

L'interdisciplinarité et l'interprofessionnalité : enjeux d'éthique professionnelle⁷

Georges A. Legault

Université de Sherbrooke

RÉSUMÉ

Tout professionnel de la santé est confronté aux difficultés que pose le partage des responsabilités professionnelles. Les difficultés d'interprofessionnalité apparaissent clairement dans la question du partage des actes professionnels. S'agit-il vraiment d'un gain que ce partage et pour qui? Les difficultés de l'interdisciplinarité apparaissent dans le travail d'équipe. Est-il possible d'établir une bonne communication entre professionnels ayant des perspectives si différentes? Existe-t-il des pistes pour améliorer la communication?

Introduction

Depuis que les professions se sont imposées comme un mode d'organisation du travail dans nos sociétés, à la suite du développement prodigieux des connaissances mises au service des humains, elles ne cessent de se modifier selon les contextes économiques et sociaux de leur pratique. Au début, les professions se sont développées selon le modèle des professions libérales, c'est-à-dire une pratique privée mettant en relation un professionnel et son client. Or, très rapidement, avec le développement de l'État providence et de la prise en charge par les États des soins de santé des populations, diverses pratiques professionnelles ont été regroupées à l'intérieur d'institutions, tels les hôpitaux, les CLSC, les lieux de services sociaux, les laboratoires, les universités, etc. Dès lors, le travail d'un professionnel a été confronté à celui d'un autre professionnel exerçant dans la même institution. La convergence de relations professionnelles différentes sur un même client ou patient est à la source de certains problèmes d'interprofessionnalité et d'interdisciplinarité, notamment ceux de concilier les « différences » professionnelles. Depuis quelques années, la crise budgétaire a amené l'État à

⁷ Cet article a paru dans la revue de l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec : *Fréquences*, Vol. 13, no 3, mai 2001. Il est reproduit avec l'autorisation de l'éditeur que nous remercions.

réduire sa « providence » qui était trop onéreuse pour les contribuables. Pour diminuer les coûts, notamment en matière de santé et de services sociaux, l'État s'est demandé s'il ne fallait pas, compte tenu de l'évolution des technologies médicales, de la scolarisation des professionnels et de la population en général, revoir plus en profondeur les « actes professionnels » et s'interroger sur la reconnaissance d'« actes partagés » entre différents professionnels. Cette fois, l'interdisciplinarité soulève des problèmes centrés sur la nature même de la profession.

C'est à ces deux niveaux, celui des rapports entre professions et celui du partage des actes professionnels, que se posent aujourd'hui plusieurs enjeux d'éthique professionnelle. Afin de mieux comprendre ces enjeux, nous analyserons davantage chacun de ces niveaux afin de « diagnostiquer » les sources des tensions interprofessionnelles et, par la suite, nous verrons comment l'éthique professionnelle peut aider à diminuer les tensions. Il est cependant nécessaire, en premier lieu, de clarifier certains termes, notamment la distinction entre interprofessionnalité et interdisciplinarité.

Interdisciplinarité ou interprofessionnalité ou les deux?

Dans les milieux professionnels, le terme d'interdisciplinarité est souvent utilisé, plus souvent qu'interprofessionnalité, afin de désigner ce domaine où l'on essaie de faire des ponts entre (inter) les différentes disciplines qui structurent les interventions professionnelles. Dans les milieux universitaires, le terme d'interdisciplinarité a un sens beaucoup plus restreint, car il vise avant tout les différentes disciplines du savoir qui sont transmises par l'enseignement supérieur. La psychologie, la biologie, l'anatomie, le droit, etc. sont des exemples de disciplines. Chacune d'entre elles est constituée d'une matrice qui permet de comprendre les phénomènes humains à partir de ce point de vue. L'interdisciplinarité, du point de vue des savoirs, pose le problème de l'intégration des savoirs qui regardent le même objet de façons différentes. De ce point de vue, l'interdisciplinarité pose les problèmes des différentes disciplines en tant que différents savoirs. Puisque les disciplines sont à la base des professions, il existera donc des conflits entre professionnels, parce que ceux-ci n'utilisent pas les mêmes disciplines pour poser le problème de la personne (diagnostic) et y trouver une solution (thérapeutique).

Les conflits disciplinaires existent entre professionnels, mais tous les conflits interprofessionnels ne peuvent s'y réduire. En effet, une profession est plus qu'une discipline, c'est une pratique. Chaque profession, en tant que pratique, est une intervention dans la vie des clients soit pour les assister dans leur problème de santé,

dans la gestion de leurs biens matériels ou encore dans leurs rapports aux autres. Toute intervention vise des objectifs précis et met donc en œuvre des valeurs et des façons de faire. La différence des visions qu'ont les professions spécifiques de leur rôle auprès des personnes et de leur manière d'intervenir auprès d'elles se traduit dans une différence fondamentale de valeurs et d'attitudes. Souvent, dans les institutions, c'est à ce niveau de différence de valeurs et de conceptions que les professions s'affrontent, que l'incompréhension s'instaure et que la reconnaissance de l'autre professionnel n'a pas lieu.

Ces distinctions sont, car elles nous aident à distinguer certains types de tensions entre les professions et à mieux cerner comment nous pourrions les dépasser. Le problème du partage des actes professionnels relève surtout de l'interprofessionnalité, alors que les problèmes de « conciliation » des différences d'approche entre professions relèvent davantage de l'interdisciplinarité. Analysons plus avant chacune de ces situations.

Le « partage » des actes professionnels

Le « partage » des actes professionnels soulève de nombreuses craintes très, car c'est la pratique traditionnelle d'une profession qui est remise en cause. De ce fait, il y aura des pertes pour certaines professions et des gains pour d'autres. N'est-il pas normal qu'un être humain résiste à la perte qu'il subira, à moins qu'il puisse y donner un sens? Regarder le problème du partage des actes professionnels du point de vue de l'éthique, c'est avant tout poser la question du sens, du pourquoi de cette transformation. Lorsqu'une personne n'est pas convaincue du sens du changement, elle en devient une victime et non un agent.

Quelles pertes et quels gains sont rattachés au partage des actes professionnels? La transformation des actes professionnels affecte les professionnels au premier plan, les « clients », mais aussi la société; les gains et les pertes peuvent s'évaluer à chacun de ces niveaux. Sans faire une analyse exhaustive, on peut cerner quelques conséquences importantes de ce changement. Au plan des professions, le partage des actes professionnels sera considéré comme un gain pour les professionnels qui voient leur pratique actuelle s'enrichir. De l'autre côté, des professionnels subiront le partage comme une perte de leur clientèle. Ces gains et ces pertes sont vécus à deux niveaux. Changer les actes professionnels, c'est changer la donne économique d'une pratique. Ces conséquences économiques sont plus évidentes pour les professions à exercice exclusif que pour les professions à titre réservé, mais le gain ou la perte économique est toujours lié à la reconnaissance d'un champ de pratique d'une profession. Ces changements ne se font pas nécessairement d'une profession

à une autre; il y a aussi des actes qui passent de professionnels à non-professionnels ou que l'on ne reconnaît plus comme étant professionnels et qui entrent dans le marché libre.

La seconde catégorie de gains ou de pertes est celle relative à l'identité professionnelle. Lorsqu'une société reconnaît certaines pratiques comme des pratiques professionnelles, elle reconnaît l'importance de celles-ci dans la vie globale de la société. C'est ce phénomène de reconnaissance qui est au cœur de l'identité professionnelle. Avoir le sens de sa profession, vouloir réaliser cette relation de service au meilleur de soi-même, tout mettre en place pour que la relation professionnelle soit la meilleure possible, c'est là l'essence même du professionnalisme. Lorsqu'un client nous remercie et qu'il reconnaît non seulement les qualités de la personne, mais l'importance de cette relation dans son projet de vie, n'est-ce pas là un de ces bons moments qui vient nous confirmer le sens de notre travail au quotidien? Puisque, dans la tradition des professions, la définition des actes professionnels est marquée par la formation, notamment le niveau de connaissance nécessaire pour les accomplir ainsi que la relation privilégiée qui en découle, toute modification des actes engendre une perte d'identité chez les uns et une transformation de l'identité des autres. Ainsi, le partage des actes pourra être vécu par certains, selon l'ampleur du partage évidemment, comme une perte importante de leur identité.

Quoi de plus normal pour des humains, lorsqu'ils sont menacés de perdre quelque chose ou de gagner quelque chose, que d'entrer dans un rapport de force afin de maximiser, pour les uns, ou de minimiser, pour les autres, les gains et les pertes. Les exemples de négociations du travail ne manquent pas dans ce domaine : instaurer un rapport de force, tout mettre en œuvre pour gagner ou pour moins perdre. Certes, nous réglons plusieurs de nos différends de cette manière, mais avec quelles conséquences? Depuis vingt ans déjà émergent de nouvelles pratiques de médiation, conciliation ou de négociation raisonnée qui veulent justement amener les personnes à régler autrement leurs différends. Pourquoi? Ces nouvelles pratiques de résolution des différends tiennent compte d'une donnée fondamentale : toutes ces personnes qui se sont livrées à un combat en misant sur le rapport de force devront travailler ensemble dans les institutions et dans la société. Comment l'interprofessionnalité sera-t-elle vécue au quotidien si, après le rapport de force, certains se sentent perdants et d'autres gagnants? Est-ce que la lutte ne risque pas toujours de continuer?

Pour dépasser la lutte entre des intérêts conflictuels, il faut poser ce différend dans un contexte plus large impliquant un tiers. En effet, les tensions interprofessionnelles font partie d'un ensemble plus grand, dans des institutions pour

certains et dans la société pour tous. Les intérêts conflictuels entre professionnels doivent intégrer le public et la société afin de trouver une voie de règlement hors du simple rapport de force. Il ne faut pas oublier que le régime professionnel s'est élaboré en fonction de la protection du public. Il n'est guère étonnant que la responsabilité professionnelle, au sens juridique du terme, avec l'imputabilité pour une faute professionnelle, soit un élément majeur de la protection du public. Les conflits autour du partage d'actes professionnels doivent ainsi tenir compte du public autant que des intérêts économiques et de l'identité professionnelle.

Lorsqu'on tient compte du public et de la société, les conflits d'intérêts légitimes des professionnels pour un travail bien rémunéré et valorisé socialement se transforment en recherche de solutions pour un problème collectif. Les conflits d'intérêts ne sont qu'un des éléments à résoudre dans la recherche d'une solution plus complexe qui est celle de la redéfinition du professionnel dans la société. Tant que les partenaires du système professionnel ne voient pas la nécessité de changer le système actuel, ils demeureront sur la défense de leurs intérêts.

« Mais pourquoi changer? » Lorsque l'on se demande cela, ce n'est pas une simple question, c'est un cri du cœur. Accepter de changer, c'est accepter de perdre certaines manières de faire très sécurisantes, c'est accepter de perdre au niveau de la rémunération, etc. Toutes ces pertes liées au changement ne peuvent pas être acceptées si l'on ne voit pas le sens et si l'on ne vit pas le sens de ce changement. Les humains sont confrontés, tous les jours, à la perte, même si souvent nous faisons tout pour l'occulter. Devant la perte, nous pouvons nous révolter, nous indigner; c'est souvent le premier cri du cœur. Ensuite, c'est soit la résignation, c'est-à-dire le fait d'encaisser la perte comme imposée et comme une fatalité sans sens (on fait avec), soit l'acceptation, c'est-à-dire le fait d'intégrer la perte comme nécessaire pour atteindre quelque chose que l'on juge important (une valeur). Mais trouver un sens à la perte n'efface jamais la perte elle-même. C'est dans ce questionnement sur le « sens » du changement que nous voyons à l'œuvre l'enjeu des valeurs mis de l'avant par les réflexions contemporaines en éthique professionnelle. Toutes nos décisions ont des conséquences positives et négatives sur soi, autrui et l'environnement social. Choisir, c'est favoriser des gains pour certains et accepter des pertes pour d'autres. Mais, les gains et les pertes ne sont pas les seuls faits à prendre en considération; il faut saisir le sens de ces gains et de ces pertes. C'est par le biais des valeurs que nous voulons actualiser, dans nos décisions, que nous pouvons dépasser les conflits d'intérêts pour arriver à des solutions plus justifiées parce qu'elles intègrent toutes les personnes en cause. C'est seulement si nous sommes convaincus que les changements proposés augmenteront, ou au moins maintiendront la qualité des soins ou de l'aide aux personnes ayant recours aux professionnels, tout en réduisant les coûts sociaux, que nous pourrions assumer la

perte engendrée par les transformations. Mais si nous avons de bons motifs d'en douter, alors ces transformations n'auront aucun sens.

Le partage du travail : l'équipe

La question du partage des actes professionnels concerne la redéfinition des professions dans la société. Cette problématique est majeure aujourd'hui, car nous sommes confrontés à cette redéfinition dans le contexte de la mondialisation et de la déréglementation. Mais il ne faudrait pas sous-estimer l'autre lieu, celui du partage du travail, où se retrouvent au quotidien les problèmes de l'interdisciplinarité.

Pourquoi le travail d'équipe est-il si facile à proposer et si difficile à réaliser? Ici encore, nous sommes confrontés à de nouveaux changements, mais cette fois, dans la manière d'exercer la profession dans une institution. Il ne faut pas oublier l'origine des professions. Toute la pratique professionnelle a été pensée dans le cadre d'une pratique privée où le professionnel est seul responsable de ses interventions avec son client. Cela se traduit dans les codes de déontologie par la place centrale des devoirs envers le client. De plus, comme nous l'avons vu avec les « actes professionnels », chaque professionnel est responsable légalement de ses actes. L'approche professionnelle favorise non seulement le travail solitaire déjà dans la relation avec le client, mais aussi, au niveau économique, la compétition entre les professionnels, car chacun doit faire sa place dans le marché économique. Dans cette perspective, les professionnels sont plus habitués à être « solitaires » que « solidaires ». Ceci se traduit par une vision « pluridisciplinaire » du problème du client. Pourtant, le « client » est une personne avec son problème de santé ou de gestion de ses biens. Il cherche une réponse à son problème, mais est confronté à la multiplicité des expertises qui, quelque fois, convergent, mais souvent s'opposent, puisque les disciplines et les professions sont différentes. C'est pour lutter contre ce morcellement vécu par le client qu'est apparue l'importance de mettre ensemble les expertises en vue d'apporter une solution globale au client.

Il ne suffit pas de mettre plusieurs personnes ensemble pour qu'elles travaillent en équipe. Le travail d'équipe ne s'improvise pas! Il faut que plusieurs conditions soient réunies afin qu'il soit efficace en tant que mode d'organisation du travail. Il y a des conditions individuelles, des conditions structurelles des équipes et des conditions institutionnelles. Au niveau individuel, nous sommes en présence de la vision qu'ont les professionnels d'eux-mêmes, des autres professionnels et de leur manière d'interagir avec ceux-ci dans le cadre du travail organisé. Nous sommes ici dans le domaine privilégié des perceptions, notamment des préjugés favorables ou défavorables, des valeurs que nous attribuons à telle profession et non à telle autre,

des jugements que nous portons sur la manière de se conduire de certains groupes de professionnels face à d'autres, la reconnaissance que nous attribuons ou non à certains professionnels d'être de vrais professionnels. Dépasser les préjugés, comprendre et reconnaître la valeur des autres professionnels et leur pertinence dans le travail collectif des soins est la première condition éthique pour établir le respect de chacun des membres de l'équipe, ce qui sera à la base de la création d'une confiance renouvelée pouvant engendrer de la complicité.

Au niveau structurel, le travail d'équipe doit être institué de manière formelle; il se définit par sa finalité. Quel est le but du travail d'équipe? S'agit-il d'échanger de l'information (comme on pourrait le faire par courriel ou dans le dossier) afin que chacun accomplisse sa tâche avec cette information nouvelle, ou bien s'agit-il d'une mise en commun qui vise à établir un diagnostic commun sur une situation? Peut-on aller plus loin et remettre à l'équipe la détermination d'une thérapeutique ou d'un plan d'intervention commun? Non seulement le but de l'équipe doit être fixé, mais aussi la composition de l'équipe et le rôle de chacun dans ce travail d'équipe. À la limite, ne faut-il pas penser à nommer des personnes responsables des échanges et de l'animation des équipes afin de favoriser un meilleur résultat? À ce niveau, ce sont les enjeux éthiques propres au dialogue qui sont en cause. Le travail d'équipe exige qu'un dialogue soit établi entre les personnes et que la violence verbale, la domination et la manipulation soient écartées de la discussion. Il faut aussi changer sa vision. L'autre n'est pas un adversaire, mais un partenaire pour atteindre une valeur commune : le bien des clients et de la société. Enfin, la coopération devient ici la valeur la plus agissante à tous les niveaux du travail d'équipe. Le dialogue se construit au fur et à mesure que les personnes cherchent à actualiser les valeurs nécessaires à sa réalisation, en s'interpellant mutuellement à dépasser nos limites tout humaines afin d'atteindre une valeur supérieure.

Au niveau institutionnel, le travail d'équipe exige de restructurer l'organisation du travail de manière à favoriser ce dernier parce qu'il est un mode de coopération, renvoie à une organisation du travail décentralisée et transversale. Or, nos organisations bureaucratiques actuelles sont centralisées et verticales. Ces deux logiques d'organisation du travail sont conflictuelles à maints égards. Plus fondamental encore, miser sur le travail d'équipe signifie investir dans cette nouvelle organisation de travail; cela nécessite donc une certaine stabilité du personnel, du temps pour dialoguer et décider collectivement. Tant que les institutions n'évalueront que les performances (résultats/temps), le temps nécessaire au travail d'équipe sera vu comme perte de productivité. Le temps, c'est de l'argent! La stabilité des personnels, le temps nécessaire pour le travail d'équipe et la formation pour assurer le travail d'équipe exigent un investissement financier. La qualité des soins par l'approche interdisciplinaire a un coût social. Cette fois, le

problème éthique est au niveau politique : la qualité des soins entre en conflit avec l'investissement monétaire et, de ce fait, les autres besoins sociaux.

Conclusion

Les conflits entre les personnes prennent souvent racine dans deux sols très fertiles : la rareté des ressources et la différence des personnes. Alors que la rareté des ressources nous pousse à une lutte pour en obtenir davantage, souvent au détriment des autres, la différence entre les personnes conduit plutôt à soumettre des personnes et des groupes à une domination au nom de cette différence. Les êtres humains ont toujours été et seront toujours devant ce défi constant de trouver des moyens de résoudre les différents conflits qui se développent dans chacun de ces sols. Nous ne sommes pas des saints qui peuvent transcender aisément ces sources de conflit; nous sommes des humains qui règlent ces conflits par la force et la violence ou façon plus humaine. L'éthique et le droit cherchent, chacun à leur manière, à régler les différends humains de façon à ne pas sombrer dans la violence.

Les tensions engendrées par l'interprofessionnalité ou par l'interdisciplinarité s'enracinent dans la rareté des ressources et les différences. Pour dépasser ces tensions, l'éthique fait appel à des valeurs communes et partagées que les personnes cherchent à actualiser dans leur agir professionnel. C'est cet appel aux valeurs communes et aux missions sociales des professions pour le mieux-être des personnes qui peut interpellier et inciter à dépasser les conflits d'intérêts.