

ARTICLE DE PRESSE :

«*Le cadre de santé face au défi de l'interdisciplinarité*»

Article rédigé par :

Yann ROBIC, étudiant à l'Institut de Formation des Cadres de Santé du Groupement Rennais pour la Formation des Professionnels de Santé. Promotion 2004-2005

D'après les propos extraits du mémoire :
« *Le cadre de santé face au défi de l'interdisciplinarité* »

Mots clés :

Discipline
Pluridisciplinarité
Interdisciplinarité
Identité professionnelle
Cadre de santé

Résumé :

La branche professionnelle de chaque discipline, mobilise ses propres valeurs, codes, techniques ou langages. Dans ces conditions comment envisager le travail en équipe ? L'utilisation de mots comme pluridisciplinarité ou encore interdisciplinarité sont souvent mis en avant pour qualifier une dynamique d'équipe, mais connaît-on vraiment leur signification ? Cet article viendra clarifier ces deux notions en insistant notamment sur la place de l'identité professionnelle dans cette problématique ainsi que sur le positionnement du cadre de santé face au défi de l'interdisciplinarité.

Introduction

L'accroissement exponentiel des savoirs scientifiques depuis plus d'un siècle a permis l'apparition d'une multitude de disciplines aux codes, techniques et langages parfois différents. Le domaine de la santé est un témoin privilégié de cette évolution, ou parfois au sein d'une même équipe, peuvent cohabiter des infirmiers, éducateurs, médecins, psychomotriciens, kinésithérapeutes, ergothérapeutes.....

Or, si à chaque fois nous observons des situations identiques, nous ne voyons pas toujours les choses de la même façon. Les raisons de ces visions différentes peuvent certainement s'argumenter de plusieurs façons. L'âge, agissant comme un facteur expérientiel, peut apporter cette vision différente. Le métier dans sa facette de culture professionnelle apporte aussi son lot de visions différentes, enfin le système de valeurs individuelles influence les représentations de chacun. Cette liste non exhaustive montre déjà que dans le prisme du regard, le soin prend des formes variées.

L'objectif de cet article est de présenter d'une façon synthétique quelques approches dynamiques du travail comme la pluridisciplinarité ou l'interdisciplinarité.

Ces définitions sont extraites de mon mémoire de recherche, réalisé durant mon cursus à l'Institut de Formation des Cadres de Santé du GREFOPS de Rennes.

Je commencerai par définir le concept de discipline, ensuite, j'aborderai les significations des termes de pluridisciplinarité et d'interdisciplinarité, puis je réaliserai un lien entre l'interdisciplinarité et l'identité professionnelle pour permettre au lecteur d'identifier une des difficultés mais aussi l'enjeu majeur de l'interdisciplinarité. Enfin j'ouvrirai quelques pistes de réflexion concernant le positionnement des cadres de santé pour tendre vers une dynamique interdisciplinaire dans l'équipe.

A propos de la discipline

Selon Fourrez [3], la discipline devient scientifique quand elle crée un langage particulier afin d'objectiver ce qu'elle observe. Le professeur explique que nommer les artéfacts (représentations visuelles) permet à chaque discipline de se singulariser, et par suite, de s'autonomiser par rapport aux autres. Pour lui, la discipline permet principalement d'apporter un regard particulier sur une situation.

Par exemple, les médecins centreront leur réflexion sur la pathologie, les psychologues sur la psyché, les infirmiers sur le soin technique... Ce raisonnement peut paraître simple, voir simpliste, mais il représente concrètement la notion de discipline dans ses particularités individuelles. Une pluralité de disciplines engendre donc une diversité de regards, de langages auxquels seuls les initiés ont un accès et une lisibilité.

Morin [6] quant à lui évoque la discipline sous l'aspect d'un construit historique. Il explique que celle-ci a commencé à s'instituer au 19^{ème} siècle avec la création des universités modernes. Elle a poursuivi sa construction avec l'essor de la recherche scientifique. La discipline est donc une catégorie organisationnelle au sein de la connaissance scientifique.

Il rejoint ensuite les propos de Fourrez en expliquant qu'elle est hyper spécialisée avec un langage, des techniques, des logiques qui lui sont propres et qui délimitent clairement son champ d'investigation et son autonomie. Par ailleurs, Morin valide l'idée selon laquelle la discipline une spécialité et que par suite, ses codes sont hermétiques aux non initiés.

Alors, comment cohabiter dans une équipe de soin ? Comment fédérer les compétences de chaque spécialité pour offrir une qualité de prise en charge optimale aux malades ? Nous parlons souvent de pluridisciplinarité ou encore d'interdisciplinarité mais connaissons nous toujours la significations de ces mots ?

La pluridisciplinarité

Dans le travail pluridisciplinaire [5], plusieurs disciplines sont réunies sans qu'il soit tenté d'intégrer ou de synthétiser collectivement l'information. Cela implique la collaboration de plusieurs professionnels sur un sujet commun et la juxtaposition de leurs conclusions pour l'obtention du résultat final. On observe par exemple la pluridisciplinarité dans la recherche, où différents corps de métiers travaillent sur des parties. L'addition de leurs travaux donnant le résultat final.

La pluridisciplinarité aborde le travail dans une certaine forme de « Taylorisation ». La rationalisation des compétences est ici mise bout à bout, fournissant le résultat attendu. Cette forme de partenariat s'inscrit

donc dans une additions des savoirs ou l'échange et le lien entre les professions paraît relativement pauvres.

Dans ces conditions, la pluridisciplinarité n'est-elle pas minimaliste pour une pratique soignante ? La notion d'interdisciplinarité paraît sur ce point favoriser une dynamique d'équipe plus complète au service des malades.

L'interdisciplinarité

D'après Fourrez, l'interdisciplinarité s'impose dans des situations particulières. Selon lui, l'approche interdisciplinaire est à la recherche d'un savoir représentatif. L'auteur explique que la prise en charge holistique est difficilement imaginable car l'avis de chacun des intervenants est laborieux à prendre en compte. La difficulté résulte dans le fait que chacun pense avoir raison de penser comme il pense de part sa formation et sa culture professionnelle. Cependant, l'approche interdisciplinaire veut répondre à un problème en s'attachant à l'aspect unique de celui-ci. Elle prend donc en compte la situation, le projet et la personne concernée par la démarche. Pour réussir, Fourrez propose la mise en place des « îlots interdisciplinaires de rationalité ». Pour lui, cela représente la clarification des enjeux d'une situation et de ce qui est réellement possible de faire.

Selon Fourrez [3], « *le travail interdisciplinaire est tout sauf le rejet du travail disciplinaire. Ce qui caractérise l'approche interdisciplinaire, c'est au contraire, l'utilisation méthodique des apports de diverses disciplines en vue de conceptualiser des situations singulières.* » Autrement dit, l'interdisciplinarité permet de spécialiser l'approche d'une personne en utilisant et analysant ce qui dans chaque discipline sera le plus approprié à une situation donnée.

Réflexions sur le travail en équipe soignante

D'un point de vue purement théorique, l'interdisciplinarité représente la vision la mieux adaptée pour le travail en équipe soignante. En effet, ne s'occuper que d'un problème ou d'un organe (comme dans la pluridisciplinarité), reviendrait à nier l'autre dans sa condition d'être humain. L'interdisciplinarité apporte dans ces conditions une vision plus humaine du

patient, au sens où elle ne le parcellise pas et donc ne le réduit pas à l'état d'objet.

Cependant, il faut bien comprendre qu'il est possible d'avoir cette vision humaine de façon individuelle sans pour autant travailler dans une dynamique interdisciplinaire. C'est-à-dire que chaque soignant met en place des conduites, de respect et d'altérité, envers les personnes soignées.

Néanmoins les comportements individuels sont différents des comportements et décisions de groupe. Le danger semble lié au fait que chaque entité du groupe pourra adopter un positionnement humanisant et que le positionnement groupal pourra être, lui, déshumanisant. La difficulté des décisions groupales réside dans une kyrielle de facteurs comme par exemple, les jeux de pouvoirs, les stratégies des acteurs, les incompréhensions... Ayant un point commun : l'identité professionnelle.

L'identité professionnelle

L'identité est un terme du langage courant, la définition du petit Larousse illustré explique : « *rapport que présentent entre eux deux ou plusieurs êtres ou choses qui ont une similitude parfaite.* » D'un point de vue psychologique : « *identité sociale : sentiment ressenti par un individu d'appartenir à tel groupe social et qui le porte à adopter certains comportements spécifiques.* »

Le mot est devenu un concept central dans les sciences humaines contemporaines. Halpern [4] explique que c'est Erikson qui le développa. Il mit en avant l'idée que, l'identité n'est pas figée. Il créa le terme de « crise d'identité » qui correspond, selon lui, à une période de tournant identitaire que l'on trouve, par exemple, lors de l'adolescence mais encore à tout autre moment de la vie d'un Homme quand il rencontre des difficultés particulières.

D'autres approches existent à ce sujet, Dubar en reprenant les termes de Percheron (1974), explique l'identité en se référant à la socialisation. Cette vision permet elle aussi de saisir l'aspect dynamique des identités. Il explique notamment que « *la socialisation est un processus d'identification, de construction d'identité, c'est à dire d'appartenance et de relation* » [1].

L'identité professionnelle est alors un processus complexe qui se construit mais aussi qui évolue aussi tout au long de la vie. Ces phases d'évolutions peuvent être marquées par de véritables crises lors desquelles, les professionnels sont parasités par des conflits intrapersonnels. Ceux-ci les tiraillent, entre ce qu'ils veulent être et ce qu'ils sont réellement en fonction du lieu où ils travaillent. Dans ces conditions, interdisciplinarité et identité professionnelle sont-elles compatibles ?

Identité professionnelle et interdisciplinarité

Tout d'abord je rappelle que, l'interdisciplinarité suppose un dialogue et l'échange de connaissances, d'analyses, de méthodes entre deux ou plusieurs disciplines. Elle implique qu'il y ait des interactions et un enrichissement mutuel entre plusieurs spécialistes. Or l'identité professionnelle met en avant l'appartenance à une catégorie professionnelle qui possède ses propres langages, techniques, angles de vues seulement accessibles aux initiés... Imaginez alors la difficulté pour chacun des acteurs d'explicitier ce qu'il fait, ou la façon dont il envisage les choses pour telle ou telle situation. Associés ensemble, l'identité professionnelle et l'interdisciplinarité entraîneraient alors une situation paradoxale. Cependant si la situation est au début paradoxale, elle peut se normaliser.

A ce niveau, la littérature apporte des éléments de réponses. En effet, Dubar en s'inspirant du discours de Parsons, explique qu'« *on ne peut communiquer (lever ce que Parsons appelle la « double contingence») que si l'on possède un minimum de code commun (ne serait-ce qu'un langage par gestes, interprétés de la même manière par chacun...)* Cette norme commune ne peut découler selon Parsons, que d'une culture partagée impliquant « un système de valeurs qui sous tendent les normes orientant les acteurs » » [2].

Cette zone de connaissances communes constitue l'imbrication entre les professions et favorise ainsi l'interdisciplinarité. Le fait de fédérer des professionnels autour d'un projet commun est un objectif idéaliste mais qui témoigne d'une démarche qualifiée vers laquelle tendre.

Le positionnement des cadres de santé dans cette problématique

La tâche est ardue, mais cependant enthousiasmante. De fait, le cadre de santé peut être un acteur majeur à la dynamique interdisciplinaire.

Les réunions d'équipe, sont à mon avis des moments privilégiés pour faire émerger les identités professionnelles. En permettant la circulation de la parole, chacun pourra s'exprimer sur les situations rencontrées et proposer ses idées. Ce positionnement implique néanmoins que le cadre transcende sa position de cadre infirmier pour endosser celle de cadre de santé. Il s'inscrira alors comme fédérateur des professionnels qu'il encadre, favorisant le passage de la pluridisciplinarité à l'interdisciplinarité. En d'autres termes, il rassemblera les agents au-delà de leur identité professionnelle spécifique.

Pour se faire, il pourra par exemple réaliser un travail sur les fiches de poste. En formant des groupes de réflexions, il permettra à chaque agent de définir les limites qui bornent sa profession. Ce travail réalisé en groupe restreint sera ensuite présenté à l'équipe entière, permettant à chacun, de visualiser les rôles et missions des différents acteurs de la prise en charge. L'utilisation de la reformulation à ce moment, me paraît un outil indispensable pour que la polysémie des mots prenne une forme universellement comprise dans l'équipe.

Au quotidien le cadre de santé devra de même être vigilant au partage de la parole dans les moments de transmission. Il favorisera ainsi l'émergence de toutes les visions du soin dans l'équipe. Il devra pendant ces moments veiller à réaliser une médiation pour ne pas que les professionnels se sentent jugés ou rejetés par d'autres dans ce qu'ils ont à dire.

En outre, la prise en compte de cette composante interdisciplinaire va au-delà de la qualité des prises en charge pour les patients. Elle permet aussi de prendre en compte les crises identitaires des professionnels, se manifestant sous forme de conflits intrapersonnels (intériorisé) ou interpersonnels (extériorisé).

Je pense enfin, que l'entretien annuel d'évaluation constitue un bon outil pour mettre en évidence le « baromètre » du ressenti des professionnels. En restant sensibilisé à la notion d'identité professionnelle, le cadre de santé pourra orienter une rubrique spécifique sur le vécu au sein de l'unité. Cette partie de l'entretien pourra servir à mesurer individuellement comment chaque agent se situe dans le groupe.

Conclusion

Ainsi, le positionnement des cadres de santé entre différentes logiques telles que soignantes, éducatives, administratives pour ne citer que celles-ci, leur permet de faire les liens, en réalisant un travail de médiation et/ou d'animation au quotidien. De cette place particulière, les cadres de santé peuvent se saisir pour insuffler une dynamique d'équipe. En se fixant l'interdisciplinarité comme but à atteindre, le cadre permettra à mon sens une meilleure prise en compte tant des malades que des professionnels de l'équipe. C'est pourquoi, le défi de l'interdisciplinarité me paraît intéressant à relever car sa résonance est double et centrale dans la fonction de cadre de santé.

Bibliographie :

- [1] DUBAR C. La socialisation. Éditions Armand Collin, (2000), page 32
- [2] DUBAR C. La socialisation. Éditions Armand Collin, (2000), page 53
- [3] FOURREZ G. Des représentations aux concepts disciplinaires et à l'interdisciplinarité. Revue RECHERCHE EN SOINS INFIRMIERS N°66, (09/2001)
- [4] HALPERN C. Faut-il en finir avec l'identité ? Éditions Sciences Humaines, (2004)

Webographie :

- [5] <http://www.icra-edu.org/objects/francolearn/ACFemuz9r.pdf> Interdisciplinarité, concepts clefs. Centre International pour la Recherche Agricole (ICRA), (10/2004)
- [6] <http://perso.club-internet.fr/nicol/ciret/bulletin/b2c2.htm> MORIN E. Sur l'interdisciplinarité. (10/2004)