

Il s'agit d'une étude analytique transversale.

Période d'étude

Cette étude s'est déroulée en six mois mais, nous avons fait la collecte des données en un mois à compter du 15 juin 2022 au 15 juillet 2022.

Approche de la recherche

Nous avons adopté une approche mixte (qualitative et quantitative) avec une démarche hypothético-déductive.

1.4. Echantillonnage

- **La méthode probabiliste** a été utilisée pour faciliter l'obtention de la taille de soixante de personnes.
- **La méthode non probabiliste** avec la technique de choix raisonné nous a permis d'interviewer les responsables de l'hôpital de district.

La taille de l'échantillon

La taille de notre échantillon aura trois facteurs essentiels (prévalence estimative de la variable étudiée, niveau de confiance visé, la marge d'erreur acceptable) ont permis de déterminer le nombre total des individus à enquêter.

La taille de notre échantillon aura trois facteurs essentiels (prévalence estimative de la variable étudiée, niveau de confiance visé, la marge d'erreur acceptable) ont permis de déterminer le nombre total des individus à enquêter.

$$n = \frac{(t)^2 \times p(1 - p)}{(m)^2}$$

n = étant la taille de l'échantillon attendue ;

t = niveau de confiance déduit du taux de confiance $\alpha = 0,05$ (95 % (1,96) ;

p = étant la prévalence de la variable à étudier ;

m = marge d'erreur fixée à 5 % = 0,05 (m, étant fixé à 5 % pour avoir un échantillon un peu plus grand pour que le résultat soit meilleur). Nous utiliserons la formule de Lorenz pour déterminer la taille de l'échantillon.

AN: $n = \frac{(1,96)^2 \times 0,05(1-0,05)}{(0,05)^2} = 73$; La taille est de l'échantillon est 73.

1.5. Tableau II : Techniques et outils de collecte des données

Techniques	Outils	Cibles	Taille de l'échantillon
Enquêtes individuels	Questionnaires	Les professionnels de santé de l'hôpital de district de Ségou	70 répondants
Entretiens individuels Semi-directif	Guide d'entretien	Responsables de l'hôpital de district de Ségou	08 responsables
Exploitation de documents (Technique documentaire)	Fiche de dépouillement	Documents Administratifs : Rapport au niveau du système d'information sanitaire de l'hôpital de district de Ségou.	11 registres

1.6. Traitement et analyse des données : (i) Les données qualitatives ont été retranscrites dans le logiciel Word après la collecte ; (ii) Pour les données quantitatives, elles sont collectées et saisies à l'aide de logiciel Épi-info Statistiques 7.4. 2.0.

Les données sont analysées par deux méthodes : (i) pour les données qualitatives on a fait une analyse de contenu pour les discours des personnes interviewées ; (ii) pour les données

quantitatives on a réalisé une analyse statistique : à l'aide des logiciels Excel et Épi-info7.4.
2.0. Statistiques.

II- APPROCHES, RESULTATS ET DISCUSSIONS

Au cours de cette enquête, les résultats obtenus sont de deux approches (quantitative et qualitative) et, ont fait l'objet d'une répartition conformément aux objectifs spécifiques.

2.1. Approche quantitative

2.1.1. Influence des conditions de travail sur la performance

Tableau III : Influence des conditions de travail sur la performance selon l'opinion des enquêtés.

Influence des conditions de travail sur la performance du personnel.		Effectif	Pourcentage
Oui		41	70,69
Non		18	29,31
Total		59	100,00

Source : Notre enquête.

Parmi les enquêtés, 70,69% ont affirmé que les conditions de travail influencent négativement la performance.

Tableau IV : Croisement entre les composantes des conditions de travail et la performance.

Existence des composantes en adéquation avec des conditions de travail	Performance Globale					Total
	Très bon	Bon	Moyen	Mauvais	Très mauvais	
Oui	14 63,64%	5 22,73%	1 4,55%	0 0,00%	2 9,09%	22 100,00%
Non	5 62,50%	2 25,00%	0 0,00%	1 12,50%	0 0,00%	8 100,00%
TOTAL	20 64,52%	7 22,58%	1 3,23%	1 3,23%	2 6,45%	31 100,00%

Chi-carré= 12,287; ddl= 4 ; P = 0,01 < 0,05.

Au seuil de 5%, nous avons trouvé un P-Value qui est inférieur à 0,05, il 'y a un lien statistiquement significatif entre les composantes des conditions de travail et la performance.

63,64% de nos enquêtés ont répondu que les composantes des conditions de travail influencent la performance.

Tableau I: Influence de l'hygiène des locaux sur la performance.

L'influence de l'hygiène des locaux sur la performance.	Effectif	Pourcentage
Oui	58	98,31
Non	1	1,69
Total	59	100,00

Source : Notre enquête.

Parmi les enquêtés, 58 ont affirmé que l'hygiène des locaux influence la performance soit 98,31%.

Tableau VI: Influence du plateau technique sur la performance.

L'influence du plateau technique sur la performance.	Effectif	Pourcentage
Oui	55	93,22
Non	4	6,78
Total	59	100,00

Source : Notre enquête.

Parmi les enquêtés 93,22 ont affirmé que le plateau technique influence la performance.

Tableau VII: Influence de la sécurité sur la performance.

L'influence de la sécurité sur la performance.	Effectif	Pourcentage
Oui	21	35,59
Non	38	64,41
Total	59	100,00

Source : Notre enquête.

Parmi les enquêtés, 64,41% ont affirmé que la sécurité n'influence pas la performance.

Tableau VIII : Croisement entre l'hygiène des locaux et la performance.

Hygiène des locaux.	Performance globale					Total
	Très bon	Bon	Moyen	Mauvais	Très mauvais	
Oui	19 61%	8 25,81%	1 3,23%	1 3,23%	2 6,45%	31 100,00%
Non	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 100,00%
TOTAL	20 62,50%	8 25,00%	1 3,13%	1 3,13%	2 6,25%	32 100,00%

Source : Notre enquête.

Chi-carré= 12,518; ddl= 4 ; P = 0,01 < 0,05.

Au seuil de 5%, nous avons trouvé un P-Value qui est inférieur à 0,05, il y a un lien statistiquement significatif entre l'hygiène des locaux et la performance.

61% de nos enquêtés ont répondu que l'hygiène influence la performance.

Tableau IX : Croisement entre le plateau technique et la performance.

Le plateau technique actuel.						Total
	Très bon	Bon	Moyen	Mauvais	Très mauvais	
Oui	17	8	1	1	2	29
	58,62%	27,59%	3,45%	3,45%	6,90%	100,00%
						90,63%
Non	3	0	0	0	0	3
	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
						9,38%
TOTAL	20	8	1	1	2	32
	62,50%	25,00%	3,13%	3,13%	6,25%	100,00%

Source : Notre enquête.

Chi-carré= 11,011; ddl= 4 ; P = 0,02 < 0,05. Alors **H0** d'indépendance n'est pas vraisemblable au seuil de 5%, nous la rejetons et acceptons l'hypothèse alternatifs qu'il existe un lien entre les conditions de travail et la performance.

58,62% des enquêtés ont affirmé que le plateau technique l'hôpital est très insuffisant et ont estimé aussi qu'il existe un lien entre le plateau technique et la performance.

Tableau II: Croisement entre le système d'évaluation et la performance.

Le système d'évaluation	Performance Globale					Total
	Très bon	Bon	Moyen	Mauvais	Très mauvais	
Oui	5 71,43%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	2 28,57%	7 100,00%
Non	14 58,33%	8 33,33%	1 4,17%	1 4,17%	0 0,00%	24 100,00%
TOTAL	19 61,29%	8 25,81%	1 3,23%	1 3,23%	2 6,45%	31 100,00%

Chi-carré= 10,64 ; ddl= 4 ; P = 0,037 < 0,05.

Au seuil de 5%, nous avons trouvé un P-Value qui est inférieur à 0,05, il y a un lien statistiquement significatif entre le système d'évaluation et la performance. 71,43% de nos enquêtés ont répondu que le système d'évaluation influence la performance.

Tableau III: Influence du climat social sur la performance.

Influence du climat social sur la performance.	Effectif	Pourcentage
Oui	3	5,08
Non	56	94,92
Total	59	100,00

Source : Notre enquête

Parmi les enquêtés, 94,92% ont affirmé que le climat social n'influence pas la performance.

Tableau IVII: Influence de la communication interpersonnelle sur la performance

Influence de la communication interpersonnelle sur la performance.	Effectif	Pourcentage
Oui	1	1,69
Non	58	98,31
Total	59	100,00

Source : Notre enquête.

Parmi les enquêtés 98,31% ont affirmé que la communication interpersonnelle n'influence pas la performance.

Tableau V: Croisement entre le climat social et la performance.

Le climat social du travail.	Performance Globale					Total
	Très bon	Bon	Moyen	Mauvais	Très mauvais	
Oui	3	0	0	0	0	3
	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
						9,38%
Non	17	8	1	1	2	29
	58,62%	27,59%	3,45%	3,45%	6,90%	100,00%
						90,63%
TOTAL	20	8	1	1	2	32
	62,50%	25,00%	3,13%	3,13%	6,25%	100,00%

Source : Notre enquête

Chi-carré= 4,717; ddl= 4 ; P = 0,31 > 0,05.

Au seuil de 5%, nous avons trouvé un P-Value qui est supérieur à 0,05, il n'y a pas un lien statistiquement significatif entre le climat social au travail et la performance.

58,62% de nos enquêtés ont répondu que le climat social n'influence pas la performance

2.1.2. Mesure de performance

Tableau VI: Taux de réalisation des bilans médicaux.

Taux de bilan médical	Fréquence	Pourcentage
Très bon	1	1,82
Bon	2	3,64
Moyen	47	85,45
Mauvais	2	3,64
Très mauvais	3	5,45
Total	55	100,00

Source : Notre enquête

Les bilans médicaux sont moyens soit 85,5%.

Tableau VII: Bilan laboratoire

Type d'examens	2020	2021
Biochimie	1295	1782
Bactériologie	1348	1408
Sérologie	3114	3116
Parasitologie	3670	3061
Hématologie	1043	1818
Total	10470	11185

Source : Rapport d'activité du service de laboratoire

Nous constatons une augmentation importante de la production du service de laboratoire entre (2020-2021).

Tableau VIII: Taux de réalisation d'actes de soins.

Taux d'actes des soins	Fréquence	Pourcentage
Très bon	12	21,82
Bon	1	1,82
Moyen	2	3,64
Mauvais	38	69,09
Très mauvais	2	3,64
Total	55	100,00

Source : Notre enquête

Le taux d'actes de soins est mauvais soit 69,09%.

Tableau IX: Taux de réalisation financière.

Taux de réalisation financière	Fréquence	Pourcentage
Très bon	2	3,64
Bon	2	3,64
Moyen	9	16,36
Mauvais	41	74,55
Très mauvais	1	1,82
Total	55	100,00

Source : Notre enquête.

La réalisation financière est mauvaise soit 74,55%.

Tableau X: Taux de guérison.

Taux de guérison	Fréquence	Pourcentage
Très bon	1	1,82
Moyen	54	98,18
Total	55	100,00

Source : Notre enquête

Le taux de guérison est moyen soit 58,18%

Tableau XI: Taux de consultation.

Taux de consultation	Fréquence	Pourcentage
Très bon	5	9,09
Bon	1	1,82
Mauvais	48	87,27
Très mauvais	1	1,82
Total	55	100,00

Source : Notre enquête

Le niveau de consultation est bon soit 87,27%.

Tableau XII : La performance globale

La performance Globale	Fréquence	Pourcentage
Très bon	2	3,64
Bon	2	3,64
Moyen	9	16,36
Mauvais	41	74,55
Très mauvais	1	1,82
Total	55	100,00

Source : Notre enquête

Après évaluation du niveau de performance, il a été constaté que la majorité a trouvé une performance mauvaise soit 74,55% suivit 16% avec une performance moyenne.

2.2. Approche qualitative

Analyse de contenu

Les interviews se sont déroulés dans tous les services de l'hôpital de district à l'endroit des responsables des établissements de santé (médecins chefs (es) et médecins chefs (es) adjoints). L'âge des enquêtés était de 40 ans à plus et leurs anciennetés au poste était de 5 à 10 ans de services.

Pour ce travail, nous avons procédé à l'analyse de contenu en fonction de trois phases proposées par M. L Garvard-perret, D. Gottelland, CHaon. C.A. Joliet (2012) [40]qui se réfèrent aux « pôles chronologiques » :

- ✓ Préanalyse
- ✓ Exploitation du matériel
- ✓ Traitement des résultats, inférence et interprétation.

Tableau XIII : Fréquence d'apparition des mots par interviewé

CATEGORIES		Composantes									CDT	Influence
THEMES		Sécurité	Plateau technique	Locaux et l'hygiène	Poste et taches	Prise de décision	Système d'évaluation	Communication	Relation usagers	Relation collègues	Condition de travail	Influence sur la
INTERVIEWES	MCD1	1	2	2	1	0	1	0	0	1	1	0
	MG2	0	2	2	0	0	1	0	0	0	1	1
	MSP3	1	1	3	1	0	0	0	0	0	1	4
	MSP4	0	2	3	0	0	0	0	0	0	5	1
	ME5	0	3	3	0	0	1	0	0	0	0	0
Fréquence cumulées		0x3=0 1x2=2 N=2	2x3=6 3x1=3 N=10	2x2=4 3x3=9 N=14	0x3=0 1x2=2 N=2	0x5=0 N=0	0x2=0 1x3=3 N=3	0x5=0 N=0	0x5=0 N=0	0x4=0 1x1=1 N=1	1x3=3 5x1=5 N=8	1x1=1 4x1=4 N=5
Ordre		N°6	N=2	N °1	N °6	N °8	N °5	N °8	N °8	N°7	N° 3	N°4

Source : Notre enquête.

Ce tableau ci-dessus nous indique la fréquence d'apparition des mots des différents thèmes.

Description des tableaux

❖ Analyse de la fréquence d'apparition des mots

A l'issue de l'analyse des résultats de ce tableau, il ressort globalement que le mot hygiène est apparue **14 fois** soit un taux de **14%** sur l'ensemble des interviewés, cela démontre que l'hygiène est le socle de bien-être et de motivation pour avoir une bonne performance. Le plateau technique est apparu **10 fois**, soit un taux de **10%**, cela dénote l'importance de l'espacement des locaux des hôpitaux de district. Les conditions de travail ont été citées **8 fois** soit **8%** cela prouve son importance sur l'amélioration de la qualité des soins dans les établissements de santé. Le système d'évaluation a été formulé **3 fois** soit **3%** cela dénote sa place stratégique dans la mise en œuvre des conditions de travail et la motivation afin d'atteindre la qualité des soins. La relation avec les collègues a été apparue une fois soit **1 %**, les relations occupent une place significative dans l'atteinte des performances.

III- COMMENTAIRES ET DISCUSSION

A. Atteinte des objectifs et vérification des hypothèses :

À l'issue de nos résultats, nous pouvons dire que les objectifs fixés sont atteints :

- ❖ les conditions de travail sont analysées ;
- ❖ le niveau de performance des professionnels est déterminé ;
- ❖ le lien entre les conditions de travail et la performance est évalué.

Ainsi donc, nous avons :

- Selon la mesure de la performance, 70,69% de nos enquêtés affirment que les conditions de travail influencent la performance.
- 62,5% des professionnels de santé de l'hôpital de district de Ségou sont performants.
- Concernant le lien la performance et les conditions de travail, nous n'avons pas trouvé un lien statistiquement significatif même si les professionnels affirment qu'il y a un lien.

B. Comparaison de nos résultats avec ceux de recherches antérieures :

Le règlement juridique qui régit la gestion de la ressource humaine dans l'hôpital constitue une voie notamment pour la promotion, l'ambiance et le processus du travail car la nouvelle gouvernance par la mobilisation de la GRH requiert une décentralisation des pouvoirs et une réorganisation de la structure de la DRH. Notre résultat est différent à celui (Djimé SALEH) qui dans une étude menée à l'hôpital CHP Ibn de Marrakech en 2010 a trouvé 70% des professionnels étaient d'accord avec l'organisation du travail. 74% de nos enquêtés sont d'accord avec l'application des règles et des normes de l'organisation de l'hôpital de district.

Nos résultats sont différents à ceux de (ZUFFEREY, 2007) qui a trouvé que seuls 22% des professionnels étaient d'accord avec l'organisation de l'hôpital.

En ce qui concerne l'environnement physique de travail, 70,69% de nos professionnels déplorent l'insalubrité, ces résultats sont approximatifs à ceux obtenus par (BIHEMBE et al. 2021) dans une étude menée en France sur l'analyse critique de l'usage de téléphone qui avait trouvé que 52,4% des professionnels se plaignent de mauvaises conditions physiques de travail liées à un manque de propreté et l'hygiène des sanitaires.

Comme limite de notre recherche, nous avons été confrontés à la réticence de certains agents à nous fournir certains documents dont on avait besoin.

REFERENCES

- ASBAYOU Malika & Amina SAOUSSANY, (2018). *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit*. Numéro 6, p 15 septembre 2018
- BIHEMBE, D. M., KININGA, S. A., NAKWA, S. I., & KABILA, M. I. (2021). *Analyse critique de l'usage du téléphone cellulaire face au temps de travail en milieu professionnel chez le personnel de santé*. *Revue Française d'Économie et de Gestion*, volume2 numéro (3). pp115-169
- DIALLO Bokary, Zakari Yaou KAKA, Houdou Attikou DIALLO, Soboua THERA, & Souleymane TRAORE. (2020). *Problématique de l'instabilité du personnel de santé en milieu rural : Cas du district sanitaire de Ségou Mali*. Volume 3 numéro (3), pp : 943-968.
- BOUQUIN H. (1997). *Performance organisationnelle*. p1.
- CLÉMENT. J.M. (2000). *La mutation de l'hôpital France*.
- DARES. (2018). *L'enjeu des conditions de travail dans les hôpitaux*. pp82-12.
- DEHBI, S., & ANGADE, K. (2019). *Du positionnement épistémologique à la méthodologie de recherche : quelle démarche pour la recherche en science de gestion?* *Revue économie, gestion et société*, Volume1 Numéro (20).
- DJIMÉ Saleh. (2010). *L'enjeu des conditions de travail sur la motivation des professionnels de santé : Cas du Chp Ibn Zohr de Marrakech*. INAS, p 9.
- Dr DIAKITE Ouattara Aichatou. (2021). *Concept et politique en matière de genre*. Mali p28
- ELTON Mayo. (1900). *La théorie des relations humaines*.
- FRANCE2 (Réalisateur). (2019, juillet). *Journal télévisé de 13h*. In *Invité de 13h*.
- HAINGA, B. (2012). *Facteurs de motivation des ressources humaines de l'hôpital Al Fârâbi* *Management des Organisations de Santé (MOS)* :

- KARL MARX. (1800). *1000 idées de cultures générales*.
- LADKHAR Sekiou et al. (2001). *Boch supérieur*. Paris éd, p342.
- LAURENT Bami, Sébastien DAMART, & Frédéric KLERTZ. (2013). *Santé Au Travail Et Travail En Santé. La Performance Des Établissements De Santé Face À L'absentéisme Et Au Bien-Être Des Personnels Soignants*. Management & Avenir, volume 3 (N° 61), pp168 à 189.
- MACAMANZI, A. (2014). *Amélioration de la motivation au travail des professionnels de la santé, facteur clé de performance : Exemple du centre hospitalier universitaire sylvanus olympio de Lomé (Togo)*. Centre africain d'études supérieures en gestion.
- M. MICHEL, (2014). *L'évaluation du rendement d'un employé. Qu'est-ce que ça donne ?* 1006 rues Sherbrooke Est, Montréal (qc) h2l 1l5, pp77-166.
- GOUAMÉNÉ Saint Michel Fabrice, & Charles Louis de MONTESQUIEU. (2011). *Condition de travail du personnel : Le cas de Health Alliance Internationale en Côte d'Ivoire— Saint Michel Fabrice*
- SOUMANA, M. (). *Étude analytique des activités du CScm de Bacodjicoroni Faculté de Pharmacie de 2003Bamako*.
- WIKIPEDIA. (2022). *Fr.wikipedia.org*.
- D'HOOR William, Claude SICOTTE, Paul Leclercq, & Anne Lise GISET. (1988). *Définition de la performance hospitalière : Une enquête auprès des divers acteurs au sein de l'hôpital*.
- WWW.ETUDIER.COM/DISSERTATIONS/La-Performance-Sociale/497488.html. (2022). *La-Performance-Sociale*.
- ZUFFEREY, F. (2007). *Analyse de l'impact des nouveaux instruments de la gestion de performance dans le domaine santé*. Haute École de Gestion & Tourisme.