

Commission réseau pluridisciplinaire Séminaire du 11 octobre 2014

Participants :

Fabien Gille
Annie Madrières
Jean-Louis Mendez
Maria-Cristina Quercetti

Le moment dédié à la réflexion et au travail commun au sujet du réseau pluridisciplinaire s'est révélé plus porteur d'un certain nombre de questions que de co-construction et d'organisation concrète de la commission bien que nous ayons esquissé des pistes d'action.

Nous avons d'abord pointé la complexité et la difficulté d'un travail en pluridisciplinarité qui n'irait pas de soi et deviendrait effectif en réponse le plus souvent à une contrainte (quand travailler ainsi est le dernier recours pour avancer) ou à une injonction comme pour les Services de Santé au Travail Interentreprises. Il semble donc y avoir un certain nombre de résistances de la part de nombreux professionnels concernés par cette question.

Un faisceau de paramètres est à prendre en compte :

- la confidentialité ;
- la notion de prise de risques dans le cadre, par exemple des travaux à restituer ;
- la collaboration entre disciplines et notamment la collaboration existante, collaboration souhaitée, ou encore prescrite, voire impossible ?
- le « choc culturel » créé par l'écart entre les représentations de chacun : la remise en cause de sa propre posture et de son analyse. Rester entre soi, « confiné dans son métier » est plus confortable. L'ouverture aux autres métiers nécessite une injonction, une pression extérieure, une motivation ou un réel besoin venant de soi. Quelles sont les incitations externes et/ou internes à changer sa façon de travailler seul ?
- le terme de pluridisciplinaire, qui est porteur en lui-même d'une équivoque (pluridisciplinarité intra ou interprofessionnelle ?), et d'autre part réduisant les possibles (dans le sens où il induit l'idée qu'il ne concernerait que des acteurs dont la discipline se porterait sur l'amélioration des conditions de travail et non tous les acteurs concernés par les conditions de travail).
- Si la pluridisciplinarité est indispensable pour avancer, si elle est un des instruments de la prévention (réunir des regards croisés sur des situations complexes), elle n'en est encore qu'à ses balbutiements. Nous remarquons alors qu'au sein même de PELT, ce sujet déclenche peu d'enthousiasme et que nous sommes un tout petit nombre à tenter de faire vivre cette thématique. Thématique qui ne fait pas écho et qui laisse assez froid ; C'est un signe que nous avons peut-être en interne tous les ingrédients et les raisons de la « résistance » à la pluridisciplinarité ?

La question se pose de savoir qui doit porter la pluridisciplinarité. En fait, le groupe s'accorde sur le fait que chacune des disciplines pourrait être porteuse ou du moins ceux qui la constituent et s'y reconnaissent.

Il n'en reste pas moins que l'impulsion a été donnée par PELT à travers les "Rencontres du 6 décembre 2013" et que celles-ci ont, majoritairement intéressé les participants (même s'il y a eu des déceptions et des critiques que nous devons entendre). Par la suite, un atelier a eu lieu le 14 juin 2014 et un autre se tiendra le 15 novembre 2014.

Le rôle de la commission est donc de faire vivre et de développer ce sujet. Or un réseau « ça se travaille », ça se construit au fil du temps, voire sur un long terme, ce qui semble incompatible avec le rythme actuel, rapide, immédiat.

Le groupe pointe quatre axes de réflexion et de travail :

- travailler la question du langage ;
- s'interroger sur les conditions de développement d'une forme de coopération et de confiance
- apprendre à se connaître
- intensifier le dialogue (créer des moments de rencontres intersessions)
- des exemples vécus d'incitations externes et/ou internes à changer sa façon de travailler seul ;
- Comment évaluer les tensions potentielles entre le psychologue des patients (en et hors travail) et le psychologue des rapports sociaux en situation de travail ? De cette distinction découlerait alors deux ou plusieurs pluridisciplinarités qu'il conviendrait de distinguer.

Sans pour autant conclure, l'équivoque du terme « pluridisciplinarité » est un écueil de taille, qu'il faudrait peut-être étudier de plus près. Pourquoi ne pas s'affranchir du PLURI pour parler d'abord de l'interdisciplinarité, moins ambitieuse, plus restreinte et modeste ? Ce qui pourrait être plus cohérent avec l'action menée par PELT dans ce champ de réflexion ...

La question de la pluridisciplinarité s'impose afin de ne pas se cantonner à une seule discipline alors qu'on interroge le travail et l'activité et le sujet qui travaille. L'intervention (et notre métier) devrait s'enrichir si on la met en discussion confrontant plusieurs points de vue.

D'ailleurs la pluridisciplinarité est une nécessité l'efficacité d'une analyse pluridisciplinaire de la situation (psychologue, médecin, sociologue, juriste) peut aider la personne à trouver la meilleure solution.

Le souci étant comment garder pied sur l'exigence de la spécialisation disciplinaire. Prendre position à l'intersection de plusieurs discipline s'avère problématique, alors que la psychologie montre toute sa difficulté (et résiste) à s'identifier à une définition. Et ni la psychologie du travail ni la multitude des psychologues du travail échappent à ce ...tourment.

D'autant plus que différentes disciplines n'ont pas forcément, entre elles, des rapports faciles ou évidents et que peuvent, parfois, porter un regard 'méprisant' sur la psychologie accusée d'un certain 'anarchisme épistémologique'.

S'ouvrir à la pluridisciplinarité signifie assumer des risques, assumer les controverses et défendre la possibilité d'un pluralisme méthodologique. Il s'agit d'assumer une position de refus d'une seule vérité ou un seul savoir légitime afin de dépasser les clivages culturels et communautaires. Tout en restant très vigilants (...en esquivant l'idéologie défensive) à garder sa propre spécificité.

Si les éléments facilitateurs de la communication multidisciplinaire, sont :

- langage précis commun ;
- consensus sur le profil professionnel de chacun (compétence, limite, tâche) ;
- consensus sur l'amélioration de la qualité des soins ;
- fluidité relationnelle et communication permanente ;
- respect des règles éthiques et déontologiques ;
- évaluation régulière,

Les freins à la communication multidisciplinaire sont identifiés en tant que :

- « culture individualiste » persistante parmi les professionnels de la santé ;
- points de vue et objectifs différents selon l'appartenance professionnelle des intervenants ;
- confusion entre les missions des différents intervenants ;
- difficultés inhérentes à la dynamique de groupe (résistances au changement) ;
- manque de ressources humaines, de moyens financiers ;
- pouvoir (médical ou autre)/non reconnaissance des compétences professionnelles

Un déni de reconnaissance professionnelle ne « parasite-t-il » pas non seulement la fluidité de la communication multidisciplinaire, mais également le contenu même de celle-ci ?

Depuis longtemps, des figures comme Christophe Dejours et Yves Clot clament et agissent l'élargissement de la communauté scientifique parce que la psychologie du travail n'est pas seulement une méthode de connaissance. Elle doit être une méthode d'action. C'est là une question de vie ou de mort pour elle (Yves Clot).

La pluridisciplinarité aborde un objet d'étude selon les différents points de vue de la juxtaposition des regards spécialisés. L'objectif est de faire coïncider le travail de plusieurs disciplines à un même objet, un même sujet. En se nourrissant de la complémentarité intrinsèque à plusieurs disciplines, chaque professionnel aborde l'objet selon sa discipline. Le danger risque d'être le morcellement des approches même si c'est une façon d'aborder tous les aspects.

L'interdisciplinarité met en place un dialogue et des échanges entre les disciplines. Il ne s'agit plus d'une vision morcelée mais d'un enrichissement à partir des différentes disciplines

26 octobre 2014