



THÈSE / UNIVERSITÉ DE RENNES 1
sous le sceau de l'Université Européenne de Bretagne

pour le grade de
DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE RENNES 1

Mention : Sciences de gestion

Ecole doctorale Sciences de l'Homme, des Organisations et de la Société

présentée par

Matthieu SIBÉ

Préparée à l'unité de recherche UMR 6211 - CREM
Centre de Recherche en Economie et Management
Institut de Gestion de Rennes - Université de Rennes 1

**L'Hôpital Magnétique
Définition,
conceptualisation, attributs
organisationnels et
conséquences perçues sur
les attitudes au travail**

**Thèse soutenue à Rennes
le 21 Novembre 2014**

devant le jury composé de :

David ALIS

Professeur des Universités, Université de Rennes 1
Directeur de thèse

Jean-Marie PERETTI

Professeur émérite des Universités, Université de Corse
Rapporteur

Christophe BARET

Professeur des Universités, Université d'Aix-Marseille
Rapporteur

Martine BRASSEUR

Professeur des Universités, Université de Paris 5
Examineur

Mathieu DETCHESSAHAR

Professeur des Universités, Université de Nantes
Examineur

Eric LAMARQUE

Professeur des Universités, Université de Paris 1
Examineur

Etienne MINVIELLE

Professeur des Universités, Ecole des Hautes Etudes en
Santé Publique,
Directeur Qualité Institut de Cancérologie Gustave Roussy
Examineur

RESUME

Résumé

De nombreux constats contemporains s'alarment du malaise récurrent des ressources humaines hospitalières, particulièrement à l'endroit des médecins et des soignants, et par conséquent du risque de mauvaise qualité de prise en charge des patients. Adoptant une approche plus optimiste, des chercheurs américains en soins infirmiers ont mis en évidence depuis le début des années 1980 l'existence d'hôpitaux dits magnétiques, parce qu'attractifs et fidélisateurs, et où il ferait bon travailler et se faire soigner. Cette thèse vise à approfondir le concept de *Magnet Hospital*, à éclairer sa définition et sa portée pour la gestion des ressources humaines hospitalières en France. Suivant une démarche hypothético-déductive, la conceptualisation, fondée sur un état de l'art, débute par une appropriation du modèle synthétique du *Magnet Hospital*. Empruntant une perspective psychosociale, notre modèle original de recherche se focalise sur la perception, à l'échelle des unités de soins, des attributs managériaux du magnétisme hospitalier (*leadership transformationnel, empowerment perçu de la participation et climat relationnel collégial entre médecins et soignants*) et ses conséquences attitudinales positives (*satisfaction, implication, intention de rester, équilibre émotionnel travail/hors travail et efficacité collective perçue*). Une méthodologie quantitative interroge au moyen de 8 échelles *ad hoc* un échantillon représentatif de 133 médecins, 361 infirmières et 362 aides-soignantes de 36 services de médecine polyvalente français. Une série de modélisations par équations structurelles, selon l'algorithme *Partial Least Squares*, teste la nature et l'intensité des relations directes et indirectes du magnétisme managérial perçu. Les résultats statistiques indiquent une bonne qualité des construits et d'ajustement des modèles. Un contexte managérial magnétique produit son principal effet positif sur l'efficacité collective perçue. Des différences catégorielles existent quant à la perception de sa composition et à la transmission de ses effets par la médiation de l'efficacité collective perçue, signalant le caractère contingent du magnétisme. Ces résultats ouvrent des perspectives managériales et scientifiques, en soulignant l'intérêt des approches positives de l'organisation hospitalière.

Mots clés : *Magnet Hospital, Attributs managériaux, Attitudes positives au travail, Modèle d'équations structurelles, Partial Least Squares*

Summary

Many contemporary findings are alarmed of the recurring discomfort of hospital human resources, especially against doctors and nurses, and consequently against risk of poor quality of care for patients. Adopting a more optimistic approach, American nursing scholars have highlighted since the 1980s, some magnet hospitals, able to attract and retain, and with good working and care conditions. This thesis aims to explore *Magnet Hospital* concept, to inform its definition and scope for hospital human resource management in France. According to a hypothetico-deductive approach, based on a review of the literature, the conceptualization begins with appropriation of synthetic *Magnet Hospital* model. Under a psychosocial perspective, our original research model focuses on perception of managerial magnetic attributes (*transformational leadership, perceived empowerment of participation, collegial climate between doctors and nurses*) and their consequences on positive job attitudes (*satisfaction, commitment, intent to rest, emotional equilibrium work/family, perceived collective efficacy*), at wards level. A quantitative methodology proceeds by a questionnaire of 8 *ad hoc* scales and interviews 133 doctors, 361 nurses, 362, auxiliary nurses, in 36 French medicine units. A set of structural equations modeling, according to *Partial Least Squares*, tests nature and intensity of direct and indirect relationships of perceived managerial magnetism. The statistical results show a good validity of constructs and a good fit of models. The major positive effect of magnetic managerial context is on perceived collective efficacy. Some professional differences exist about perceptions of composition and transmission of magnetic effects (via mediation of perceived collective efficacy), indicating the contingency of magnetism. These findings open managerial and scientific opportunities, emphasizing the interest for positive organizational approach of hospital.

Keywords : *Magnet Hospital, Managerial Attributes, Positive Job Attitudes, Structural Equation Modeling, Partial Least Squares*