

# Facteurs associés à l'intention des infirmières de quitter leur travail actuel au Liban

1

**Mira BEJJANI, Inf MSc**

**Rima SASSINE KAZAN, inf. PhD**

# Problème de l'étude

- ➔ La pénurie des infirmières problème mondial

## Contexte de l'étude

### Liban:

- ➔ Une infirmière pour 10 patients
- ➔ Turn over des infirmières estimé à 16.8% en 2009

(Haddad, 2015)

(El-Jardali et al., 2008, 2009)

## Contexte de l'étude

- Densité infirmière basse : 1.18 sur 1000
- Demande croissante en personnel infirmier qualifié :
  - Des hôpitaux
  - Des centres de santé
- Stabilité du nombre des diplômés

(Sassine, 2012)

# Contexte de l'étude:

## CHU de Beyrouth

- Nombre de démission élevé
- Augmentation du taux d'absentéisme

# Conséquences de la pénurie

- Sur le Patient
- Sur l'hôpital
- Sur les Infirmières



Qualité de vie au travail



intention de quitter le travail

# Définition des concepts

6

**Qualité de vie au travail:** *(Brooks & Anderson, 2004)*

- « Le degré dans lequel les infirmières sont en mesure de satisfaire leurs besoins personnels importants à travers leurs expériences dans leur travail »
- 4 dimensions:
  1. Equilibre entre le travail et la maison
  2. Contexte du travail
  3. Style du travail
  4. Représentation du travail

**Intention de quitter:** *(Porter & Aymen , 2010)*

- « Un déterminant de la décision de quitter le travail »

## Qualité de vie au travail

- Equilibre travail maison
- Contexte du travail
- Style du travail
- Représentation du travail

## Caractéristiques socio-professionnelles

- Age
- Sexe
- Dernier diplôme obtenu
- Statut marital
- Enfants en charge
- Statut d'aidant principal des parents
- Nombre d'années d'expérience
- Horaire de travail
- Type de l'unité de soins
- Du Spécifique à l'unité de soin

## Intention de quitter le travail

***Cadre empirique de l'étude inspiré de Brooks (2004) et de Almalki (2012)***



# But & Questions de recherche

**BUT:** Identifier les facteurs associés à l'intention des infirmières de quitter leur travail actuel dans un CHU à Beyrouth.

## **QUESTIONS**

- ➔ Quelle est la proportion des infirmières qui ont l'intention de quitter leur travail actuel dans un CHU à Beyrouth?
- ➔ Quelle est la qualité de vie au travail chez les infirmières travaillant dans un CHU à Beyrouth?
- ➔ Quels sont les facteurs associés à l'intention des infirmières de quitter leur travail dans un CHU à Beyrouth?



# Méthode

- ❖ Devis quantitatif de type descriptif corrélationnel
- ❖ Échantillonnage stratifié proportionnel:  $n = 216$
- ❖ Critère d'inclusion:
  - ❖ Infirmière Soignante
  - ❖ Travaille à l'hôpital depuis plus que 3 mois

# Méthode

- ❖ Questionnaire de l'étude: 53 questions
  - ❖ Instrument de mesure : « *Quality of Nursing Worklife* »: 42 items
  - ❖ Fidélité de l'instrument:

Auteur	Etude
0,88	0,879
  - ❖ Questions sur l'intention de quitter: 2 questions
  - ❖ Questions sur les caractéristiques socio-professionnelles: 9 questions

# Ethique

- ❖ Accord du comité éthique de l'Université Saint-Joseph
- ❖ Consentement écrit de :
  - la direction de l'hôpital
  - des participantes



# RÉSULTATS

## Les caractéristiques socio-professionnelles des infirmières

- Sexe: Féminin: 92,1%
- Statut marital: Célibataire 57,9%
- Dernier diplôme obtenu: Licence 44,9 %; DU 39,8%; Master 15,3%
- Enfants en charge: 59,3%
- Statut d'aidant principal des parents: 41,1%
- Horaire de travail: Rotation: 58,1%
- Diplôme universitaire spécifique à l'unité de soin: 39,4%
- Age:  $31,8 \pm 8,29$
- Années d'expériences:  $9,9 \pm 7,66$

**Tableau 1: La qualité de vie des participantes**

	<b>Moyenne</b>	<b>Ecart type</b>
<b>Qualité de vie au travail</b>	172,25	22,654
<b>Dimension « équilibre travail et maison »</b>	26,15	4,472
<b>Dimension « contexte du travail »</b>	41,14	5,798
<b>Dimension "style du travail »</b>	<b>87,28</b>	14,010
<b>Dimension « représentation du travail »</b>	17,67	3,438

## Tableau 2: Proportion des infirmières qui ont l'intention de quitter le travail

<b>Variables</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Intention de quitter</b>		
<b>Oui</b>	126	<b>58,3</b>
<b>Non</b>	90	41,7



**Tableau 3: Relation entre l'intention des infirmières de quitter le travail et les caractéristiques socio-professionnelles**

16

Variables	Intention de quitter			
	Oui (%)	Non (%)	$\chi^2$	P
<b>Statut d'aidant principal des parents</b>				
<b>Oui</b>	65,9	34,1	3,891	<b>0,049</b>
<b>Non</b>	52,4	47,6		
<b>Horaire de travail</b>				
<b>Jour seulement</b>	47,1	52,9	8,402	<b>0,015</b>
<b>Nuit seulement</b>	45	55		
<b>Rotation</b>	66,4	33,6		

**Tableau 4: Relation entre l'intention des infirmières de quitter le travail et les caractéristiques socio-professionnelles et la qualité de vie au travail**

Variables	Intention de quitter			
	Oui (%)	Non (%)		
	M ± ET	M ± ET	t	p
<b>Age</b>	30,29±6,795	34,17±9,648	-3,441	<b>0,001</b>
<b>Nombre années expérience</b>	8,51±6,475	11,99±8,696	-3,349	<b>0,001</b>
<b>Qualité de vie au travail</b>	164,30±21,66 5	183,37±19,13 3	-6,690	<b>0,000</b>
<b>Dimension «style du travail »</b>	82,47±13,531	94,02±11,755	-6,528	<b>0,000</b>

# Tableau 5: Régression logistique prédisant l'intention de quitter

18

Variables	Intention de quitter		
	OR	IC 95%	p
<b>Qualité de vie au travail</b>	0,954	0,937-0,971	<b>0,000</b>
<b>Années d'expériences</b>	0,940	0,898-0,984	<b>0,008</b>
<b>Statut d'aidant principal des parents</b>	2,532	1,289-4,974	<b>0,007</b>
<b>Horaire</b>			
<b>Jour</b>			0,457
<b>Nuit</b>	0,685	0,331-1,419	0,309
<b>Rotation</b>	0,567	0,177-1,812	0,339

## Limites de l'étude

- ❖ Etude faite dans un seul centre hospitalier
- ❖ Nature transversale de l'étude

# Recommandations

## *Au niveau de la gestion*

- ➔ Direction des soins infirmiers:
  - ➔ Développer des opportunités d'avancement de carrière
  - ➔ Promouvoir une collaboration interprofessionnelle
- ➔ Cadres supérieurs:
  - ➔ Donner plus de feedbacks positifs aux infirmières
  - ➔ Développer une communication efficace et positive avec les équipes
  - ➔ Revoir la flexibilité de l'horaire de travail

# Recommandations

## *Au niveau de la pratique*

- Assurer un environnement de travail sécurisant
- Assurer un milieu de soutien pour les infirmières
- Permettre aux infirmières de planifier elles-mêmes leur programme de travail (*Self-scheduling*)

# Recommandations

## *Au niveau de la formation*

- ➔ Offrir des séminaires de formation visant à promouvoir:
  - ➔ la collaboration,
  - ➔ le travail d'équipe
  - ➔ la communication professionnelle
- ➔ Développer des stratégies visant:
  - ➔ l'estime de soi
  - ➔ la maîtrise de soi



# Recommandations

## *Au niveau de la recherche*

- Réaliser une étude longitudinale pour identifier les facteurs prédictifs de l'intention des infirmières de quitter leur travail.
- Réaliser une étude qualitative pour comprendre le vécu des infirmières quant à leur qualité de vie au travail

# Conclusion

- ❖ Maintenir une vie professionnelle saine
- ❖ Améliorer la qualité de vie au travail
- ❖ Veiller à :
  - l'organisation du travail
  - la charge de travail des infirmières
  - l'équilibre entre travail et vie personnelle
- ❖ Exiger une reconnaissance professionnelle
- ❖ Promouvoir une image correcte de la profession infirmière dans la société.

# Références

- American Nurses Association. – Peterson, C. (2001). *Nursing Shortage: Not a Simple Problem No Easy Answers*, (Shortage Problem Answer, 2). Récupéré le 2 Février 2016 de <http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume62001/No1Jan01/ShortageProblemAnswers.html>
- Brooks, B. & Anderson, M.A. (2004). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economic\$* 23 (6) 319-326.
- Brooks, B. & Anderson, M.A. (2004). Nursing work life in acute care. *Journal of Nursing Care Quality*, 19 (3), 269-275.
- Canada. (2012). *Mémoire de la fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers*. Récupéré le 2 Février 2016 de [http://www.noscommunes.ca/Content/Committee/411/FINA/WebDoc/WD5138047/411\\_FINA\\_PBC\\_2011\\_Briefs/Canadian%20Federation%20of%20Nurses%20Unions%20F%208200671.html](http://www.noscommunes.ca/Content/Committee/411/FINA/WebDoc/WD5138047/411_FINA_PBC_2011_Briefs/Canadian%20Federation%20of%20Nurses%20Unions%20F%208200671.html)

# Références

- Ordre des infirmiers et infirmière au Liban. (2017). Order of Nurses in Lebanon Statistics. Récupéré le 6 Décembre [http://www.orderofnurses.org.lb/Modules/FastLinks/UploadPDF/5057\\_04,04,YYAll%20Stat%20Ang%202012-2016.pdf](http://www.orderofnurses.org.lb/Modules/FastLinks/UploadPDF/5057_04,04,YYAll%20Stat%20Ang%202012-2016.pdf).
- Organisation mondiale de la santé. (2010). *Bulletin of the World Health Organization*. Récupéré le 11 Décembre 2015 de Bulletin of the World Health Organization Past issues Volume 88: 2010 Volume 88, Number 5, May 2010, 321-400.
- Organisation mondiale de la santé. (2015). *Ressources humaines pour la santé: stratégie mondiale à l'horizon 2030 PROJET* Décembre 2015. Récupéré le 12 Mars 2018 de [http://www.who.int/hrh/resources/French\\_global\\_strategyHRH.pdf?ua=1](http://www.who.int/hrh/resources/French_global_strategyHRH.pdf?ua=1)
- Porter, S. & Ayman, R. 2010. Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and intention to quit. *Journal of Management & Organization*, 16(3), 411-424.

# Merci

[mira.Bejjani@net.usj.edu.lb](mailto:mira.Bejjani@net.usj.edu.lb)