



HAL
open science

Expérimentation dans l'évaluation de la performance de la médecine du travail

M'Hamed Chertouh

► **To cite this version:**

M'Hamed Chertouh. Expérimentation dans l'évaluation de la performance de la médecine du travail. 2024. hal-04527344

HAL Id: hal-04527344

<https://hal.science/hal-04527344>

Preprint submitted on 30 Mar 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Expérimentation dans l'évaluation de la performance de la médecine du travail

CHERTOUH M'HAMED

mhamed.chertouh@gmail.com

Résumé

Cet article présente une expérimentation novatrice dans le domaine de l'évaluation de la performance de la médecine du travail. L'étude se concentre sur l'utilisation de l'Évaluation Globale Intégrée de la Performance des Systèmes de Santé (EGIPSS) adaptée à ce contexte spécifique. L'EGIPSS est une méthode d'évaluation globale qui permet d'évaluer différents aspects des systèmes de santé, tels que l'accessibilité, l'efficacité, la qualité et l'équité. L'adaptation de cette méthode à la médecine du travail vise à fournir une évaluation complète et précise de la performance de ces services. Les résultats de cette expérimentation offrent des perspectives intéressantes pour l'amélioration continue de la médecine du travail et pourraient également être extrapolés à d'autres domaines de la santé.

Mots clés : Médecine du travail, Évaluation de la performance, Évaluation Globale Intégrée de la Performance des Systèmes de Santé (EGIPSS), Expérimentation.

Abstract

This article presents an innovative experiment in the field of assessing the performance of occupational health services. The study focuses on using the Integrated Global Assessment of Health Systems Performance (IGAHSP), adapted to this specific context. IGAHSP is a comprehensive evaluation method that assesses various aspects of health systems, such as accessibility, efficiency, quality, and equity. Adapting this method to occupational health aims to provide a comprehensive and accurate assessment of the performance of these services. The results of this experiment offer interesting perspectives for the continuous improvement of occupational health and could also be extrapolated to other areas of healthcare.

Keywords : Occupational health, Performance evaluation, Integrated Global Assessment of Health Systems Performance (IGAHSP), Experimentation

1-INTRODUCTION

La performance globale d'une organisation peut être définie comme sa capacité à atteindre de manière optimale ses objectifs. Les aspects clés de cette performance sont regroupés dans le bien connu "triangle de la performance", illustrant les liens entre les objectifs, les moyens et les résultats. *« La performance est une notion couramment utilisée dans le domaine de la vie des affaires. Cependant, il demeure difficile d'en donner une définition simple du fait de ses multiples dimensions. Elle est généralement appréhendée à travers les concepts d'efficacité et d'efficience de l'organisation ».* (Bertrand, 2010).

Cette perspective met en relief l'importance de l'efficacité et des résultats concrets dans la gestion des organisations. *« Pour le dictionnaire de la langue française (ATILF, 1994), l'efficacité est le caractère de ce qui est efficace, de ce qui produit, dans de bonnes conditions et sans autre aide, l'effet attendu »* (Olivier, 2020).

Une organisation axée sur la durabilité se distinguerait par sa capacité à maintenir une performance optimale, même en présence d'une sensibilité accrue aux nombreux défis émergents de son environnement. Elle s'engage activement à préserver une résilience à long terme tout en surveillant attentivement certains signaux faibles nécessaires à sa survie, tant internes qu'externes *«Selon la théorie des signaux, une entreprise divulgue des informations pour réduire l'asymétrie d'information et signaler aux investisseurs qu'elle est plus performante que ses concurrents. Cependant, la crédibilité des informations fournies par une entreprise est un élément essentiel pour garantir une asymétrie d'information moindre .»* (MAMBE, DONGMO, R.M, & NDJETCHEU, L, 2024)

En adoptant cette approche proactive, l'organisation s'inscrit dans l'anticipation des changements, qui lui permettra de contrecarrer tous les risques potentiels majeurs à venir et d'exploiter efficacement les opportunités à ne jamais rater. À la lumière des éléments mentionnés précédemment, il est impératif pour l'entreprise de prendre conscience de cette clairvoyance indispensable et de la transformer en un moteur qu'elle devrait cultiver et perfectionner en permanence. *« En effet, la performance stratégique, appelée aussi la performance à long terme, est garante de la pérennité, intègre le maintien de la distance avec les concurrents et utilise un système d'excellence comme indicateur de mesure ».* (Zineb, 2017).

Pour garantir sa pérennité, une organisation doit également constamment gérer les tensions dynamiques essentielles à son fonctionnement optimal. Cela implique de maintenir ses systèmes vitaux alignés sur ses objectifs, ce qui englobe l'adaptation à l'environnement, la fourniture de produits ou services de qualité tout en assurant une productivité élevée, et la promotion de valeurs communes. Pour survivre, elle doit continuellement contribuer à la satisfaction globale de toutes les parties prenantes liées à sa raison d'être. « *La performance d'un système ou d'une organisation se manifeste par sa capacité à réaliser sa mission (goal achievement), à s'adapter à son environnement (acquérir et contrôler des ressources, répondre aux attentes de la population), à produire des services de qualité avec productivité et à maintenir ou développer des valeurs communes (culture organisationnelle). Elle se manifeste aussi par sa capacité à établir et à maintenir une tension dynamique entre la réalisation de ces quatre fonctions* ». (André-Pierre, 2008).

La manière dont on appréhende la "performance globale de l'organisation" repose souvent sur des méthodes analytiques qui découpent les études en différents domaines tels que les finances, la communication, la croissance, etc. Cependant, il est tout aussi intéressant d'envisager des initiatives intégrant ces différentes perspectives dans une approche transversale.

En effet, cela permettrait de considérer la performance globale de l'organisation comme un ensemble complexe nécessitant une vision systémique. Ainsi, on pourrait exploiter toutes les opportunités offertes tout en restant conscients des limites inhérentes aux approches traditionnelles et segmentées. « *Le choix d'un de ces trois sens de la performance (résultat, bilan d'une action ou action) n'est pas sans influencer l'approche retenue pour évaluer la performance et/ou celle des acteurs qui contribuent à sa réalisation ! Ainsi, en fonction du contexte, l'évaluation sur un aspect de la performance (par exemple la performance financière), pourra être suffisante, alors que dans d'autres cas il sera préférable de travailler sur une notion de performance multicritères qui inclut la performance économique, performance financière, performance des processus, etc.* ». (Salgado, 2013).

Dans les fluctuations du temps et les mutations continues, la sagesse réside aussi dans la réalisation que la réussite d'une organisation est étroitement liée à la synergie entre ses différentes composantes, ainsi qu'à ses interactions profondes avec les autres acteurs de son milieu. Le véritable accomplissement se manifeste lorsque l'efficacité d'une organisation

joue un rôle significatif dans la progression du réseau auquel elle est intégrée. « *Enfin, la performance d'une organisation ne peut se concevoir qu'en relation avec la performance de chacune de ses composantes et avec celle du réseau constitué par les autres organisations avec lesquelles elle interagit. C'est seulement dans la mesure où la performance d'une organisation contribue à la performance du réseau auquel elle appartient qu'elle est véritablement performante* » (André-Pierre, 2008).

Ces éléments dont il faut toujours œuvrer pour trouver la combinaison qui permettra une synergie entre eux, comprennent *la pertinence*, qui évalue l'adéquation entre les objectifs et les moyens employés, *l'efficacité*, mesurant la capacité à atteindre les résultats fixés indépendamment des moyens utilisés, *et l'efficience*, caractérisant la capacité à atteindre de façon optimale les résultats fixés tout en rationalisant les ressources disponibles.

2- Cadre conceptuel

L'histoire du développement de la performance globale des organisations est marquée par des changements économiques, technologiques, sociaux et environnementaux. Ce développement est complexe et s'est étendu sur plusieurs décennies.

Au début du XX^{ème} siècle, Frederick Taylor a introduit le "taylorisme", une approche scientifique du travail visant à maximiser l'efficacité des travailleurs. Henry Ford a mis en œuvre le modèle de production en série (Fordisme) dans les années 1910, en introduisant des chaînes de montage pour produire des voitures à un coût réduit.

W. Edwards Deming¹ et Joseph Juran² deux des experts renommés dans le domaine du management de la qualité et de l'amélioration des processus industriels, ont ensuite introduit des concepts de gestion de la qualité totale, soulignant l'importance de la qualité

¹William Edwards Deming (1900-1993) était un statisticien, professeur, auteur et consultant en management américain. Il est surtout connu pour ses travaux sur l'amélioration de la qualité dans la production industrielle, qui ont eu un impact majeur sur le Japon après la Seconde Guerre mondiale et ont contribué à sa reprise économique. Deming est célèbre pour ses 14 principes de management de la qualité.

²Joseph Moses Juran (1904-2008) était un ingénieur américain d'origine roumaine. Il est également reconnu pour ses contributions majeures dans le domaine de la qualité et du management. Juran a développé plusieurs concepts clés dans le domaine de la gestion de la qualité, notamment le principe de la "trilogie de la qualité" : planification de la qualité, contrôle de la qualité et amélioration de la qualité. Il a également popularisé le concept de "coût de la non-qualité", soulignant les coûts cachés associés à la mauvaise qualité des produits ou des processus.

dans la production. La performance globale était alors souvent mesurée en termes de conformité aux normes de qualité. C'était à l'ère de la qualité entre 1950 et 1960.

Arriva ensuite entre 1980 et 1990 la « révolution de l'informatique et de la technologie ». Durant cette période il est constaté une course des entreprises pour automatiser leurs processus afin d'améliorer leurs efficacités opérationnelles concomitamment la mise en œuvre des systèmes de gestion intégrée (ERP) pour rationaliser leurs opérations.

Le célèbre Balanced scorecard, également connu sous le nom de "tableau de bord prospectif," conçu par Robert Kaplan et David Norton en 1992, a révolutionné l'approche de la mesure de la performance en adoptant une perspective équilibrée. Cette approche intègre non seulement des indicateurs financiers, axés principalement sur la perception des détenteurs de capitaux, mais aussi des indicateurs non financiers.

L'adoption du Balanced scorecard a représenté un virage important par rapport aux pratiques précédentes, notamment celles incarnées par le tableau de bord de gestion traditionnel d'Alfred Sloan, président de General Motors de 1923 à 1956. Ce dernier se concentrait principalement sur les aspects financiers et les mesures telles que les indicateurs suivants³ le ROI, le ROE et l'EVA. En contrastant avec cette approche, le Balanced Scorecard a mis en lumière des éléments cruciaux tels que la satisfaction client, l'innovation, le développement du personnel, ainsi que les stratégies et ambitions de l'entreprise, en plus des processus internes décisionnels et opérationnels. Ce changement de perspective a marqué une évolution significative dans la manière dont les entreprises évaluent et gèrent leur performance.

Depuis 2010, la digitalisation et l'adoption de l'intelligence artificielle ont considérablement métamorphosé les opérations commerciales des entreprises. Cela a ouvert la voie à une analyse de données plus sophistiquée et à des prises de décision plus promptes. Les entreprises intègrent de manière croissante des indicateurs clés de performance liée à cette révolution numérique.

De plus, elles aspirent à travers cette démarche à rehausser leur performance globale en renforçant leur résilience à travers le développement de leur agilité. Ceci leur permet de s'ajuster rapidement aux fluctuations d'un marché hyperconcurrentiel exigeant flexibilité,

³Ratios financiers calculés : Return on investment, return on equity et economic value added.

innovation et engagement continu des employés. « *Le défi majeur de l'entreprise doit être celui de l'amélioration de sa performance opérationnelle. La digitalisation est une opportunité pour gagner en efficacité, évoluer en profondeur et enfin s'aligner et se mettre au service des attentes clients. Cette amélioration passe par un travail sur l'agilité de l'organisation et la refonte des processus et fonctions internes (Fayon .D., Tartar . M, et Babinet .G, 2019, p 165).* » (Kasmia & Djilali Chafik, 2021).

2-1- Contours et méthodes d'évaluations de la performance

Dans le paysage complexe de l'évaluation de la performance des organisations, une multitude de méthodologies a émergé, chacune cherchant à fournir une perspective holistique. Originellement centrées sur les paramètres économiques et financiers, les pratiques de gestion se sont élargies pour intégrer une variété de dimensions.

Le balanced scorecard (BSC), développé par Kaplan et Norton, s'est imposé en proposant une approche équilibrée, embrassant les dimensions financières, client, processus internes, et apprentissage/croissance.

Parallèlement, le global reporting initiative (GRI) a établi des directives exhaustives pour les rapports de durabilité, incluant des aspects allant de la gouvernance aux droits de l'homme, à l'environnement et à la société.

La norme ISO 26000 a promu l'intégration de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), tandis que l'environmental, social, and governance (ESG) évalue la durabilité en se concentrant sur des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

De même, le dow jones sustainability index (DJSI) offre un moyen de mesurer la performance durable des entreprises cotées en bourse.

En outre, l'approche du performance-based contracting (PBC) évalue la performance à travers des contrats définissant des objectifs spécifiques et des résultats mesurables.

Ces diverses approches fournissent des cadres complets pour évaluer et améliorer la performance des entreprises, offrant des choix adaptés aux spécificités sectorielles et régionales.

2.2 La performance des systèmes de santé et le modèle EGIPSS

L'évaluation de la performance globale d'un système de santé se révèle être une entreprise complexe et délicate. Les attentes des parties prenantes, marquées par une profonde diversité et contingence, ajoutent une couche de complexité à cette évaluation.

Il devient ainsi essentiel de reconnaître que la mesure de la performance dans le domaine de la santé est un acte éminemment spécifique, exigeant une approche nuancée pour refléter la réalité. « *La notion de performance en santé, omniprésente dans le contexte actuel mais néanmoins problématique, tant dans sa définition que son appréhension, doit donc être abordée de façon systémique, partagée et contextualisée (Grenier et Martin, 2013). Par ailleurs, et au-delà du seul champ de la santé, les travaux de Quinn et Rohrbaugh (1983) montrent qu'il n'existe pas de modèle universel de la performance organisationnelle et que, par conséquent, la performance implique des compromis et la gestion des paradoxes* » (Albert-Cromarias, Dos Santos, & Nautré, 2018).

Dans le cadre de notre article, nous jugeons pertinent d'introduire le modèle EGIPSS (Évaluation Globale Intégrée de la Performance des Systèmes de Santé). Ce modèle s'accorde harmonieusement avec notre approche holistique, mobilisant les théories des parties prenantes et de la contingence.

En insistant sur une perspective globale et intégrée, l'EGIPSS cherche à fournir une compréhension approfondie des performances des systèmes de santé, en tenant compte des multiples dimensions et des exigences variées des parties prenantes.

Cette approche permet de saisir la complexité croissante des systèmes de santé, favorisant ainsi une amélioration continue en alignement avec les objectifs initiaux de leur création. « *On peut néanmoins retenir les apports du modèle EGIPSS – évaluation globale et intégrée de la performance des systèmes de santé (Champagne et al., 2005), qui identifie quatre « fonctions » en interaction, reliées deux à deux par six « équilibres » (cf. figure 1). Ainsi, dans le champ de la santé, la performance organisationnelle doit être abordée comme un construit multidimensionnel permettant aux différentes parties prenantes de débattre et d'élaborer un jugement sur les qualités essentielles et spécifiques de l'organisation en fonction de leurs croyances, connaissances, responsabilités, intérêts et projets (Thiebaut et al., 2015). Enfin, dans la même logique, Grenier et Martin (2013) insistent sur la nécessité d'aborder la performance de manière systémique, partagée et contextualisée* » (Anne, 2018).

Le modèle d'évaluation globale intégré de la performance des systèmes de santé, basé sur quatre fonctions interagissant de manière constante (adaptation, maintien des valeurs, atteinte des buts et production), offre une approche novatrice pour surmonter les défis complexes qui entravent souvent l'efficacité des systèmes de santé.

En favorisant une gestion intégrée, ce modèle permet d'appréhender les paradoxes inhérents aux structures de santé, qui peuvent avoir des répercussions négatives sur le personnel en première ligne. Souvent contraints de jongler avec des dilemmes éthiques et des exigences contradictoires, le personnel médical doit opérer une gymnastique mentale quotidienne pour concilier les attentes des patients avec ses propres valeurs et celles de la déontologie médicale.

Cette approche globale offre une réponse cohérente et équilibrée à ces complexités, favorisant ainsi une harmonie accrue au sein des équipes médicales. De plus, en intégrant les aspects physiologiques de l'organisation de la santé en matière de productivité, le modèle contribue à stabiliser le cadre conceptuel et à définir des mesures consensuelles.

Ainsi, il représente une avancée significative dans la gestion des défis inhérents au domaine médical et paramédical, en favorisant une approche plus efficiente et alignée sur les valeurs fondamentales de la profession. « *Le modèle EGIPSS (Évaluation Globale et Intégrée de la Performance dans les Systèmes de Santé) utilise la théorie parsonienne de l'organisation sociale pour identifier et intégrer différentes dimensions de la performance dans un environnement hospitalier* » (Ayachi, 2023).

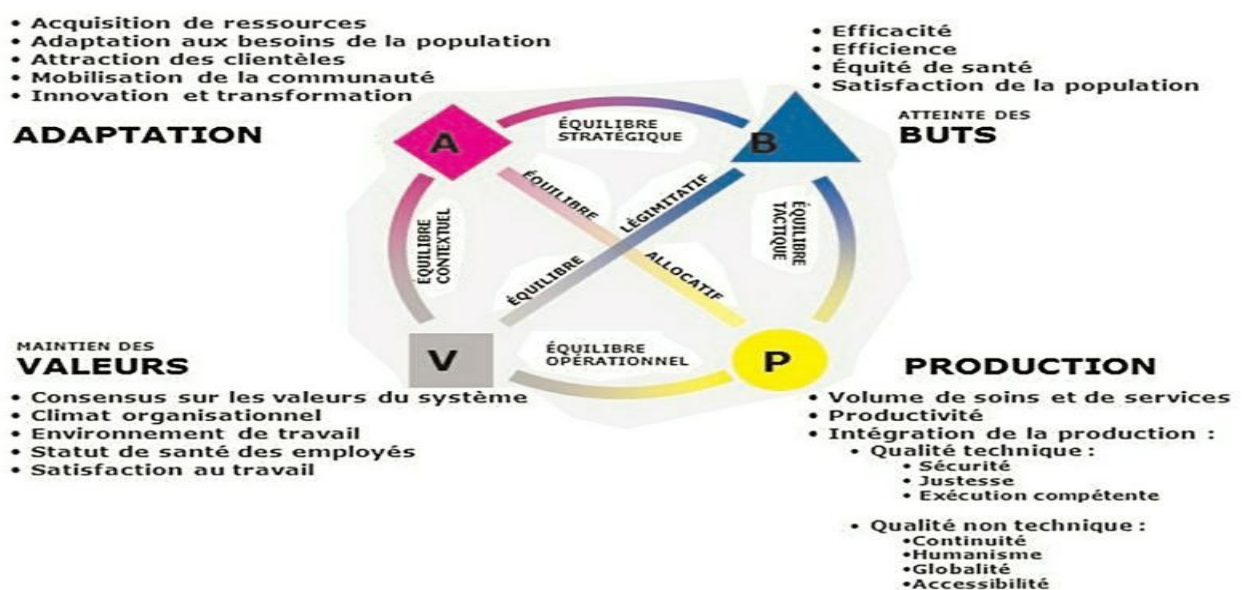


Figure 1 : Modèle EGIPSS. (Albert-Cromarias, Dos Santos, & Nautré, 2018)

3 Essai pour l'évaluation de la performance de la médecine du travail

Le modèle d'évaluation globale intégré de la performance des systèmes de santé (EGIPSS) se révèle particulièrement adapté à l'évaluation de la performance de la médecine du travail, à condition d'apporter des ajustements dans la fonction de production.

La finalité de ces ajustements réside dans l'élaboration d'un cahier des charges propre à la médecine du travail par l'employeur, en conformité avec les lois en vigueur.

Ce document facilitera l'évaluation des soumissionnaires pour le prestataire de médecine du travail, qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale, en se basant sur des objectifs opérationnels spécifiques. Il permettra également de sélectionner le prestataire en fonction de son engagement à fournir le meilleur service possible, apte à contribuer efficacement à l'amélioration de la maîtrise des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette sélection prendra en compte l'ensemble des paramètres techniques contemporains acceptés.

La pré-évaluation, ayant facilité le processus de sélection du prestataire, sera régulièrement suivie par les organes internes de contrôle de l'entreprise, en particulier la commission paritaire hygiène sécurité. L'objectif est d'assurer le respect des engagements pris par le prestataire de médecine du travail.

Cependant, se limiter à une évaluation quantitative ne suffit pas à pleinement apprécier la valeur ajoutée des services fournis dans le cadre de la médecine du travail. Il est essentiel d'intégrer en permanence cette évaluation à l'application de normes de qualité concernant les visites médicales et les analyses des risques professionnels, tout en les mettant en corrélation avec les résultats observés sur le terrain, tels que l'incidence des accidents du travail, des maladies professionnelles et les variations du bien-être des employés sur leur lieu de travail.

L'incorporation de l'intelligence artificielle (IA), une technologie révolutionnaire, dans la conception d'un dispositif de surveillance pourrait constituer une réponse appropriée à ces exigences. Cette initiative marquerait une transition significative des méthodes traditionnelles vers des approches plus axées sur la responsabilité des résultats de toutes les parties impliquées, y compris l'employeur, le prestataire de médecine du travail et même les employés. Cette perspective a été soulignée par l'Organisation mondiale de la santé. « *les systèmes d'IA doivent être soigneusement conçus pour tenir compte de la diversité des*

contextes socio-économiques et de soins de santé, nécessitant une formation aux compétences numériques et la participation de la communauté ». (OMS, 2021).

La mise en place d'un tel système d'évaluation adaptatif présente des défis opérationnels, tels que la préservation de l'autonomie du médecin du travail pour prescrire des examens complémentaires et fournir des avis spécialisés (qui sont essentiels à la prise de décision), tout en garantissant son impartialité. De plus, il est crucial de veiller à une interprétation adéquate des trois autres fonctions de l'EGIPSS.

Dans la continuité de cette approche, visant à garantir une pertinence maximale des actions de tous les intervenants en matière de prévention, nous recommanderions la mise en place d'une autorité nationale de régulation de la prévention médicale (ANRPM). Cette entité agirait en qualité d'observatoire de référence pour les actes préventifs médicaux, aussi bien dans le domaine professionnel que dans d'autres contextes, tout en évaluant leurs impacts. De plus, elle serait chargée de formuler des lois adaptées aux évolutions technologiques inéluctables, nécessitant l'adoption de pratiques novatrices.

Bien que ce volet ne soit pas au cœur de notre article, nous le considérons néanmoins comme un complément essentiel, car il ouvre des perspectives de recherche supplémentaires visant à renforcer l'intégration des actions médicales préventives dans la politique nationale de santé publique. Cette approche pourrait générer des avantages significatifs en termes d'économies et d'efficacité.

En exploitant au maximum les opportunités découlant des synergies entre les actions médicales préventives convergentes, elle contribue également à atténuer les risques liés à leurs divergences ou antagonismes.

À partir des informations précédentes, nous avons donc ajusté le modèle d'évaluation de la performance des systèmes de santé, connu sous le nom d'EGIPSS, pour permettre une évaluation spécifique de la médecine du travail tout en élaborant son cahier des charges.

Deux particularités de la médecine du travail sont à souligner : premièrement, la réglementation exige la tenue et la conservation d'un dossier médical individuel pour chaque travailleur, même après son décès (traçabilité des expositions), ce qui forme la base du dialogue confidentiel médecin-travailleur ; deuxièmement, lors de la présentation des bilans, le médecin du travail doit tenir un discours collectif tout en préservant la confidentialité des informations individuelles des travailleurs.

La digitalisation et le développement des systèmes d'information adaptés sont pertinents dans ce contexte, ce qui a été intégré dans la dimension "Adaptation", ainsi que la mobilisation des différentes parties prenantes en matière de santé et de sécurité au travail. Cette dimension a été modifiée comme suit : Acquisition de ressources, attraction de clientèles, mobilisation des parties prenantes en matière de santé et de sécurité au travail, innovation, notamment en utilisant l'intelligence artificielle et en se comparant continuellement à d'autres prestataires dans un contexte de veille technologique et réglementaire pour anticiper efficacement les changements à venir tout en négociant avec succès les changements en cours.

En ce qui concerne la dimension "Atteinte des buts", nous avons préféré lui substituer le terme "finalités", car les objectifs peuvent être divers et se matérialiser à différents niveaux. Les transformations suggérées seraient les suivantes : Contribution à la réduction de l'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles de manière efficace, optimisation des modes opératoires, conciliation de la satisfaction des clients avec le respect de la déontologie médicale.

Concernant la dimension "Production", les modifications proposées concernent la spécificité de l'activité et se présentent comme suit : Respect des ratios normatifs lors des visites médicales réglementaires, augmentation de la productivité, mise en place de dispositifs garantissant la qualité des prestations.

Le volet "Maintien des valeurs" reste globalement inchangé, malgré l'intégration du concept de "promotion de la santé mentale et physique et du bien-être au travail" pour les ressources humaines composant le système de médecine du travail. Cette dimension se présenterait comme suit : Consensus sur les valeurs du système, climat organisationnel et environnement de travail, promotion de la santé mentale et physique et du bien-être au travail des employés.

La principale modification réside dans l'introduction d'une cinquième dimension, la "vision stratégique", autour de laquelle s'articulent les quatre autres dimensions.

Cette vision stratégique serait déclinée au niveau de l'organisation à travers un plan stratégique synthétisant les éléments nécessaires à l'élaboration d'un cahier des charges pour le choix d'un prestataire en médecine du travail et facilitant ultérieurement le contrôle

de ses activités, notamment par la comparaison des résultats constatés avec les résultats prévus (Intégration amont-aval du modèle).

Il est crucial de respecter l'autonomie du prestataire de médecine du travail, qu'il s'agisse d'une personne morale (entreprise de médecine du travail) ou physique (médecin). Cette approche est d'autant plus pertinente car tous les écarts de la médecine du travail induits par une mauvaise pratique, qu'ils soient quantitatifs ou qualitatifs, auront des répercussions néfastes importantes.

D'une part, ils affecteront les employés, se traduisant par une augmentation des maladies professionnelles et des accidents du travail en raison d'une protection insuffisante contre les risques professionnels. D'autre part, ils impacteront les employeurs, les plaçant en position délicate vis-à-vis de la réglementation en vigueur et compromettant la pérennité de leurs organisations.

Ces répercussions peuvent également se traduire par une dégradation directe ou indirecte de la performance, telles que pour ces dernières les charges supplémentaires liées à la réparation des préjudices causés .

En outre, pour mieux visualiser le modèle proposé pour cette circonstance, l'illustration présentée dans la figure suivante, détaille de manière graphique les différentes dimensions du modèle EGIPSS adapté à l'évaluation de la médecine du travail, mettant en évidence les interactions entre elles et la manière dont elles contribuent à l'ensemble de la performance du système de médecine du travail.



Figure 2 : Proposition d'un cadre d'évaluation de la médecine du travail dans le modèle intégrateur EGIPSS modifié

3-1 Commentaires ,critiques et pistes de recherches futures :

1. Adaptation de l'EGIPSS : L'article souligne la pertinence de l'EGIPSS dans l'évaluation de la performance de la médecine du travail, mais il met également en lumière la nécessité d'ajustements spécifiques pour répondre aux besoins de ce domaine. Cependant, il serait intéressant de discuter davantage des défis potentiels liés à cette adaptation et de la manière dont ces ajustements pourraient influencer la validité et la fiabilité de l'évaluation.
2. Importance du cahier des charges : L'élaboration d'un cahier des charges spécifique à la médecine du travail est présentée comme un élément clé pour faciliter l'évaluation des prestataires. Cependant, il serait utile d'explorer en détail les critères et les indicateurs qui devraient être inclus dans ce cahier des charges pour garantir une évaluation complète et juste de la performance des prestataires.
3. Intégration de l'intelligence artificielle : L'article suggère l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans la conception d'un dispositif de surveillance pour améliorer l'évaluation de la performance de la médecine du travail. Bien que cette proposition soit prometteuse, il convient d'examiner attentivement les implications éthiques, juridiques et pratiques de l'utilisation de l'IA dans ce contexte, notamment en ce qui concerne la protection de la confidentialité des données médicales.
4. Proposition d'une autorité de régulation : La recommandation de mettre en place une autorité nationale de régulation de la prévention médicale (ANRPM) pour superviser les actes préventifs médicaux est une suggestion intéressante. Cependant, il serait bénéfique d'explorer en détail le mandat, la structure et les mécanismes de gouvernance de cette autorité, ainsi que les défis potentiels liés à sa mise en œuvre.

4- CONCLUSION

En conclusion, cet article propose des ajustements significatifs à l'EGIPSS pour l'évaluation de la performance de la médecine du travail, mettant en avant l'importance de développer un cahier des charges spécifique, d'intégrer l'intelligence artificielle et de mettre en place une autorité de régulation dédiée. Ces propositions offrent des pistes de recherche prometteuses pour améliorer l'évaluation et la qualité des services de médecine du travail, tout en soulignant la nécessité de considérer attentivement les implications éthiques, juridiques et pratiques de telles initiatives.

BIBLIOGRAPHIE

- Arnoux-Nicolas, C. (2023). Trouver du sens dans son travail : des aspirations alliant l'individuel et le collectif. *Action publique. Recherche et pratiques*, 17, 17-25. <https://doi.org/10.3917/aprp.017.0017>
- Barel, Y. & Frémeaux, S. (2012). Le rôle des médecins du travail dans les actions de prévention primaire. *@GRH*, 3, 69-88. <https://doi.org/10.3917/grh.122.0069>
- Barel, Y. & Frémeaux, S. (2015). Vers une médecine du travail préventive ?. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 122, 4-12. <https://doi.org/10.3917/geco1.122.0004>
- Ben Fredj Ben Alaya, L. (2007). Le concept de « création collective de sens » : Un usage pertinent dans le contexte de veille anticipative stratégique (VAS-IC®). *La Revue des Sciences de Gestion*, 226-227, 99-109. <https://doi.org/10.3917/rsg.226.0099>
- Bertezene, S. (2013). Le pilotage de la performance éthique : résultats de recherches-interventions dans le secteur médico-social. *Management & Avenir*, 64, 56-75. <https://doi.org/10.3917/mav.064.0056>
- Bertrand Dupouy (23 octobre 2018) *La Médecine Du Travail Étude juridique au service d'une meilleure prévention des risques professionnels*, thèse en vue de l'obtention d'un doctorat de l'université de Toulouse : portail-publi@ut-capitole.fr
- Bouchetara Mehdi, Meziani Abdelhak (2022), Les déterminants de la performance organisationnelle : Etude empirique sur quelques entreprises économiques algériennes *Algerian Journal of Management Sciences (AJMS)* Vol. 01, N°01 39 -54 orcid : 0000-0001-9826-8985
- Boumahdi Lobna Ouashil M'barek (2023) *La complexité des systèmes de pilotage de la performance RSE*, *Revue EMR*,1, <https://orcid.org/0000-0001-9903-8452>. <https://orcid.org/0000-0003-3730-5820>

- Coissard, S., Kachour, M. & Berthelot, É. (2016). (Re)penser le business model au prisme de la théorie des parties prenantes. *La Revue des Sciences de Gestion*, 278-279, 169-176. <https://doi.org/10.3917/rsg.278.0169>
- Errami, Y. (2013). Le Balanced Scorecard : entre modélisation de la création de valeur et déploiement stratégique. *Recherches en Sciences de Gestion*, 94, 93-110. <https://doi.org/10.3917/resg.094.0093>
- François Champagne, André-Pierre, Contandriopoulos, Julie Picot-Touché, François Béland Hung Nguyen (Septembre 2005) Un cadre d'évaluation globale de la performance des systèmes de services de santé : Le modèle EGIPSS , Rapport de recherche, , université de Montréal, ISBN : 2-550-45869-9 (version imprimée) 2-550-45870-2 (version PDF), www.csbe.gouv.qc.ca
- Gaëlle Deharo. (2011) ingénierie contractuelle et performance de l'entreprise : perspective économique et dynamique de droit des contrats. <https://hal.science/hal-00649107>
- Grignon, M. (2009). Pourquoi les systèmes de santé sont-ils organisés différemment ?. *Revue économique*, 60, 545-558. <https://doi.org/10.3917/reco.602.0545>
- Habibi zineb, Guati rizlane (May. 2022) Les facteurs déterminants de la performance globale des entreprises: Une revue de littérature théorique et empirique , *International Journal of Innovation and Applied Studies* 36, 502-517 <http://www.ijias.issr-journals.org/>
- Julien Cambon. (2007) Vers une nouvelle méthodologie de mesure de la performance des systèmes de management de la santé-sécurité au travail. *Sociologie*. École Nationale Supérieure des Mines de Paris, <https://pastel.hal.science/tel-00198867>
- Melchior Salgado. (2013) La performance : une dimension fondamentale pour l'évaluation des entreprises et des organisations. <https://hal.science/hal-00842219>
- Michel Rocca. (2005) Performance du travail, règles et valeurs. Une approche conventionnaliste du travail très qualifié. *Economies et finances*. Université Pierre Mendès-France - Grenoble II, <https://theses.hal.science/tel-0040579>
- Münsterberg, H. (1914). *Psychology and Industrial Efficiency*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:144861303>
- Murray, Christopher JL, and Julio Frenk. (2000) Un cadre pour l'évaluation de la performance des systèmes de santé. »*Bulletin de l'organisation mondiale de la Santé: la revue internationale de santé publique: recueil d'articles*, 78 , 771-731. <https://iris.who.int/handle/10665/58039?locale=en>
- Ngok Evina, J. (2018). Pouvoir des parties prenantes et performance globale des entreprises. *Question(s) de management*, 22, 101-113. <https://doi.org/10.3917/qdm.183.0101>

- Nobre, T. (2013). L'innovation managériale à l'hôpital: Changer les principes du management pour que rien ne change ?. *Revue française de gestion*, 235, 113-127. <https://doi.org/10.3166/RFG.235.113-127>.
- Saghir. FZ & Bencheikh. E. (2022) Le pilotage de la performance dans les établissements de santé. Quel rôle à jouer par le contrôle de gestion ? , *Revue Française d'Economie et de Gestion* ,5, 366- 388
- Sogbossi Bocco, B. (2010). Perception de la notion de performance par les dirigeants de petites entreprises en Afrique. *La Revue des Sciences de Gestion*, 241, 117-124. <https://doi.org/10.3917/rsg.241.0117>
- Sourie, J. & Ferlazzo, E. (2023). Bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes: Nathalie Bernard. *Action publique. Recherche et pratiques*, 17, 50-50. <https://doi.org/10.3917/aprp.017.0050>
- Sylvie Fornero, Jean-Claude Régnier. (Sep 2022) Intelligence collective dans la classe. Impact des interactions et autres facteurs sur l'intelligence collective dans des groupes de travail restreints au collège.. congrès international d'Actualité de la Recherche en Éducation et en Formation (AREF), - SSRE (Société Suisse pour la Recherche en Éducation) - AECSE (Association des Enseignant·e·s et Chercheur·e·s en Sciences de l'Éducation) - ABC-Educ (Association Belge francophone Collaborative de la recherche en Education) - OBSEF (Observatoire de l'éducation et de la formation) de la Faculté des Sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne, , Lausanne, Suisse. <https://hal.science/hal-03779761>.