



## Approche psychosociologique du Team Training au service de la dynamique d'équipe



Centre d'Enseignement  
des Soins d'Urgence

A Garali , Psychologue du travail, Médecine & santé au travail  
F-X Koch , Médecin Cesu Alpes  
F Calonégo, A Verdeti ,Encadrement supérieur  
G Debaty . Médecin Urgences Médecine Aigue

### Introduction

Réalisation d'une simulation in situ en équipe pluri-professionnelle (Team Training) qui reproduit les soins d'urgence dans les lieux d'exercice

Services du pôle : Urgences .SMUR. Réanimation médicale .Médecine infectieuse

Professionnels du service: Ide , AS, brancardiers, ambulanciers, interne, externe, Médecin sénior

Répartition aléatoire : novice & expert

Postulat de départ : Demande de l'encadrement au Cesu

Un travail autour des compétences non techniques indispensable pour développer une dynamique collective .

Double objectif : améliorer la qualité des soins & la satisfaction au travail

**Hypothèse :** « L'approche psychosociologique impulserait une prise de conscience collective faisant évoluer l'équipe dans le développement de compétences non techniques »

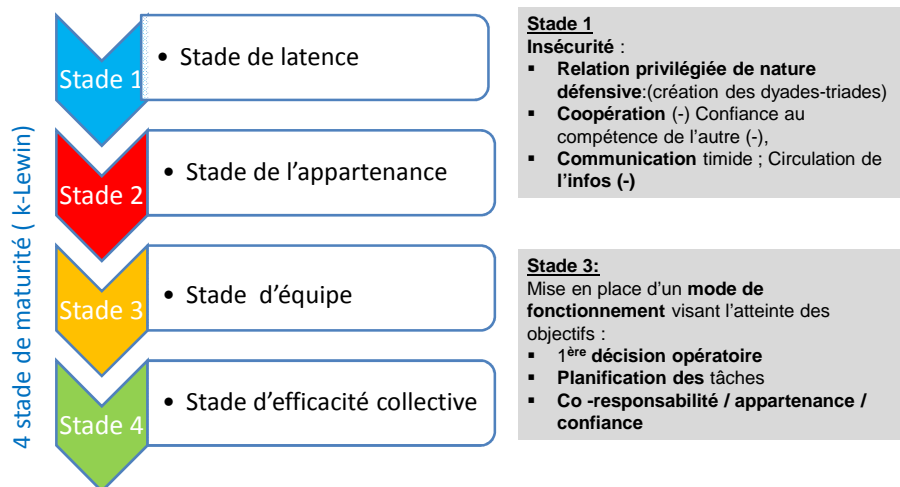


**Méthode :**

- Formation qui se déroule sur une ½ journée en équipe constituée, représentative de l'activité de l'unité (3 scénarii)
- Chaque séquence de simulation confronte l'équipe à l'ergonomie habituelle de l'environnement (matériel et architecture).
- Un débriefing suit systématiquement chaque séquence de simulation (collaboration & croisement de regard Médecin Formateur du Cesu & Psychologue du travail)

**Objectif :**

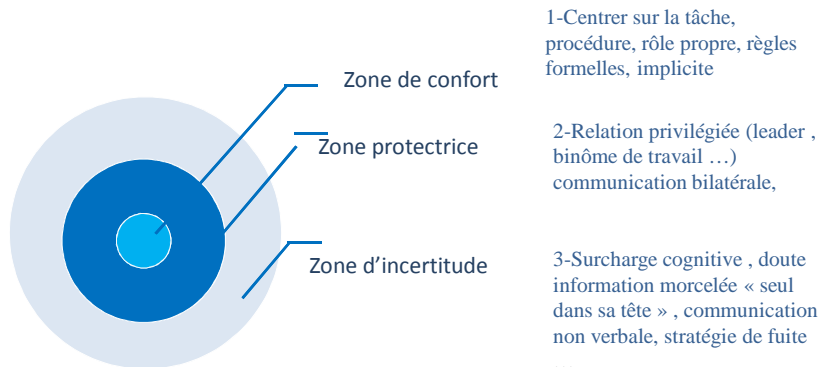
1- Faire évoluer ce groupe d'individu nouvellement constitué pour la formation vers le « stade de l'équipe »



Objectif : Via le débriefing « reviviscence du scénario

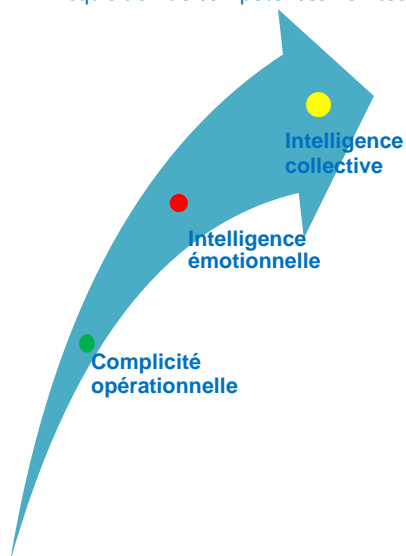
2-Mettre en évidence les stratégies de défenses collectifs et individuels

3-Mettre en lumière les mécanismes cognitifs et émotionnels qui sous tendent l'action (décomposer la situation de travail)



Objectif :

4- Acquisition de compétences non techniques en équipe via le team training



**Complicité opérationnelle**

Excellente connaissance du fonctionnement des membres de l'équipe dans le cadre d'une stratégie collective « connaissance de la spécificité de chacun »

**Intelligence émotionnelle:**

L'aptitude à identifier son état émotionnel et celui des autres, à raisonner sur ses propres émotions et celles des autres

**Intelligence collective:**

Processus qui permet à un groupe d'appréhender l'ensemble des dimensions d'un problème complexe dans le temps et dans l'espace pour déboucher sur une décision (Garnier 2001).

Processus cognitif et relationnel :

- 1- Compréhension collective
- 2- Réflexion collective
- 3- Décision collective
- 4- Action collective « concertée »

### Points clés :

- Regard croisé performance & dynamique d'équipe « modulation des scénarii » :
  - Révélation de certains leaders (valorisation) ; renforcer la confiance en soi de certains membres
  - importance du rôle de coordination; fonction support (surveillance des constantes, matériel ; gestion du temps...)
  - pousser à la réflexion collective « permettre un temps d'organisation pour repartir les tâches »
- Interdépendance des membres et connaissance des rôles
  - « travail d'équipe »
  - « co-responsabilité » « *le médecin n'est pas seul* »
- Un effort sur la communication et le partage d'information « pertinence dans la prise en charge »
  - « *qu'avez-vous compris ?* »
  - *sécurité des soins « interruptions de tâches »*
  - *Réduire les automatismes*
- Identifier & raisonner sur le stress perçu de son collègue
  - pour lui permettre une disponibilité cognitive (ide –médecin)
  - « tendance à fuir dans l'action »

### Résultats

En un an, 23 formations ont impliqué 105 professionnels de santé.

L'enquête de satisfaction a mis en avant un réel besoin de formation par simulation et d'une analyse réflexive sur les compétences non techniques.

- « Les simulations et les débriefings étaient très riches »
- « Simulations très bien construites et réalistes, je me suis très vite "prise au jeu", oubliant presque que c'était fictif. Bonne liberté d'expression et d'échange entre nous tous lors du débriefing »
- « Cette formation m'a permis de remettre en question ma pratique, de réfléchir aux actes que je peux faire habituellement voir par automatisme. J'ai également pu évoluer dans la communication avec mes collègues lors d'une SAUV mais aussi partager nos expériences »
- « Scénarios immersifs et débriefings très formateurs »
- « Cette formation devrait être imposée à chaque agent une fois par an »
- « Formation qui me semble indispensable pour tous soignants arrivant au SAU, et si possible à faire régulièrement même pour les plus expérimentés »