

Évaluation annuelle des Cercles de dialogue 2000-2001

Vingt-trois (23) participants aux *Cercles de dialogue* animés par le Dr. Serge Marquis ont répondu individuellement, à l'été 2001, à un questionnaire d'évaluation globale de cette activité régionale. Ces activités se sont déroulés d'octobre 2000 à juin 2001.

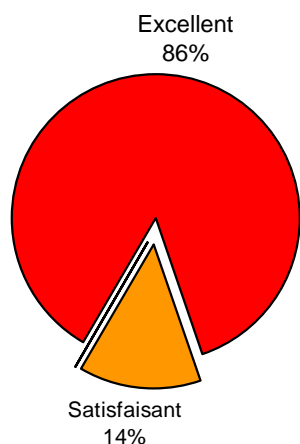
Tous ces participants sont des cadres œuvrant dans les divers établissements du réseau de la santé et des services sociaux au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Compilation réalisée par Yvan Roy,
pour le Comité sur le développement du personnel d'encadrement,
septembre 2001.

Appréciation de l'activité CERCLES DE DIALOGUE 2000-2001

23 répondants

APPRÉCIATION GLOBALE
DES CERCLES DE DIALOGUE
(23 répondants)



COMMENTAIRES ET SUGGESTIONS DES RÉPONDANTS :

Les activités répondaient exactement à mes attentes d'enrichissement personnel, de plaisir et d'échange entre pairs.

Bravo! J'espère que j'aurai l'occasion de bénéficier d'un tel support jusqu'à la retraite.

Cette activité nous aide à nous recentrer sur le travail que l'on a à faire. Elle nous permet d'utiliser au maximum nos capacités.

Pour moi, c'était une première. Je souhaite que ce ne soit pas la dernière.

C'est pour moi un temps de ressourcement qui est très important dans mon travail et un lieu d'échanges.

Me donne de l'énergie en ralentissant ma pensée. Partage d'idées et de situations communes et de valeurs.

Permet de me distancer de mes préoccupations de travail ou personnelles.

Je continue à être tout à fait vendu à l'activité.

A continuer pour ceux et celles qui n'ont pas eu la chance de vivre cette formation des plus motivante.

Au plaisir de se retrouver à l'automne.

La continuité, je l'espère.

Rappeler aux gens que même s'ils ont participé déjà, ils sont les bienvenus à nouveau car l'essayer, c'est l'adopter!

C'est une intervention puissante qui permet de garder vivante et créatrice l'intervention du cadre. Merci!

Approfondir les moments de silence pour permettre au mental de se faire soit par un silence imposé, soit d'une autre façon. Le silence nous fait peur et il serait bénéfique de l'appivoiser et de s'en servir comme ressourcement.

L'utilisation physique du calumet a été une expérience surprenante. Je crois que la dynamique du dialogue s'en est enrichie.

À répéter si possible.

Encore, encore et encore.

J'adore cette activité, je veux la continuer pour une 3e année. Merci. Inciter les gens à y venir.

Il est important que ce groupe continue, que ce soit pour notre ministère ou avec d'autres ministères, c'est une richesse d'informations.

J'espère être du nombre l'an prochain. Merci pour ce beau cadeau; dommage qu'il vienne à la fin de ma carrière mais donne quand même l'élan pour continuer positivement jusqu'à la retraite.

Il faut absolument que le cercle de dialogue se poursuive, c'est une question de survie.

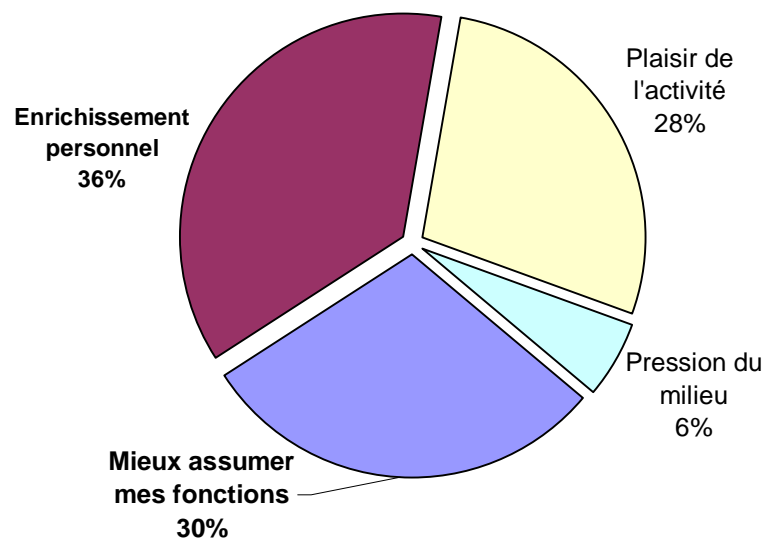
Encore s.v.p.!!!

On continue l'an prochain. Au revoir.

La participation aux Cercles de dialogue 2000-2001

Motifs évoqués pour la présence ou l'absence

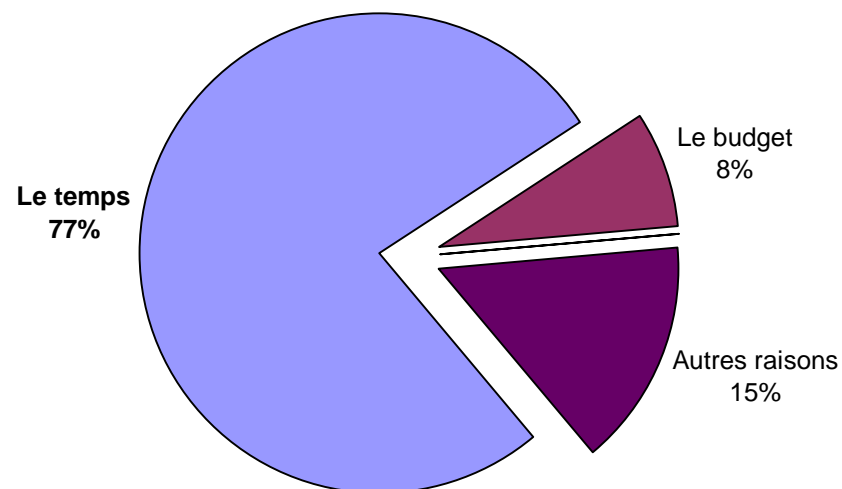
PRÉSENCE



AUTRES RAISONS :

Rencontrer des gens dynamiques qui n'ont pas réponse à tout.
Recentrer mes activités.
Philosophique – support – reconnaissance/connaissance.
Partager avec mes pairs.

ABSENCE

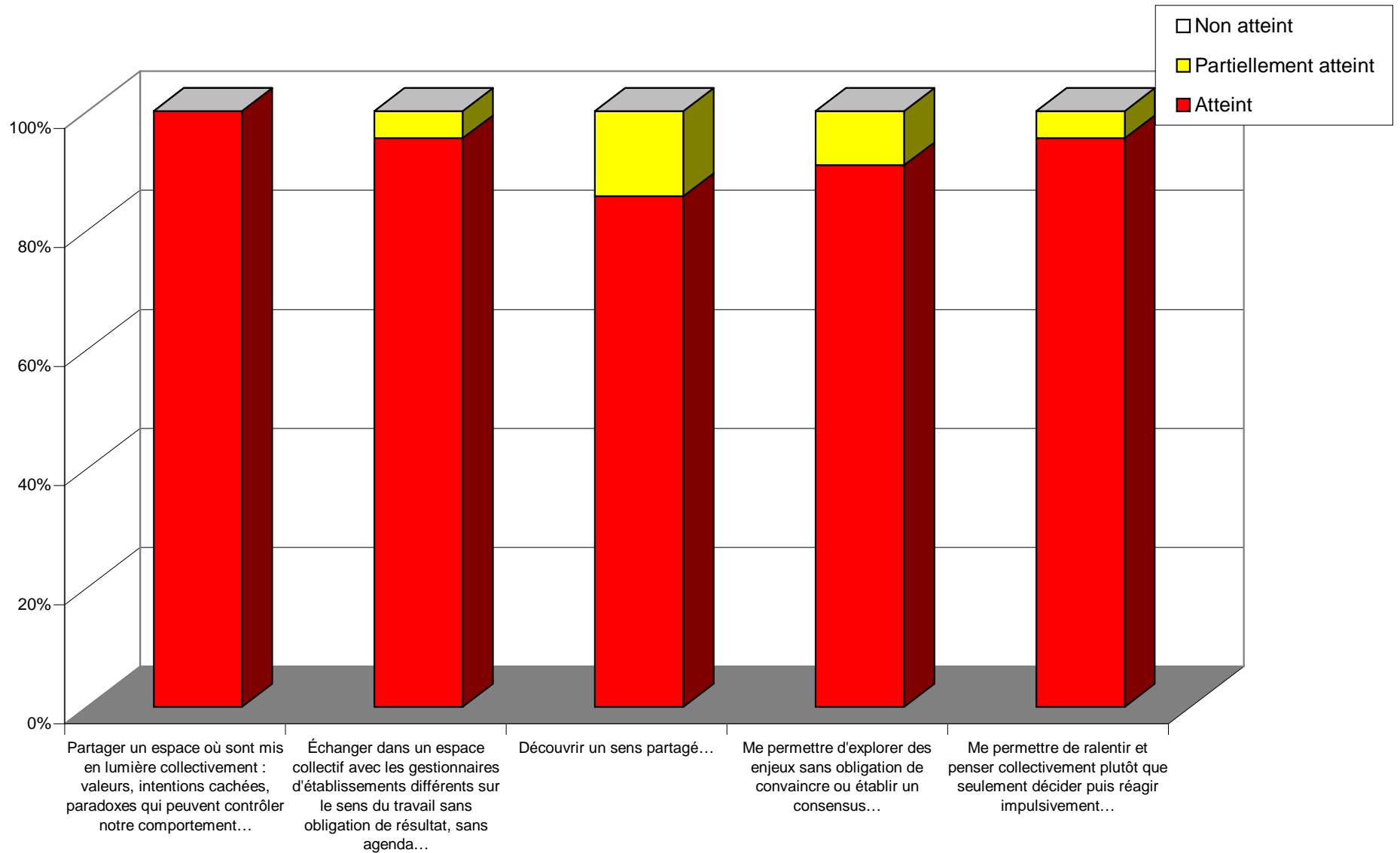


AUTRES RAISONS :

Rencontre de direction, réunions régionales.
Conflit d'horaire.

L'atteinte des objectifs de l'activité CERCLES DE DIALOGUE 2000-2001

22 des 23 répondants (voir commentaires recueillis à la page suivante)



COMMENTAIRES DES RÉPONDANTS CONCERNANT LES CHANGEMENTS D'ATTITUDE ET DE COMPORTEMENT QUE LES CERCLES DE DIALOGUE ONT SUSCITÉS CHEZ EUX

LES CHANGEMENTS PERSONNELS :

J'ai appris à ralentir et beaucoup à développer ma confiance.
Donne confiance dans une gestion plus humaine, raccroche à mes idéaux.
Être capable de prendre plus mon temps même si j'ai "raté" quatre rencontres en raison du temps.
J'ai tenté de ralentir le plus possible ma pensée pour me permettre de bien saisir mon rôle.
Apprendre que ralentir au niveau de la pensée et en action est tout à fait bénéfique.
J'ai développé le plaisir de travailler en prenant du recul et en identifiant les paradoxes engendrés par notre rôle de gestionnaire.
Estime de soi, solidarité.
Me rassure sur mes questionnements et mes angoisses.
Ai confirmé la justesse de la réflexion avant l'action.
Moment d'arrêt, de réflexion, de partage.
Me ralentit et m'a permis à plusieurs occasions, de cerner l'essentiel.
J'ai appris à ralentir ma pensée avant de rentrer en action.
Ouverture plus grande à l'écoute des autres et également, à mon écoute, c'est-à-dire, plus d'assurance à faire taire l'autre pour qu'il m'écoute aussi.
Ai développé une plus grande capacité d'écoute.
M'a aidé à traverser une année très difficile.
Je prends des temps d'arrêt, des congés "sans sentiment de culpabilité".
Le fait de pouvoir parler sans avoir peur d'être jugé, sachant que ce qui se dit reste au cercle permet de s'exprimer en toute confiance.
Ai développé de l'assurance et une certaine sérénité en livrant mon vécu.

LES CHANGEMENTS PROFESSIONNELS :

Le partage des expériences m'a fait réfléchir sur le sens du travail et ce fut très bénéfique.
J'ai expérimenté à deux reprises avec les infirmières (CECII et CII) le cercle de dialogue et l'évaluation est très ++.
Échanger collectivement sur les contraintes de notre travail. Échanger sur la "solitude" d'être cadre.
A mes premières armes comme cadre, j'ai été très attentive à l'expérience des autres même si elle n'était pas très positive.
Partager et vivre des échanges dans un contexte humain et respectueux, ça existe encore – partage d'expérience de vie de gestionnaire.
J'ai partagé avec d'autres gestionnaires des expériences vécues que je n'aurais jamais osé "mettre sur la table" avec des gestionnaires d'une autre institution.
Ai brisé l'isolement (3).
Me permet de m'affirmer dans les changements à faire.
Ma vision du monde s'est élargie, intégrant des dimensions que je ne connaissais pas.
Partage des valeurs / sens du travail et des rapports humains.
Prendre conscience que les autres cadres vivent aussi ce que je vis et ressens.
Me permet de prendre du recul – recadrer.
Développer une réflexion au niveau du sentiment d'appartenance, soit à un groupe ou à ma nouvelle organisation.
Partage d'expériences communes et pratiques pour le respect de l'autre dans ce qu'il dit et ce qu'il fait.
Se référer à des confrères et consœurs qui ont vécu les mêmes problématiques nous permet de garder confiance en soi et continuer de s'affirmer.
On ne se sent plus seul face aux problèmes vécus dans le milieu et il est aussi agréable de partager les belles expériences.

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS :

Rétroactions fréquentes de "réflexions émises".
L'importance de la loyauté mais pas à tout prix.
Partage des idées, inconfort au travail – donc, on ne parle pas ailleurs.
Donner un sens à des valeurs organisationnelles qui vont à l'encontre de ses propres valeurs. Apprendre à se protéger.
Être plus en action et réagir aux événements plutôt qu'en réaction.
Briser l'isolement dans lequel on est enfermé.
Savoir-être et valeurs et sens du travail. Rapport avec les humains.
M'aide pour l'écoute et la vision – m'a aidé à me dégager, être au-dessus pour la réflexion.
Ai appliqué la notion du silence afin de mieux saisir, comprendre la situation.
Solidarité comme gestionnaire est encore plus développée.
Continuité du principe de collectivité avec certains cadres de mon établissement.
Y ai retrouvé une dimension humaine.
Le cercle m'a aidé à arrêter ma pensée et à chercher dans mon milieu et avec mon personnel des solutions mieux adaptées.
Je suis préoccupée du "sens" lié à certains choix dans l'organisation.