

## **Fusion hospitalière et collaboration interprofessionnelle inter-équipe : une analyse qualitative des facteurs de réussite et des obstacles pour une fusion d'équipe réussie**

**Laura Vaccarino**

Travail de master, Master of Advanced Studies Promotion de la santé FFHS

Contexte et problématique : le système de santé occasionne des coûts élevés en Suisse, qui ne cessent d'augmenter. Les hôpitaux réagissent par des fusions, dans le but de devenir plus attractifs, plus performants, plus durables et plus rentables. La culture d'entreprise est considérée comme un facteur mou dans les processus de fusion, et à ce titre, elle est souvent négligée. L'absence d'intégration de la culture d'entreprise est une raison du faible taux de succès des fusions. Ce travail porte sur la problématique des recherches insuffisantes sur les effets d'une fusion de l'entreprise sur les collaborateurs/trices et le développement de leurs équipes. L'objectif est de cerner les facteurs de succès et les obstacles au travail en équipe dans la période suivant la fusion. Dans ce travail, les questions suivantes sont soulevées : « Quels sont les facteurs qui favorisent et quels sont ceux qui compliquent la réussite du travail en équipe après une fusion de l'équipe ? », « Quelles sont les émotions déclenchées par l'absence de réussite du travail en équipe chez les collaborateurs/trices concerné-e-s ? » et « En quoi une 'check-list du travail en équipe efficace' influence-t-elle les collaborateurs/trices et leur travail en équipe ? ».

Méthodologie : pour répondre à ces questions, une étude qualitative avec collecte spécifique de données a été réalisée au moyen d'une enquête électronique, anonyme et qualitative. L'échantillon était composé de 22 collaborateurs/trices des deux hôpitaux Stadtspital Waid et Stadtspital Triemli de différentes disciplines et occupant plusieurs échelons dans la nutrition clinique. L'analyse a été effectuée selon la théorie ancrée.

Résultats : en s'appuyant sur les messages clés et en appliquant la méthode de codage axiale, il a été possible de conclure à trois phénomènes importants : « communication claire et transparente », « esprit d'équipe » et « sentiment d'incertitude ». A partir de l'analyse des résultats, six facteurs se cristallisent, qui ont une influence positive ou négative directe sur le travail en équipe après la fusion d'une équipe : « homogénéité des objectifs et des visions de l'équipe », « structures claires de l'équipe », « esprit d'équipe », « communication claire, structurée et régulière », « participation des collaborateurs/trices concerné-e-s » et « sentiment d'incertitude ».

Conclusion : cette étude scientifique qualitative pourrait donner quelques premières indications sur l'effet d'une fusion sur les collaborateurs/trices concerné-e-s et fournir les bases nécessaires à l'ébauche d'une check-list pratique et facile à retenir pour le développement optimal de l'équipe. Il est souhaitable que d'autres travaux de recherche soient effectués dans ce domaine et que la check-list développée soit évaluée.