

Entretien avec P5 – Nouvelle engagée

Introduction

Interviewer : Bonjour P5, je réalise actuellement un mémoire sur la cohésion dans les équipes multiculturelles en milieu hospitalier. Cet entretien a pour but d'explorer ton ressenti et ton expérience en tant que nouvelle engagée. M'autorises-tu à enregistrer notre échange ?

P5 : Oui, bien sûr.

Interviewer : Merci. Il s'agit d'un entretien anonyme et il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, tu peux simplement partager ton vécu.

1. La cohésion au sein de l'équipe

Interviewer : Comment décrirais-tu la cohésion dans ton équipe ?

P5 : Je trouve que la cohésion est très bonne et c'est d'ailleurs pour cette raison que j'ai choisi de rejoindre cette équipe. Dès le départ, j'ai ressenti une ambiance chaleureuse, où tout le monde s'apprécie et s'entraide.

Malgré la diversité des origines – nous avons des collègues africains, européens, portugais –, je sens que l'équipe fonctionne bien et que ces différences ne posent pas de problème.

Interviewer : Selon toi, quels sont les éléments qui favorisent cette bonne cohésion ?

P5 : Je pense que cela tient beaucoup aux personnalités des membres de l'équipe. Il y a une bonne dynamique, on peut plaisanter, se taquiner, et cela renforce les liens.

En plus de cela, la communication est fluide. Si quelqu'un oublie de faire quelque chose ou fait une erreur, on lui signale sans agressivité. Tout est dit simplement, et la personne concernée ne le prend pas mal. Cet esprit de communication ouverte est, selon moi, un facteur clé de la cohésion d'équipe.

Interviewer : À l'inverse, qu'est-ce qui pourrait être un frein à cette cohésion ?

P5 : Je dirais que les personnes trop individualistes peuvent être un obstacle. Dans notre métier, nous devons travailler ensemble, et quelqu'un qui ne s'intègre pas ou qui préfère agir seul peut créer une rupture dans la dynamique d'équipe.

Certaines personnes introverties ou plus réservées peuvent aussi avoir du mal à s'intégrer, ce qui peut freiner l'esprit de groupe.

2. Diversité culturelle et tensions dans l'équipe

Interviewer : As-tu déjà vécu des tensions liées à des différences culturelles au sein de l'équipe ?

P5 : Oui, principalement en lien avec la langue.

Parfois, certaines aides-soignantes parlent entre elles dans leur langue maternelle, et cela peut exclure involontairement les autres membres de l'équipe qui ne comprennent pas. C'est frustrant, car nous sommes censés travailler en français pour que tout le monde puisse suivre les échanges.

Interviewer : Comment gères-tu ces situations ?

P5 : Pour être honnête, je ne dis rien directement. Je préfère en parler avec d'autres collègues qui parlent cette langue, en leur expliquant que ce n'est pas très correct de laisser les autres à l'écart des conversations.

J'essaie aussi d'être compréhensive, mais parfois, cela peut être agaçant, surtout lorsque cela arrive pendant des discussions de travail.

3. L'entraide et la solidarité dans l'équipe

Interviewer : Comment ressens-tu l'entraide et la solidarité au sein de ton équipe ?

P5 : L'entraide est très présente. Quand un collègue a besoin d'aide pour une tâche, il y a toujours quelqu'un pour lui donner un coup de main.

Par exemple, lorsqu'un soin doit être fait à un patient et que la personne en charge est occupée, quelqu'un d'autre prend le relais sans problème. On sent vraiment que tout le monde se soutient et s'entraide, ce qui est très agréable.

4. Impact du partage des valeurs professionnelles

Interviewer : Penses-tu que le fait de partager une même vision des soins favorise la cohésion d'équipe ?

P5 : Oui, je pense que c'est essentiel. Si tout le monde avance dans la même direction et partage les mêmes valeurs, il est beaucoup plus facile de collaborer et de se comprendre.

Quand il y a des différences dans la façon de voir les choses, cela peut créer des incompréhensions. Mais tant que les valeurs de base restent alignées, l'équipe fonctionne bien.

5. Impact du turnover sur la cohésion d'équipe

Interviewer : Le turnover du personnel a-t-il un impact sur la cohésion de l'équipe ?

P5 : Oui, énormément. Quand des collègues partent et sont remplacés par des intérimaires, cela change l'équilibre de l'équipe.

Les intérimaires ne connaissent pas forcément bien le service, et parfois, leur travail est incomplet ou ne correspond pas aux attentes. Cela peut poser problème pour l'équipe suivante, qui doit rattraper certaines tâches non faites.

J'ai aussi entendu certains collègues dire qu'ils regrettaient le départ de certaines personnes, car l'ambiance n'est plus la même depuis qu'elles sont parties.

6. Initiatives pour renforcer la cohésion d'équipe

Interviewer : Y a-t-il des initiatives mises en place pour renforcer la cohésion dans votre équipe ?

P5 : Pas vraiment.

Nous avons bien un repas d'équipe organisé à Noël, mais c'est la seule initiative officielle.

Il y avait aussi une réunion en début d'année, mais cela s'est mal passé, car tout le monde parlait en même temps et cela a rendu la discussion inefficace.

Je pense qu'il faudrait plus d'initiatives pour encourager la cohésion, comme des réunions mieux organisées ou des activités d'équipe.

7. Styles de communication et adaptation au travail

Interviewer : As-tu remarqué des différences de communication selon l'origine des collègues ?

P5 : Oui, j'ai remarqué que les collègues d'origine africaine sont souvent très directs.

Parfois, cela peut être surprenant, car ils disent les choses de manière très franche, sans filtre. Il m'est déjà arrivé d'être choquée par une remarque, car je ne m'attendais pas à une formulation aussi brutale.

À l'inverse, d'autres collègues ont une manière plus douce de s'exprimer, et cela crée un contraste.

Interviewer : Est-ce que cela a déjà entraîné des malentendus ?

P5 : Oui, quand une remarque est faite de manière trop directe, cela peut être mal pris. Parfois, cela donne l'impression d'être agressif, alors que ce n'est pas l'intention de la personne.

8. Rôle du manager dans la cohésion d'équipe

Interviewer : Comment décrirais-tu le rôle de ton responsable d'équipe ?

P5 : Honnêtement, je trouve qu'il manque d'autorité.

Il devrait être un vrai leader, mais il laisse beaucoup de choses passer sans intervenir. Par exemple, quand certaines personnes parlent dans leur langue maternelle et excluent les autres, il ne dit rien.

Il est très passif et n'encourage pas vraiment l'expression de chacun. Cela nuit à la cohésion de l'équipe, car certains comportements ne sont pas corrigés.

9. Intégration des nouveaux engagés

Interviewer : Comment se passe l'intégration des nouveaux membres dans l'équipe ?

P5 : Ils sont accompagnés par un collègue pendant un certain temps, mais il n'y a pas vraiment de processus structuré.

Ce serait bien d'avoir quelque chose de plus organisé, comme un repas d'accueil ou une activité pour mieux intégrer les nouveaux.

10. Importance d'une formation sur la communication interculturelle

Interviewer : Penses-tu qu'une formation sur la communication interculturelle serait utile pour les nouveaux engagés ?

P5 : Oui, cela pourrait éviter certaines maladresses et tensions.

Si les nouveaux engagés comprenaient mieux les différences culturelles et les manières de communiquer, cela faciliterait leur intégration.

Interviewer : Merci beaucoup pour ton temps et ton témoignage.

P5 : Avec plaisir !