



Accompagner la dynamique de groupe

le groupe comme moyen d'améliorer LA COOPERATION, la cohésion,
l'implication, et l'efficacité

Edith Salès-Wuillemin & Brigitte Minondo-Kaghad

GRUPE QUALTRA FORMATION UNIVERSITE BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

8 Juin 2017, Maternité Port Royal, salle 2, Rez-de-jardin

Edith Salès-Wuillemin & Brigitte Minondo-Kaghad

Qualtra
Formation

Université Bourgogne Franche-Comté : Laboratoire Psy-DREPI
(EA7458) : Psychologie, Dynamiques relationnelles et processus
identitaires

Groupe QUALTRA (recherche, formation, conseil) **QUALITE DE VIE AU
TRAVAIL**

Edith.Sales-Wuillemin@u-bourgogne.fr

Brigitte.Minondo@u-bourgogne.fr

Fonctionnement au sein d'une équipe

Les clefs d'analyse de la psychologie sociale et de la psychologie du travail

8 Juin 2017

Maternité Port-Royal – Salle 2 Rez de Jardin
123 Boulevard de Port-Royal, 75005 Paris

9h30	Accueil des participants
10h00 - 10h30	<i>Témoignages</i> Le travail en équipe dans la recherche clinique, quels enjeux ? Quels obstacles ?
10h30 - 12h30	<i>Conférence</i> "Fonctionnement au sein d'une équipe : les clefs d'analyse de la psychologie sociale et de la psychologie du travail"
12h30 - 13h30	DEJEUNER
13h30 - 16h00	<i>Ateliers étude de cas, mise en situation, échanges</i> Améliorer la cohésion du groupe, la satisfaction et l'efficacité collective. L'atelier sera organisé en deux sous-groupes. Une mise en situation sera réalisée, puis analysée.
16h00 - 16h30	<i>Debriefing, retours sur la journée</i>

Contact: Allan.lancon@chu-dijon.fr / 03.80.29.58.92

Conférence et ateliers animés par :



le Pr Edith Salès-Wuillemin
Professeure de psychologie sociale et du travail

&

le Dr Brigitte Minondo-Kaghad
Maitre de conférences en psychologie sociale



QUALTRA FORMATION- Laboratoire Psy-DREPI- Université Bourgogne Franche-Comté

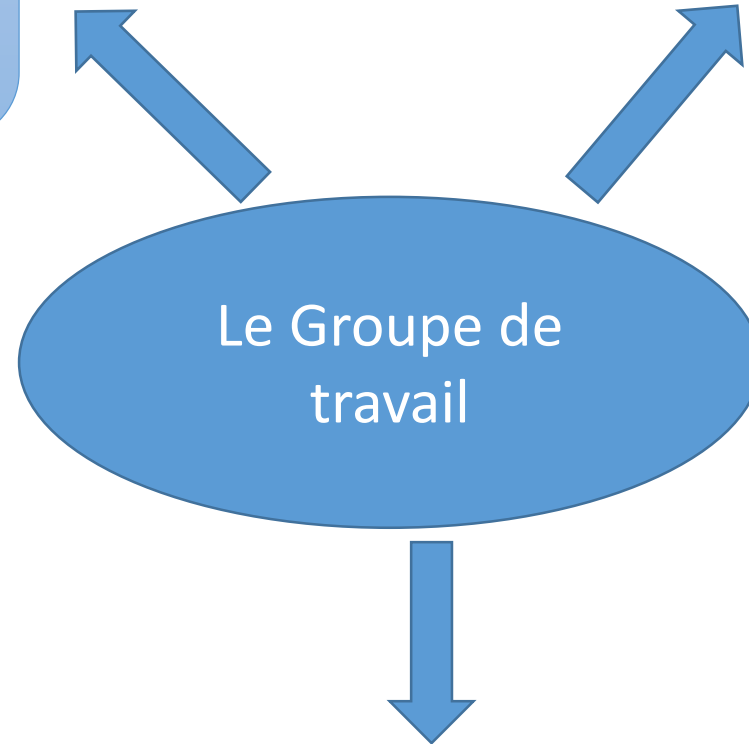
Afin de clarifier les informations échangées lors de la journée d'étude, avancer quelques pistes de réflexion et d'action, voici une analyse.

PARTIE 1 :

Qu'est-ce qu'un groupe de travail ?

Une structure
(=organisation) de travail (un-
des leaders, des objectifs, des
contraintes, des rôles)

**Des savoirs et compétences, des modes
de fonctionnement** (procédures,
protocoles...) **des normes, attitudes,
valeurs et principes** (respect de l'autre,
cohésion, coopération, collaboration,
auto-évaluation, auto-contrôle ...)



**Un réseau de communication et
d'interactions sociales**
(circulation des informations,
relations entre individus...)



PARTIE 2 :

Qu'est-ce que la Qualité de Vie au travail ?

Avoir une place connue et reconnue dans l'organisation de travail être soutenu par les hiérarchiques et les collègues, être informé des objectifs de travail, participer à la formulation des objectifs, avoir une connaissance et reconnaissance de son rôle **pouvoir compter sur les autres** (soutien, aide ...) **avoir un environnement de travail satisfaisant, avoir un équilibre travail-famille**

CONDITIONS DE TRAVAIL

Avoir une maîtrise de la tâche et de l'activité de travail (savoirs, compétences, modes de fonctionnement) **avoir un travail intéressant, pouvoir être autonome et évoluer dans son travail** (monter en compétence, évoluer dans ses missions), **être en cohérence** entre les normes, attitudes, valeurs et principes du groupe et ses propres normes, attitudes, valeurs et principes

CONTENU DU TRAVAIL

La Qualité de Vie
Au travail

Etre intégré dans un réseau de communication efficace et satisfaisant (être informé, pouvoir échanger avec les autres)

CONDITIONS D'EXPRESSION ET DE COMMUNICATION



Quels sont les effets d'une bonne qualité de vie au travail ?

Motivation au travail, Implication dans le travail, engagement organisationnel

Efficacité dans le travail, performance

La Qualité de Vie Au travail

Bien-être et satisfaction

PARTIE 3 :

**Comment favoriser la qualité de vie au travail,
l'implication et l'efficacité de chacun dans la
recherche clinique ?**

La charte du Bon Manager pour favoriser l'implication au travail

Favoriser les échanges autour des objectifs et des moyens

Impliquer les collaborateurs dans les décisions

Favoriser l'intégration et la reconnaissance de chacun

Favoriser les échanges entre les individus

Encourager les collaborateurs dans leurs actions

Aider les collaborateurs à verbaliser les difficultés rencontrées

Trouver des solutions communes pour atteindre les objectifs

Informar les collaborateurs de l'évolution du travail

PARTIE 4 :

Quelles sont les difficultés rencontrées dans la recherche clinique et quelles actions peut-on engager pour une plus forte implication et une meilleure qualité de vie au travail?

Écarts de représentations à propos de ce qu'est la recherche : Structures, modalités de financements, objectifs, organisations, valorisation, enjeux collectifs et individuels ... **et quels sont les acteurs de la recherche** : pour les personnels d'appui, la recherche est associée à « médecins ».

Les clefs de l'organisation de travail pour faire face aux difficultés

Craintes d'une augmentation de la charge de travail, mais également d'un dilemme entre l'urgence des soins et la recherche

Créer un « référentiel commun » en intégrant la recherche dans la « culture » de l'organisation et en l'associant à tous les niveaux (ex. journée de communication sur la recherche ouverte à tous les personnels, Newsletter Actu-Recherche valorisant le rôle de tous les acteurs (qui, a fait quoi), favoriser et impulser les projets portés par des Sages-femmes) ... opérer une mise à jour des fiches de poste en incluant les missions recherche ...

Difficultés potentielles pour fédérer les acteurs autour d'une recherche clinique

Motiver : Faire participer tous les acteurs, informer en amont sur la recherche, éveiller l'intérêt en ouvrant le dialogue sur les retombées possibles pour les patients et pour les personnels, au niveau collectif et individuel, susciter la discussion sur la faisabilité (ex. le screening), présenter et valoriser le rôle et les missions de chacun ... prévoir des certifications ou bonus pour les personnels impliqués dans la recherche ...

Craintes de ne pas savoir « Tout le monde peut tout faire » = fausse idée, il faut cibler les acteurs de la recherche; Eviter de générer un effet « je ne sais pas » donc je m'oppose :

Favoriser l'accès à la formation continue des sages-femmes et infirmières (formation à la recherche, stage recherche ...), prévoir des fiches de procédure précisant le rôle de chacun (qui fait quoi ?) et facilitant la mise en œuvre (Comment? Pourquoi?)