MATHYS
European Orthopaedics

AOÛT 2020

move! 98

Une nouvelle façon de penser pour la médecine et le quotidien en clinique

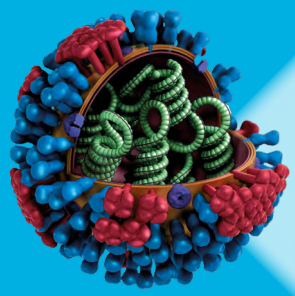
IMPULSIONS POUR L'ORTHOPÉDIE ET LE MILIEU PROFESSIONNEL – POUR MÉDECINS, EXPERTS ET CADRES SUPÉRIEURS

Coup d'oeil sur la science

Courte et efficace : la tige optimys en bonne position à la « mi-temps »

Entretien, Dr Benjamin Reinmann

Dans les coulisses pendant l'épidémie de COVID-19



Regard sur le monde

« Knowledge Hiding » ou qu'est-ce que la dissimulation de connaissances ?

Courte et efficace : la tige optimys en bonne position à la « mi-temps »

Dr. Karl Philipp Kutzner, privat-docent [a]

La tige optimys est l'une des tiges courtes guidées sur le calcar les plus populaires. L'évaluation à ce que l'on pourrait appeler la « mi-temps », à savoir après 5 ans d'utilisation clinique, révèle une satisfaction des patients et des score fonctionnels ainsi qu'un taux de survie particulièrement élevés.

Au cours des dernières années, les prothèses de hanche à tige courte se sont établies dans un nombre croissant de pays à travers le monde. Les tiges courtes constituent une alternative aux tiges classiques dans la mesure où elles préservent à la fois la substance osseuse et les tissus mous. Elles conviennent remarquablement bien aux voies d'abord mini-invasives et, si nécessaire, permettent une révision avec une tige droite standard [1].

La tige optimys fait partie de la toute nouvelle génération de tiges courtes et constitue aujourd'hui l'un des modèles les plus populaires parmi les tiges guidées sur le calcar [2]. L'une de ses caractéristiques est notamment le positionnement individuel de la tige selon l'anatomie préexistante. Ce positionnement est obtenu grâce à la hauteur variable de l'ostéotomie du col du fémur [3]. Outre un ancrage purement métaphysaire, une fixation supplémentaire dans la diaphyse proximale est donc également possible, en fonction de l'anatomie.

La tige optimys a été implantée pour la première fois en 2010 dans le cadre d'une étude multicentrique à Wiesbaden. Au cours des dernières années, les résultats à moyen terme de 216 tiges incluses dans l'étude ont pu être analysés et publiés en conséquence.

Des données probantes dans l'utilisation clinique et l'imagerie

Aussi bien les scores fonctionnels que la satisfaction des patients ont obtenu dans l'ensemble des valeurs exceptionnelles à 5 ans [4].

Dans une évaluation séparée des 54 patients inclus dans l'étude ayant bénéficié d'un traitement bilatéral simultané, un niveau d'activité postopératoire extrêmement satisfaisant a pu être mis en évidence [5]. Dans de nombreux cas, la reprise d'activités sportives a même été possible [5].

Dans la cohorte entière, l'imagerie n'a montré aucun signe d'ostéolyse à 5 ans. Dans seulement 2 cas (1 %), des liserés radiotransparents de taille minimale sans progression dans le temps ont pu être observés. Comparé à d'autres implants à tige courte, le nombre de signes de transfert de charge distale enregistré, pouvant indiquer une hypertrophie corticale (4,5 %), est particulièrement faible. Par ailleurs, ces signes n'ont donné lieu à aucun symptôme. Dans les configurations en varus, quasiment aucun signe de résorption osseuse pouvant indiquer un « *stress shielding* » n'a pu être déterminé. Ici, il fallait partir d'un ancrage principalement métaphysaire (fig. 1).

Dans les configurations en valgus, la préservation osseuse proximale ne peut être réalisée que partiellement. Du fait de l'ancrage supplémentaire dans la diaphyse proximale, une légère réduction de la densité osseuse à 5 ans a pu être identifiée [4]. Une étude DEXA récemment publiée montre que les tiges courtes permettent de minimiser le « *stress shielding* » et la perte osseuse périprothétique.

L'« undersizing » identifié comme cause de la migration

La migration axiale de l'implant est considérée comme un facteur prédictif négatif pour la survie de l'implant [6]. À 2 ans, la migration axiale moyenne dans la cohorte entière était de 1,43 mm [7]. À 5 ans, dans la grande majorité des cas, une stabilisation avec une valeur moyenne de 1,50 mm a été observée [8]. Dans seulement 4 cas, une migration continue de > 1 mm est apparue. Dans tous ces cas, un sous-dimensionnement parfois net des tiges (« undersizing »), correspondant à une erreur chirurgicale, a pu être identifié comme étant la cause de la migration (fig. 2).

Dans les configurations en valgus notamment, le sous-dimensionnement a été plus fréquent et la migration axiale a donc été plus élevée [9]. Chez les patients masculins en surpoids, le risque d'affaissement a aussi augmenté [10]. Des conséquences cliniques ne sont survenues chez aucun patient de la cohorte à 5 ans.

Un taux élevé de survie de 98,5 % à 5 ans

Alors que dans la cohorte de Wiesbaden, une opération de reprise avec changement de l'implant n'a été nécessaire dans aucun des cas, dans l'étude multicentrique, une révision de la tige a été réalisée chez seulement 13 patients à 5 ans. Ceci correspond à un taux de survie de 98,5 % à 5 ans pour la tige optimys. Une fracture périprothétique traumatique a pu être identifiée comme étant la cause de révision la plus fréquente. Surtout dans le cas d'un fémur présentant une cavité médullaire cylindrique très grande (DORR type C), le risque de fracture postopératoire a sensiblement augmenté [11]. Le faible taux de complications, tant peropératoire qu'au cours des premières années après l'opération, est particulièrement remarquable. Ces résultats sont confirmés de manière impressionnante par des données actuelles du registre des prothèses australien, suisse et allemand [12–14]. Ici, la tige optimys fait partie des tiges au taux de révision le plus faible.

Conclusion

Les excellents résultats cliniques, les propriétés de préservation osseuse, l'étendue des indications possibles et le taux de complications et de révision particulièrement faible font de la tige optimys un implant à la fois extrêmement fiable et polyvalent en termes d'utilisation. Afin de garantir une stabilité primaire élevée, il convient d'éviter le sous-dimensionnement. Un contrôle radiologique peropératoire est obligatoire. Pour les fémurs DORR type C, une implantation n'est pas recommandée.

L'analyse des résultats à 10 ans commencera cette année et apportera des conclusions supplémentaires qui permettront à la tige optimys de poursuivre sa success story.

Références

[a] Klinik für Orthopädie, ZOWU – Zentrum für Orthopädie, Wirbelsäule und Unfallchirurgie, St. Josefs Hospital Wiesbaden, Germany

[1] Yan SG, Woiczinski M, Schmidutz TF, Weber P, Paulus AC, Steinbrück A, et al. Can the metaphyseal anchored Metha short stem safely be revised with a standard CLS stem? A biomechanical analysis. Int Orthop 2017 Dec 9;41(12):2471–7.

[2] Connelly CE, Zweig D, Webster J, et al. Knowledge hiding in organizations. J Organiz Behav 2012;33(1):64–88.

[3] Kutzner KP, Pfeil J. Individualized Stem-positioning in Calcar-guided Short-stem Total Hip Arthroplasty. J Vis Exp. 2018 Feb 27;(132).

[4] Kutzner KP, Donner S, Loweg L, Rehbein P, Dargel J, Drees P, Pfeil J. Mid-term results of a new-generation calcar-guided short stem in THA: clinical and radiological 5-year follow-up of 216 cases. J Orthop Traumatol. 2019 Dec 31;20(1):31.

[5] Donner S, Rehbein P, Schneider M, Pfeil J, Drees P, Kutzner KP. Return to Sports and Recreational Activity After Single-Stage Bilateral Short-Stem Total Hip Arthroplasty: 5-Year Results of a Prospective Observational Study. Orthop J Sport Med. 2019 Sep 1;7(9):2325967119872746.

[6] Krismer M, Biedermann R, Stöckl B, Fischer M, Bauer R, Haid C. The prediction of failure of the stem in THR by measurement of early migration using EBRA-FCA. Einzel-Bild-Roentgen-Analyse-femoral component analysis. J Bone Joint Surg Br. 1999 Mar;81(2):273–80.

[7] Kutzner KP, Freitag T, Kovacevic MP, Pfeil D, Reichel H, Bieger R, Pfeil J. One-stage bilateral versus unilateral short-stem total hip arthroplasty: comparison of migration patterns using «Ein-Bild-Roentgen-Analysis Femoral-Component-Analysis». Int Orthop. 2017 Jan 13;41(1):61–6.

[8] Kutzner KP, Ried E, Donner S, Bieger R, Pfeil J, Freitag. Mid-term migration pattern of a calcar-guided short stem: a five-year EBRA-FCA-study. J Orthop Sci. 2020.

[9] Kutzner KP, Freitag T, Donner S, Kovacevic MP, Bieger R. Outcome of extensive varus and valgus stem alignment in short-stem THA: clinical and radiological analysis using EBRA-FCA. Arch Orthop Trauma Surg. 2017 Mar 2;137(3):431–9.

[10] Kutzner KP, Kovacevic MP, Freitag T, Fuchs A, Reichel H, Bieger R. Influence of patient-related characteristics on early migration in calcar-guided short-stem total hip arthroplasty: a 2-year migration analysis using EBRA-FCA. J Orthop Surg Res. 2016 Dec 7;11(1):29.

[11] Gkagkalis G, Goetti P, Mai S, Meinecke I, Helmy N, Bosson D, Kutzner KP. Cementless short-stem total hip arthroplasty in the elderly patient-is it a safe option?: a prospective multicentre observational study. BMC Geriatr. 2019 Apr 17;19(1):112

[12] AOANJRR Annual Report 2019. https://aoanjrr.sahmri.com/annual-reports-2019. Dernier accès le 03.02.2020.

[13] SIRIS Annual Report 2012 – 2018. http://online.fliphtml5.com/hpdh/tpxc/. Dernier accès le 03.02.2020.

[14] Endoprothesenregister Deutschland (EPRD), Jahresbericht 2019 https://www.eprd.de/fileadmin/user_upload/Jahresbericht_2019_doppelseite_2.0.pdf. Dernier accès le 03.02.2020.

Fig. 1 *Exemple d'une configuration en varus avec ancrage métaphysaire (à gauche : postopératoire ; à droite : suivi à 5 ans)*[4]

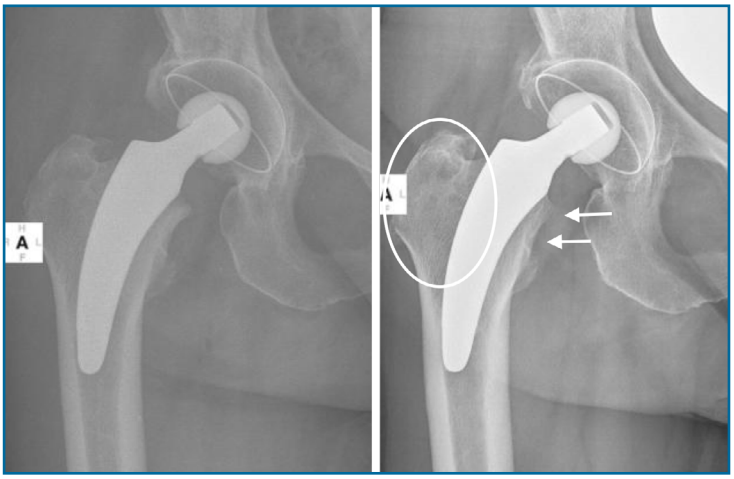
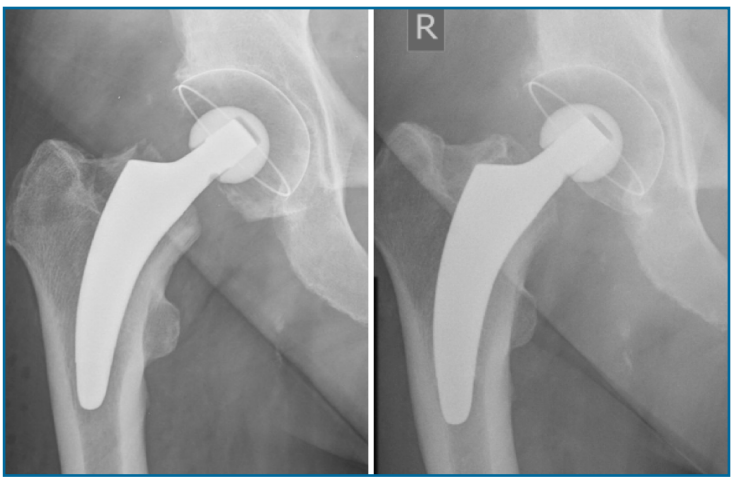


Fig. 2 *Exemple de net sous-dimensionnement (« undersizing ») avec la migration axiale qui en découle (à gauche : postopératoire ; à droite : suivi à 5 ans)*[8]



Dans les coulisses pendant l'épidémie de COVID-19

Dr Benjamin Reinmann *est CEO de Mathys SA Bettlach depuis 2017.*

Partout dans le monde, le nouveau virus COVID-19 nous a placés dans une situation extraordinaire et nous a mis à l'épreuve. Comment la société Mathys a-t-elle maîtrisé cette crise ? Notre CEO Benjamin Reinmann donne son avis dans l'entretien ci-dessous et se risque à des perspectives d'avenir.

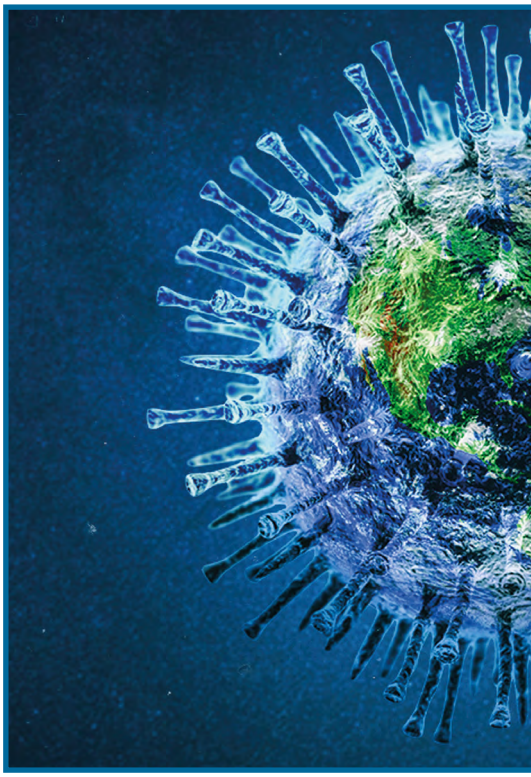
Quand avez-vous entendu parler pour la première fois du nouveau coronavirus et à quel moment avez-vous pris conscience qu'il menacerait l'entreprise Mathys ?

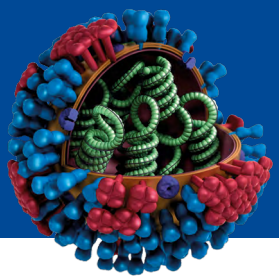
J'ai fait pour la première fois connaissance, virtuelle Dieu merci !, avec le nouveau COVID-19 en janvier 2020 lorsque j'ai vu les nouvelles venant de Wuhan en Chine. Bien entendu, les Coronavirus m'étaient familiers en raison de ma formation médicale et j'étais de ce fait encore plutôt détendu les premiers jours. Cependant, j'ai été déconcerté lorsqu'il s'est d'une part avéré que ce type de virus pouvait être très agressif pour l'homme et d'autre part de voir les mesures drastiques avec lesquelles les autorités chinoises ont essayé d'empêcher sa propagation. Le fait que la Chine n'y allait pas par quatre chemins m'était connu, mais qu'une ville d'un million d'habitants comme Wuhan soit totalement isolée du monde extérieur m'a fait dresser l'oreille. J'ai tout de suite compris qu'on ne pouvait pas arrêter un virus ayant une période d'incubation allant jusqu'à 2 semaines. Notre monde est tout simplement trop agité et interconnecté et là le temps de réaction est trop long. Peu de temps après, une chose était claire : la société Mathys serait touchée de multiples façons.

Quelles ont été les premières mesures prises immédiatement par Mathys ?

Dès février, nous avons par conséquent déclenché un plan pandémie au sein de la société Mathys, sous la direction de notre délégué à la sécurité. La sécurité de nos employés dans le monde entier occupait le premier plan. Nous avons alors strictement respecté les directives des autorités sanitaires des pays concernés et les avons mises en œuvre en conséquence. Parmi ces directives, il fallait qu'environ 90 % des employés du secteur administratif effectuent le travail à distance et que toutes les réunions se fassent virtuellement au moyen du logiciel « Teams ». Dans les secteurs où la présence physique des employés était obligatoire, comme par exemple dans la production, nous avons résolument respecté les règles de distanciation sociale. Les employés qui avaient déjà des antécédents médicaux et qui ne pouvaient pas faire du travail à distance en raison de leur poste dans l'entreprise, sont restés chez eux. Puisqu'il n'était plus permis à nos clients, les médecins ou les hôpitaux, d'effectuer des opérations électives avec l'évolution de la pandémie, nous avons immédiatement introduit le chômage partiel dans l'entreprise sur le plan mondial. Cela n'a pas été souvent facile pour les employés, car cette situation s'accompagnait de pertes personnelles et financières.

« La sécurité de nos employés dans le monde entier occupait le premier plan. »





Comment avez-vous perçu l´équipe dirigeante pendant cette période ?

Les longues semaines de confinement des pays étaient épuisantes pour nous, surtout émotionnellement. La peur initiale concernant la santé a rapidement cédé la place au stress de la garde des enfants, du travail à distance, du chômage partiel et de l´isolement social. Pendant cette période exigeante, la gestion des employés a pris une importance particulière. L´incertitude a créé de l´insécurité qui peut être le mieux combattue en communiquant et en motivant ouvertement et fréquemment. Cette tâche a été remplie de manière exemplaire par l´équipe dirigeante de la société Mathys. Les crises montrent, non sans raison, qui possède les capacités de direction.

Comment le personnel s´est-il comporté face aux mesures et comment les a-t-il accueillies ?

L´équipe Mathys est tout simplement magnifique ! Je n´ai pas d´autres mots et je suis très fier de mes collègues. Malgré le poids du confinement et les mesures radicales que nous avons dû prendre, j´ai vu au quotidien les employés donner le meilleur d´eux-mêmes et trouver ensemble des solutions pratiques et adaptées à la situation. J´avais toujours le sentiment que chacun soutenait l´autre et était prêt à aller plus loin. Cela m´a beaucoup impressionné et montré que l´esprit d´équipe, en tant que « ciment », était essentiel pour notre entreprise.

Comment la société Mathys a-t-elle agi avec ses clients et partenaires dans cette situation extraordinaire ?

Cette question appelle deux réponses. Nos clients étaient tout aussi restreints que nous en raison des mesures des autorités sanitaires spécifiques à chaque pays. Souvent, notre service extérieur n´était pas autorisé à faire des visites dans les hôpitaux, ce qui était absolument compréhensible et normal. Le contact a été donc établi électroniquement d´abord et réduit au minimum afin de ne pas léser encore plus les ressources des hôpitaux. La majorité des organisations des pays ont établi un service de piquet afin de pouvoir contacter rapidement et facilement nos clients en cas de besoin. Notre objectif le plus important était d´être présent également pendant la crise COVID-19, à tout moment et partout pour nos clients et surtout de pouvoir les livrer, comme c´est le cas habituellement chez Mathys. L´autre réponse concerne nos fournisseurs. Nous avions beaucoup de chance que nos chaînes logistiques n´aient été à aucun moment rompues. Grâce à nos relations de partenariat de longue date avec nos fournisseurs, à la faible dépendance vis-à-vis de la Chine et à la production interne élevée ou à la création de valeur dans notre production, nous avons pu garantir sans heurt la capacité de livraison ici aussi.

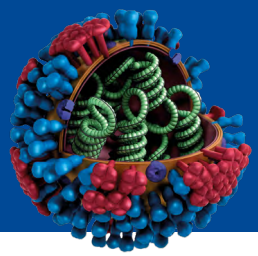
> ***« Notre objectif le plus important était d´être présent également pendant la crise COVID-19, à tout moment et partout pour nos clients. »***

Quels projets ont été le plus touchés par la nouvelle situation ?

Malheureusement, la question est de savoir quels projets n´ont pas été touchés par la crise. Nous nous sommes concentrés essentiellement sur deux objectifs : garantir la capacité de livraison en faveur de nos clients et deuxièmement mettre en œuvre les directives MDR. Comme chacun sait, la Commission européenne a décidé de repousser d´une année l´introduction des nouvelles directives MDR du 26 mai 2020 au 26 mai 2021. Mais, comme la validité des certificats MDD des produits existants n´a pas été dans le même temps rallongée d´une année par la Commission européenne, le report de l´introduction est certes utile à court terme mais pas à long terme. Ainsi, nous avons décidé de poursuivre cet important projet qui profitera également à d´autres projets que nous allons de nouveau démarrer.

Quelle chance cette crise peut-elle représenter pour Mathys ?

L´utilisation des moyens de communication électronique, ou en d´autres mots la numérisation, est pour moi une vraie chance. Cela sonne un peu rebattu, mais chaque CEO le dit. Et c´est vrai. Pendant cette crise, nous avons tous fait de nouvelles expériences parce qu´il le fallait et pas parce que nous le voulions. C´est toujours surprenant que souvent un évènement extérieur vienne nous rappeler qu´il faut être ouvert au changement, à la



nouveauté et à l´inhabituel. À mon avis, cela dépasse clairement l´utilisation des outils de conférence intelligents. Prenons par exemple les congrès. La majorité d´entre eux ont été annulés pour 2020 et de nouveaux formats

« L´utilisation des moyens de communication électronique, ou en d´autres mots la numérisation, est pour moi une vraie chance. »

ont vu le jour pour compléter ou remplacer le congrès classique. Le contact personnel est important et nécessaire pour nous humains. C´est difficile d´interpréter via média électronique la mimique et le langage corporel et de développer son « intuition » envers son vis-à-vis. Malgré tout, le paysage des congrès ne sera plus le même à l´avenir. Pareil pour les rapports avec les clients. La numérisation des relations avec les clients aura également le vent en poupe. L´humain reste un humain et un être social. On continuera à se rencontrer individuellement pour les activités de loisirs ou les réunions en vue de formations pratiques. Cependant, des changements auront désormais lieu grâce à des possibilités et des plateformes techniques qui remplaceront d´autres formats traditionnels. Voilà ce qui prévaudra à l´avenir : ce qui se discute, s´échange, s´apprend de manière virtuelle, se passera dans un monde numérique.

L´économie changera-t-elle durablement après le COVID-19 et quelles conséquences cela peut-il avoir pour Mathys ?

C´est connu, les gens oublient vite. Cela est dû au fait que notre cerveau, dans une sorte de mécanisme de protection, a tendance à refouler rapidement les évènements négatifs. Il est donc légitime de se demander si finalement rien ne changera et si tout restera comme avant. Je ne crois pas !

Un évènement comme le COVID-19 occupera notre société et en particulier notre économie suffisamment longtemps de sorte que des changements devront être faits. De nouvelles idées naissent ou celles qui existent doivent être revues. Je prévois que l´économie ne s´en remettra pas complètement avant 2022. Peut-être que nous verrons une certaine compensation vers la fin 2020, mais elle déclinera. Je suis curieux de voir les effets de la crise COVID-19 sur les chaînes logistiques. Même si je ne crois pas à une démondialisation et que je pense qu´elle est non fondée, certains fabricants devront cependant se consacrer davantage à la réinternalisation de processus critiques ou de demi-produits. Pour la société Mathys, cela aura peu d´influence, car nous pouvons compter sur une chaîne logistique solide et donc sur une capacité de livraison

« De nouvelles idées naissent ou celles qui existent doivent être revues. »

fiable pour nos clients. D´une manière générale, Mathys surmontera bien cette crise. Nos fondations sont solides et nous nous sommes préparés de manière intensive pour l´après-COVID-19.

Monsieur Reinmann, nous vous remercions pour cet entretien !

Des lunettes lumineuses pour booster votre énergie

Pour les médecins, les soignants et les autres collaborateurs des établissements de santé, il est important d'être bien réveillé et parfaitement concentré au bon moment. Testées sur des sportifs de haut niveau, les nouvelles lunettes lumineuses CHRONOGY Eyewear les aident à y parvenir.

Ces nouvelles lunettes sont dotées d'un revêtement à LED qui renvoie la lumière avec une intensité élevée sur les photorécepteurs des yeux et régule par ce biais l'horloge interne. CHRONOGY Eyewear est livré avec une application pour smartphone permettant de régler les lunettes selon les besoins de chacun. Le mode « Boost » stimule le cerveau avec une lumière bleue-blanche et assure au porteur des lunettes une vigilance accrue, une meilleure concentration et des temps de réaction plus courts. Avec sa lumière chaude rougeâtre et une intensité qui varie lentement, le mode « Relax » contribue à diminuer la fréquence cardiaque et par là même à un meilleur repos. Le mode « Jetlag » accélère l'adaptation aux décalages horaires ou aux changements d'horaires de service.

Pour de plus amples informations sur les lunettes CHRONOGY Eyewear et pour télécharger l'application, rendez-vous sur :
www.osram.com/cb/chronogy

« Knowledge Hiding » ou qu'est-ce que la dissimulation de connaissances ?

En tant qu'organisations à haut niveau de savoir, les hôpitaux sont dépendants de l'échange de connaissances entre leurs collaborateurs. Mais tous les employés ne souhaitent pas forcément révéler leur savoir-faire. Découvrez dans notre check-list en téléchargement comment accéder à ces puits de savoir et empêcher le « Knowledge Hiding ».

Dans les hôpitaux, le partage de savoirs basés sur l'expérience, de savoir-faire spécialisés, de connaissances concernant des structures et des règles inofficielles est d'une importance cruciale afin d'assurer et d'améliorer en continu la qualité des soins [1]. De nombreuses entreprises et organisations encouragent leurs employés à échanger et à partager leurs connaissances. Mais la réalité laisse un arrière-goût de désillusion. Dans un sondage en ligne du journal canadien « The Globe and Mail », 76 % des lecteurs interrogés ont indiqué qu'ils cachent des connaissances à leurs collègues [2]. Catherine Connelly, professeur de comportement organisationnel à la McMaster University à Hamilton au Canada, a analysé avec des méthodes scientifiques la manière dont les employés d'un prestataire de services financiers international se comportaient face à des demandes de collègues [3]. Sa conclusion : dans environ un cas sur dix, les personnes interrogées ont préféré garder leurs connaissances pour elles [3]. Connelly a créé le terme de « Knowledge Hiding » défini comme étant la tentative d'une personne de garder intentionnellement ou de dissimuler des connaissances lorsqu'une autre personne lui demande quelque chose [3].

Stratégies pour ne pas divulguer des connaissances

Le « Knowledge Hiding » n'est pas simplement le contraire du « Knowledge Sharing », à savoir le partage de connaissances. Les chercheurs ont identifié différentes stratégies utilisées par ces « écureuils du savoir » pour pouvoir garder leurs connaissances pour eux : [3, 4]

Évitement

Le réfractaire au partage de connaissances répond à la question d'un collègue concernant la meilleure approche chirurgicale en cas de rupture du ligament croisé par exemple comme ceci : « *Il y a plusieurs possibilités qui ont toutes leurs avantages et leurs inconvénients* », mais quant à savoir lesquelles, le collègue qui pose la question reste sur sa faim.

« Se faire passer pour un imbécile »

La personne qui souhaite garder ce qu'elle sait pour elle fait semblant d'être dans l'ignorance. Lorsque le nouvel assistant lui demande comment le cas d'un patient doit être documenté, la personne répond par exemple : « *Oh, c'est compliqué, je n'en sais rien.* »

Rationalisation

Dans cette stratégie, la personne a manifestement une bonne raison de garder le silence. À la question d'un collaborateur concernant les critères de choix pour tel ou tel implant, elle répond par exemple : « *C'est confidentiel* » ou « *Je n'ai pas le droit d'en parler* ».

Une même personne peut également varier les stratégies : Une étude réalisée parmi des maîtres de conférence et des assistants de recherche dans des universités turques a révélé que les dissimulateurs de connaissances utilisent le plus souvent la stratégie de rationalisation par rapport aux autres employés et qu'ils privilégient la technique de l'imbécile vis-à-vis de leurs supérieurs [5].

Les raisons du « Knowledge Hiding »

Apparemment, les employés ont des raisons très variées de garder leur savoir pour eux [3–8]. Sebastian Mangold, de l'École de management de l'Université technique de Munich, a identifié entre autres les raisons suivantes à l'origine du « Knowledge Hiding », raisons que l'on peut également rencontrer dans les établissements de santé [6] :

S'assurer un avantage concurrentiel

La rivalité entre collègues peut mener à l'absence de partage des connaissances. Derrière ce comportement se cache le souhait de faire bonne figure et de « briller » en montrant son expertise ou de casser l'image de concurrents et de déprécier leurs performances.

La quête de pouvoir

Une personne qui a engrangé des connaissances spécialisées dont personne ne dispose au sein de la clinique (un savoir que l'on peut qualifier de dominant) peut se rendre ainsi irremplaçable et exercer une grande influence dans son service ou son établissement.

La soif de vengeance

Quand quelqu'un se sent désavantagé ou pénalisé par un cadre supérieur ou un collègue, il peut vouloir se venger en gardant des informations pour lui.

En Australie, des chercheurs ont constaté que des collaborateurs gardaient des informations pour eux lorsqu'ils avaient l'impression que leurs collègues se reposaient sur eux pour faire leur travail, car ceci générait des exigences de travail peu réalistes et une pression excessive [9]. Des chercheurs chinois ont découvert qu'un état affectif négatif chez les infirmières et infirmiers favorisaient un comportement aussi bien direct qu'indirect de dissimulation du savoir [10]. Les états affectifs négatifs peuvent être déclenchés par exemple par des patients impolis et agressifs ou un stress professionnel élevé [10].

Le « Knowledge Hiding » a des conséquences graves sur toute l'organisation, les collaborateurs et les relations entre eux. Cela empoisonne l'ambiance et aiguise la méfiance. La qualité des soins est mise à mal et la compétitivité de l'hôpital est entravée. C'est pourquoi il est important de comprendre ce phénomène, de trouver où dans l'établissement certaines personnes ont tendance à garder leurs connaissances pour elles et de déterminer les raisons possibles d'un tel comportement.

Découvrez dans notre check-list à quel niveau vous pouvez agir pour accéder à ces puits de connaissances et d'expérience dans la tête des employés et empêcher le « Knowledge Hiding ».

Sources

1 Hara N, Foon Hew K. Knowledge-sharing in an online community of health-care professionals. Info Technology & People 2007;20(3):235–61.

2 Connelly CE, Zweig D, Webster J, et al. Knowledge hiding in organizations. J Organiz Behav 2012;33(1):64–88.

3 Connelly CE, Zweig D, Webster J, et al. Knowledge hiding in organizations. J Organiz Behav 2012;33(1):64–88.

4 Connelly CE, Černe M, Dysvik A, et al. Understanding knowledge hiding in organizations. J. Organiz. Behav. 2019;40(7):779–82.

5 Demirkasimoglu N. Knowledge Hiding in Academia: Is Personality a Key Factor? IJHE 2015;5(1).

6 Mangold S. Knowledge hiding in organizations: A multilevel analysis of antecedents and consequences [Dissertation]. München: Technische Universität; 2017.

7 Peng H. Why and when do people hide knowledge? J of Knowledge Management 2013;17(3):398–415.

8 Anand P, Hassan Y. Knowledge hiding in organizations: everything that managers need to know. DLO 2019;33(6):12–5.

9 Gagné M, Tian AW, Soo C, et al. Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. J. Organiz. Behav. 2019;40(7):783–99.

10 Zhao H, Xia Q. Nurses' negative affective states, moral disengagement, and knowledge hiding: The moderating role of ethical leadership. J Nurs Manag 2019;27(2):357–70.

À télécharger

La check-list « Le bon levier pour augmenter la motivation à partager des connaissances » est disponible pour vous ici en téléchargement.

Pour en savoir plus

Virgile Lungu
Knowledge management en entreprise. La gestion des connaissances au service de la performance.
Gereso, 4eme édition, 2019.

Jean-Yves Prax
Manuel de Knowledge Management. Mettre en réseau les hommes et les savoirs.
Dunod, 4eme édition, 2019.

Gilles Balmisse
Gestion des connaissances. Outils et applications du knowledge management.
Vuibert, 2017.

Mentions légales

Auteur:
Mathys SA Bettlach • Robert Mathys Strasse 5 • 2544 Bettlach • Suisse
Téléphone: +41 32 644 1 644 • E-mail: move@mathysmedical.com
Rédactrice en chef:
Denise Flury • Communication Manager • Mathys SA Bettlach

move! est une publication de Mathys SA Bettlach – votre partenaire pour l'arthroplastie prothétique. *move!* s'adresse, avec des informations nouvelles et pratiques, aux spécialistes en orthopédie et en traumatologie, hospitaliers et en pratique privée ainsi qu'aux spécialistes et au personnel de cadre dans le domaine de la médicine, du nursing et de la gestion hospitalière.

Nous remercions tous ceux qui nous ont aidés à la réalisation de *move!* sous forme de contribution personnelle, informations et photos !