

Étude Professionnelle

# La Contractualisation Interne au CHU de Rennes

Obstacles Franchis

Et

Défis Futurs

Jorge Teixeira

# Les Auteurs

- Hanne Berthelsen (DK)  
Dentiste, Maître en Santé Publique
- Jorge Teixeira (PT), Droit,  
Directeur d'Hôpital  
(ENSP, Lisbonne)
- Quan Truong (DK),  
Technicien de  
Laboratoire, Maître en  
Santé Publique

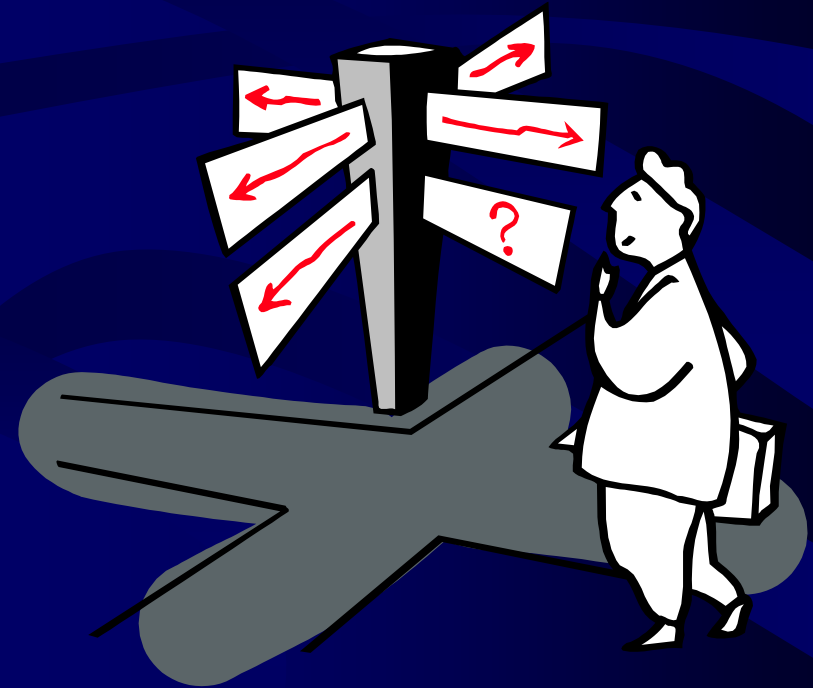


# Les Tuteurs

- ENSP – Rennes
  - Arlette Danzon
  
- CHU de Rennes
  - Ronan Dubois
  - Jacqueline Hubert

# Table des Matières

- Introduction
  - Questions de Recherche
- Méthodes
- Résultats
  - Ressources Financières
  - Système d'Information
  - Ressources Humaines
- Discussion
- Conclusion



# Question Préalable

- Comprendre le système de santé français ;
- Comprendre l'organisation et le fonctionnement d'un hôpital public français.

**FRANCHIR LES BARRIÈRES  
LINGUISTIQUES ET  
CULTURELLES.**

# Introduction

- CHU de Rennes : établissement public de soins de santé – 2200 lits ;
- Changement organisationnel débuté en 1997 ;
- Étude EUROPHAMILI : contractualisation interne au CHU de Rennes – trois points de vue :
  - Économie/finances ;
  - Systèmes d'information ;
  - Travail et coopération.

# Questions de Recherche

- Quels changements positifs la contractualisation interne a-t-elle apporté au CHU de Rennes ?
  - Comment le CHU de Rennes a-t-il maintenu l'équilibre budgétaire ? Avec quels outils ?
  - De quelle information les professionnels ont-ils besoin ? De quels changements ?
  - Comment le changement organisationnel a-t-il influencé le contenu du travail/ la coopération ?

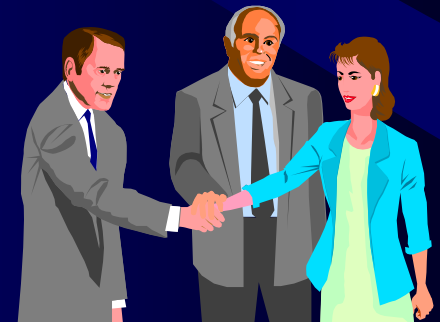
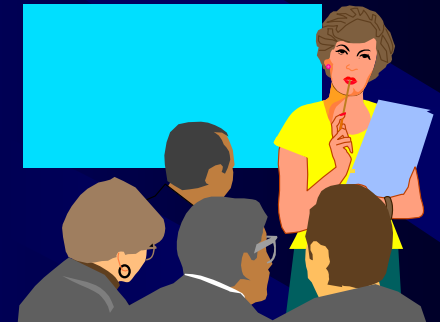
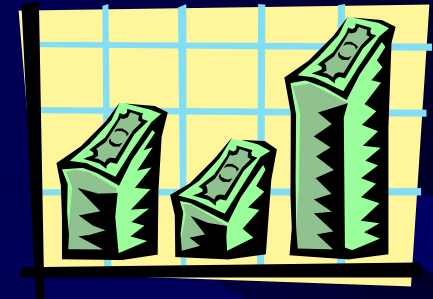
# Méthode

- Étude qualitative
- Sources de données :
  - Interviews semi-directifs :
    - Directeurs d'hôpital, chefs de service et surveillantes ;
  - Analyse de documents (CHU et ENSP)
- Analyse déductive et inductive

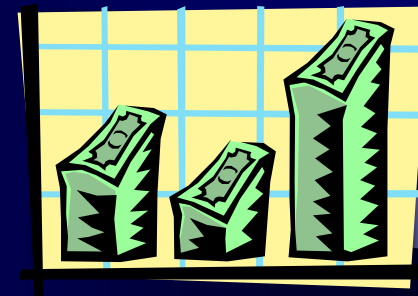


# Résultats

- I – Ressources Financières
  - 1997/2002
- II – Systèmes d'Information
  - Formation, outils de suivi
- III – Ressources Humaines
  - Travail et coopération

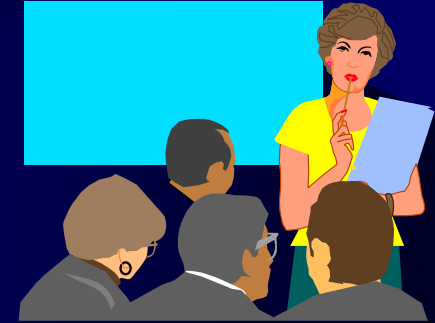


# Résultats – I – Ressources Financières



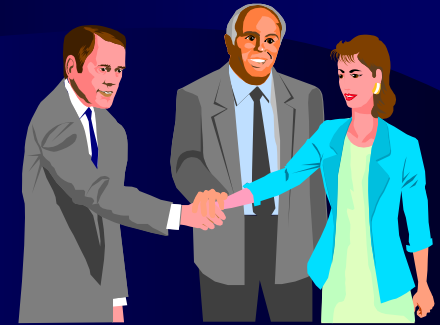
- Dépense totale du CHU de Rennes :  
augmentation ;
- Équilibre budgétaire : difficile ;
- Plus d'économies : de plus en plus difficile ;
- Points ISA : efficacité du CHU de Rennes ;
- Niveau d'activité: stabilité.

# Résultats – II – Systèmes d'Information



- Information plus précise :
  - Dépenses ;
  - Niveau d'activité ;
- Amélioration des outils d'information chaque année ;
- Comptabilité analytique : rôle central ;
- Qualité et quantité d'information accrues.

# Résultats – III – Ressources Humaines



- Travail plus intéressant pour les directeurs d'hôpital ;
- Amélioration de la communication entre la direction et les départements ;
- Tension entre le travail de médecin et d'infirmier et le management des départements ;
- Différences entre départements ;
- Peu de communication à travers l'organisation.

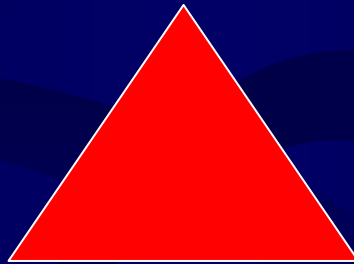
# Autres Résultats

- Médecins/Infirmiers ont besoin de :
  - Plus de managers ;
  - Plus de formation en management;
- Perception générale : ralentissement du processus de changement organisationnel ;
- Tous les départements ne participent pas à la contractualisation interne.

# Discussion

Le triangle incohérent du CHU de Rennes:

Ressources limitées

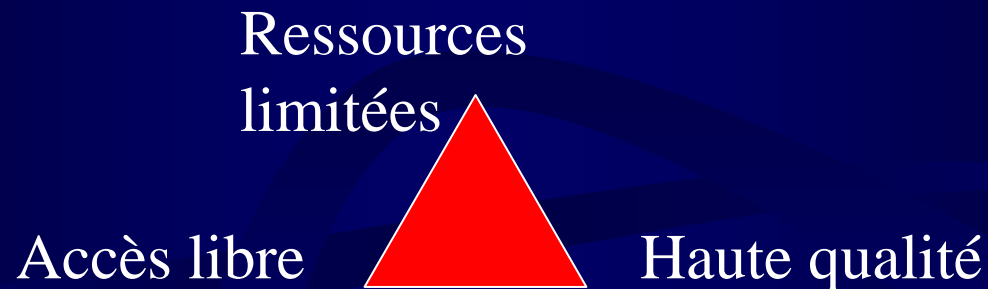


Accès libre

Haute qualité

Il est cohérent de choisir deux dimensions du triangle, mais pas les trois.

# Discussion



- ✓ Si l'accès est libre et les ressources sont limitées :
  - ✗ Haute qualité ;
- ✓ Si l'accès est libre et la qualité est haute :
  - ✗ Ressources limitées;
- ✓ Si les ressources sont limitées et la qualité est haute :
  - ✗ Accès libre.

# Conclusion

- Rapprochement de deux points de vue :
  - À court terme :
    - Spécialisation des médecins/infirmiers en management ;
    - Plus de professionnels de management ;
  - À long terme :
    - Introduction du management dans l'éducation des médecins/infirmiers et d'autres professionnels de santé.

# Hôpitaux Français



- Contexte européen en changement :
  - Économie (soins de santé) ;
  - Technologie ;
  - Démographie ;
- Liberté de circulation de personnes et services.

# Formation EUROPHAMILI

- Connaissance d'autres cultures ;
- Échange de points de vue professionnels ;
- De retour au Portugal et au Danemark :
  - Diffusion de l'expérience et des connaissances.

