

UE 3.3 S3 Rôles Infirmiers, Organisation du travail et Interdisciplinarité
TD Inter-professionnalité, Eléments théoriques

Principales notions en lien avec l'inter-professionnalité

1. Le groupe

Le groupe se constitue à partir de 3 personnes. Lorsqu'il croît à 4 personnes, émerge les phénomènes de groupes. Il peut prendre une forme différente et empreinte différents noms.

- **Classification du groupe**

Foule	Elle est constituée d'un grand nombre d'individus , situé dans un même endroit sans l'avoir voulu explicitement . Chacun est là pour son propre compte et cherche à satisfaire en même temps une même motivation individuelle (sont exclues les manifestations préparées. « La foule se définit par la psychologie de la simultanéité ».
La bande	Elle se caractérise par le nombre réduit comparativement à la foule. Les membres sont réunis volontairement et ont du plaisir à se retrouver parce que l'exigence d'adaptation est supprimée ou suspendue . La bande est éphémère soit parce qu'elle peut rentrer en sommeil et se réveiller pour de sporadiques discussions ; ou soit que les membres évoluent psychologiquement et se désengagent ainsi du groupe
Le regroupement	C'est une réunion de personnes en petit, moyen ou grand nombre. La périodicité des réunions est plus ou moins importante avec une constance relative des objectifs. Le but principal est de répondre à un intérêt de ses membres. <i>Ex : des associations du genre Loi 1901.</i>
Le groupe restreint (primaire)	Il est déterminé par son nombre restreint, par le fait que chacun a une perception individualisée de l'autre et que les échanges interindividuels sont nombreux. Les participants ont en commun les mêmes buts . Il existe une interdépendance, une solidarité en dehors des réunions et actions communes, très forte , d'où la constitution de sous-groupes (relation affective). Des normes, des signaux et des rites propres s'érigent

- **Caractéristiques d'un groupe (selon Mucchielli)**

Selon l'auteur tout groupe possède 7 caractéristiques psychologiques fondamentales :

1. Les interactions
2. L'existence de buts collectifs communs
3. L'émergence de normes ou règles de conduite
4. L'émergence d'une structure informelle de l'ordre de l'affectivité avec répartition de la Sympathie et de l'antipathie, elle est dite informelle car non officielle et souvent non consciente

5. L'existence d'émotions et de sentiments collectifs communs (« comme-uns »)
6. L'existence d'un inconscient collectif¹
7. L'établissement d'un équilibre interne et d'un système de relations stables avec l'environnement.

« Un agrégat de personnes n'est groupe que si des liens de face à face se nouent entre les personnes, mettant de l'unité dans leur « être là ensemble ».

(Mucchielli R., 2004, La dynamique des groupes, Paris : ESF dynamique des groupes)

2. L'équipe

Etymologie de ce mot : « Equipe viendrait du vieux français « esquif », qui désignait à l'origine une suite de chalands attachés les uns aux autres et tirés par des hommes », (bateliers tirant sur la même corde/bateaux attachés ensemble. . . Il y a donc dans ce mot **un lien, un but commun, une organisation, un double dynamisme venant aussi bien de la tête que de l'ensemble.** » (LAFON R., in MUCCHIELLI R., Le travail en équipe, ESF Editions, Paris, 1996, p 5)

Terme introduit dans le monde du travail au début du XXème siècle.

« Groupe de personnes travaillant à une même tâche ou **unissant** leurs efforts dans le **même dessein.** » (Larousse, dictionnaire encyclopédique illustré)

« L'équipe a **ses valeurs, ses codes moraux** auxquels tous les soignants croient, adhèrent, ce qui fédère les agents et crée le véritable esprit d'équipe. Chaque membre de l'équipe s'identifie à son groupe. » (sentiment d'appartenance) (Jean Michel MOTTA Management, pour une approche du travail en équipe, 7 septembre 2003)

C'est un esprit de corps orienté dans un but commun

Pour R. MUCCHIELLI « **L'identification** au groupe, c'est sentir le groupe comme le sien, les réalisations du groupe comme siennes, ses succès et ses échecs comme siens. L'identification n'est pas soumission, dévalorisation, démission mais au contraire, elle est un moyen de satisfaction, d'acquis.

Ce sentiment d'appartenance est source de **cohésion** (caractère d'un ensemble dont les parties sont unies, harmonisées)

Appartenir à une équipe:

- c'est s'identifier à elle,
- c'est accepter les valeurs, les codes sociaux, les rites, tout ce qui permet de forger un esprit d'équipe

Le travail d'équipe

« Une équipe, ça se construit, l'esprit d'équipe ça se cultive. Il faut y consacrer du temps, de l'énergie, de la volonté. Il faut se doter des **moyens appropriés** pour faire d'un groupe, une équipe orientée vers

¹ inconscient partagé entre les individus d'un même groupe social. C'est un ensemble de représentations, d'idées et d'images communes à un groupe humain, transmises de génération en génération.

la réalisation d'un but commun et pour maintenir vivante l'équipe ainsi constituée. » (CAUVIN P., La cohésion des équipes, ESF Editions, 1997, p 9.)

« Travail de plusieurs personnes rassemblées dans une équipe en vue de produire ou contribuer à produire ce qui est utile. Chaque membre effectue la tâche qui lui est assignée en cohérence avec l'ensemble. » Dictionnaire Robert

« Le travail d'équipe n'est pas inné. C'est une compétence qui s'apprend, se travaille. L'efficacité d'une équipe n'est pas seulement affaire de cohésion et d'organisation. Elle s'appuie sur des règles, une dynamique qui doivent être maîtrisées pour conduire à la réussite de l'équipe. » Mucchielli Sociologue

Condition du travail en équipe :

1. « Une communication interpersonnelle bilatérale facile dans toutes les directions et non pas seulement selon le réseau constitué en vue de la tâche
2. L'expression possible des désaccords et des tensions ;
3. La non mise en question de la participation affective du groupe
4. L'entraide en cas de difficulté d'un des membres
5. La volonté de suppléance d'un membre défaillant
6. La connaissance a priori des aptitudes, réactions, initiatives de tous les autres par chacun
7. La division du travail après élaboration en commun d'objectifs et acceptation d'une structure si la tâche l'exige et en fonction de la tâche. »

(LAFON R., in MUCCHIELLI R., Le travail en équipe, ESF Editions, Paris, 1996, pp 56-57.)

3. Pluridisciplinarité

Consiste à traiter une question en juxtaposant des apports de diverses disciplines en fonction d'une finalité convenue entre les partenaires de la démarche. Il s'agit d'approches parallèles tendant à un **but commun** par **addition des contributions spécifiques**. (// suppose une coopération ≠ collaboration).

Il s'agit d'une juxtaposition/segmentation de tâches et d'activités dans la prise en charge du patient. La notion d'interprofessionnalité « reflète mieux la vision collaborative que représente le travail » des professionnels de santé autour du patient.

(Naudin, D., Lenoir, M., & Brocker, L. (2012). *Rôles infirmiers, organisation du travail et interprofessionnalité : Encadrement des professionnels de soins UE 3.3, UE 3.5*. Elsevier Masson.)

4. Interprofessionalité

« Dans le secteur de la santé, l'interprofessionalité émane de la préoccupation des professionnels de concilier leurs différences et leurs points de vue afin de fournir aux patients la réponse la plus adéquate et la plus efficiente en termes de soins. Elle renvoie aux notions d'interrelation et d'interdépendance, qui elles-mêmes supposent une volonté partagée de travail en équipe et de non concurrence. »

Léger, E. (2016). *Les freins et moteurs de l'interprofessionnalité à travers l'expérience des acteurs de soins exerçant ou faisant partie d'un projet de Maison de Santé Pluriprofessionnelle*. 106.

Une équipe s'inscrit dans l'interprofessionalité lorsque l'on entend un professionnel de santé dire à un patient : « Après votre accord, nous avons discuté **autour de votre dossier avec les autres professionnels, et voici ce que nous vous proposons et pourquoi** ».

L'interprofessionalité suppose :

- Des réunions de concertation pluriprofessionnelle ou RCP
- Un système d'information partagé

(<https://www.acoorde.fr/documents/pluriprofessionnalite-interprofessionnalite/>)

5. Collaboration

Vient du verbe « Collaborer ».

(du latin collaborare, travailler avec quelqu'un)

« Travailler de concert avec quelqu'un d'autre, l'aider dans ses fonctions ; participer avec un ou plusieurs autres à une œuvre commune. »

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/collaborer/17140>

Collaboration :

« La définition de la collaboration, pour sa part, s'articule davantage autour de **l'importance de travailler ensemble**, de l'atteinte d'un objectif commun ».

La collaboration au travail :

« L'acte de **travailler ensemble** pour **atteindre un objectif**. Dans son sens commun, la collaboration est un processus par lequel **deux ou plusieurs personnes** ou organisations **s'associent pour réaliser un travail en poursuivant des objectifs communs**. »

<https://carrefourrh.org/ressources/revue-rh/volume-21-no-1/travailler-ensemble-cooperer-ce-nest-pas-collabore>

6. Coopération

Vient du verbe « coopérer ».

« Prendre part, concourir à une œuvre commune ; contribuer, participer. »

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/coopérer/19060>

« le **travail coopératif** se définit comme une forme d'organisation conjointe du travail où **chacun des opérateurs est responsable pour sa part**, parce qu'elle est identifiable, mesurable et prédéfinie par un **coordinateur**, responsable et représentant de l'autorité alors que le **travail collaboratif** est une forme d'organisation solidaire du travail où **chacun est responsable pour le tout**, sans que la part individuelle puisse être systématiquement isolée, la coordination se faisant par ajustement mutuel »

- ➔ Notion de **coordination** dans le **travail coopératif**.
- ➔ Notion de **division du travail** (en sous tâches) entre les membres du groupe dans le **travail coopératif**.
- ➔ Notion de **co-responsabilité du travail** (tâche), dans le travail **collaboratif** alors que dans le travail **coopératif** chacun est **responsable de sa part** (sous tâche).

<https://www.cairn.info/revue-marche-et-organisations-2009-3-page-95.htm>

7. Identité professionnelle

L'identité professionnelle selon Claude Dubar : « C'est la marque d'appartenance à un collectif, qui permet aux individus d'être identifiés par les autres mais aussi, de s'identifier face aux autres. »

DUBAR C (2010), La crise des identités L'interprétation d'une mutation, PUF, Coll. Le lien social.