

Journées interprofessionnelles (JIP)

Vendredi 28 février et samedi 1 mars 2025

Cahier de l'étudiant·e



Table des matières

INTRODUCTION ET ORGANISATION	4
PROGRAMME DU VENDREDI ET DU SAMEDI	8
CLASSE INVERSEE (VENDREDI 28 FEVRIER)	10
PRE REQUIS : VISUALISER LES APPORTS THEORIQUES	10
🕒 DUREE: 90 MIN. (13H45-15H15)	10
ETAPE 1: ICE BREAKER EN LIGNE	10
🕒 DUREE: 30 MIN. (15H30-16H00)	10
ETAPE 2: EXERCICE REFLEXIF COLLABORATIF DANS UN CONTEXTE NON SANITAIRE	12
🕒 DUREE: 30 MIN. (16H00-16H30).....	12
ETAPE 3 : RÉALISATION D'UN POSTER DE VOTRE GROUPE	13
🕒 DURÉE 30 MIN. (16H00-17H00).....	13
ACTIVITÉS DES JIP - (SAMEDI, 01 MARS).....	14
NAISSANCE DU GROUPE	14
INTRODUCTION ET PRÉSENTATION (ICE-BREAKER ET PRÉSENTATION DU POSTER).....	14
🕒 DURÉE : 30 MIN. (08H30-09H00/13H30-14H00).....	14
CROISSANCE DU GROUPE.....	15
EXERCICE 1 : STÉRÉOTYPE, RÔLES PROFESSIONNELS	15
🕒 DURÉE : 70 MIN. (9H00-10H10 / 14H00-15H10)	15
Partie 1 : Mon regard sur les autres professions Durée : 10 min. (9h00-09h10 / 14h00-14h10)..	15
Partie 2 : Ma profession Durée : 10 min. (9h10-9h20 / 14h10-14h20)	15
Partie 3 : Mise en commun Durée : 50 min. (5 à 10 min. par profession) (09h20-10h10 / 14h20-15h10).....	16
VIE DE GROUPE	16
EXERCICE 2 : VIGNETTES CLINIQUES	16
🕒 DURÉE : 100 MIN. (10H30-12H20 / 15H30-17H20)	16
Partie 1 : Situation aiguë Durée : 30 min. (10h30-11h00 / 15h30-16h00)	16
Partie 2 : Projet de soins Durée : 45 min. (11h00-11h45 / 16h00-16h45).....	16
Partie 3 : Réflexions sur la résolution des vignettes Durée : 35 min : 10 min. individuel et 25 min. en groupe (11h45-12h20 /16h45-17h20)	17
CONCLUSION DE L'EXERCICE ET DE LA DEMI-JOURNEE.....	17
🕒 DUREE : 10 MIN. (12H20-12H30 /17H20-17H30)	17
CADRES THÉORIQUES UTILISÉS LORS DES JIP	18
A. RÉFÉRENTIEL NATIONAL DE COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'INTERPROFESSIONNALISME (CPIS, 2010, p.11)	19
B. DYNAMIQUE DE GROUPE ET ANIMATION (St-Arnaud, 2018)	20
C. CONTINUUM DES PRATIQUES DE COLLABORATION INTERPROFESSIONNELLE (CAREAU ET COLL., 2014)	24

CONTEXTUALISATION DE L'ACTIVITÉ DE SENSIBILISATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL	25
CONTACTS ASSOCIATIFS ET INSTITUTIONNELS	27
DÉFINITION FÉDÉRALE OFFICIELLE	28
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	31

Introduction et organisation

Le cahier de l'étudiant·e, réalisé par le groupe de travail (GT) des Journées Interprofessionnelles (JIP) formé d'enseignants issus des 6 filières différentes du domaine de la santé et d'institutions différentes (FBM, CHUV, HESAV, La Source et la HETSL) vous guide dans les différentes activités des JIP.

Plus particulièrement, le cahier décrit les exercices que vous allez effectuer lors de cette formation en collaboration avec vos collègues issus de professions différentes. Chaque étudiant aura à disposition la même information quel que soit sa filière de formation. Ce cahier a aussi pour but de vous familiariser avec les principes théoriques liés à l'interprofessionnalité. Enfin, vous trouverez les informations concernant l'organisation pratique de ces journées.

But général et objectifs spécifiques des JIP

Les JIP sont des journées de sensibilisation à la pratique collaborative destinées aux étudiant·e-s lausannois des 6 filières différentes du domaine de la santé (soins infirmiers, physiothérapie, sage-femme, technologie en radiologie médicale, ergothérapie et médecine). Ces journées vont participer au développement et à la sensibilisation des « compétences interprofessionnelles », c'est-à-dire aux compétences requises pour une collaboration optimale. Cette dernière est au service des patient·e-s, dans le cadre d'une amélioration de la qualité et de la sécurité des soins. Vous allez travailler en sous-groupes interprofessionnels d'au maximum trois professions différentes par groupe.

Les objectifs visés par ces JIP se situent dans 3 domaines :

- Connaissance du travail des autres professionnels de la santé
- Communication
- Travail en équipe

Au terme de cette formation, les étudiant·e-s doivent être capables de :

- Décrire les principales caractéristiques du travail des autres professionnel·le·s représenté·e·s dans les JIP.
- Identifier, à partir des caractéristiques du travail des autres, les éléments suivants :
 - o La complémentarité des rôles et compétences des professionnel·le·s de la santé dans les soins donnés aux patient·e·s.
 - o Les zones potentielles de chevauchement de rôles et de compétences entre professionnel·le·s, ainsi que les conséquences de ces chevauchements.
 - o L'existence de stéréotypes que les étudiant·e·s peuvent avoir à l'égard d'autres professionnel·le·s et des stéréotypes que les autres professionnel·le·s peuvent avoir sur leur profession, percevoir l'origine de ceux-ci et l'impact qu'ils peuvent avoir sur la collaboration interprofessionnelle.
 - o Les leviers et les freins à une communication efficace au sein de l'équipe interprofessionnelle.
 - o Les moyens permettant de gérer les freins à une communication efficace au sein de l'équipe interprofessionnelle.
- Décrire un modèle d'analyse de travail en équipe (p. ex. Groupe optimal de St Arnaud) et appliquer un modèle d'analyse de travail en équipe à une situation concrète.

Public cible secteurs

- Étudiant·e·s en ergothérapie, 1ère année Bachelor, HETSL
- Étudiant·e·s en soins infirmiers, 1ère année Bachelor, HESAV
- Étudiant·e·s en soins infirmiers, 1ère année Bachelor, Haute Ecole de la Santé la Source
- Étudiant·e·s en médecine, 1ère année Master, FBM
- Étudiant·e·s en physiothérapie, 1ère année Bachelor, HESAV
- Étudiant·e·s technicien·ne·s en radiologie médicale (TRM), 1ère année Bachelor, HESAV

Secteurs

Secteurs	Responsable	Téléphone:	Contact
Secteur 1 HESAV Avenue de Beaumont 21	Loris Franco Diane Waller Amélia Didier	+41 78 711 08 47 +41 79 686 23 72 +41 76 811 33 28	loris.franco@hesav.ch diane.waller@hesav.ch amelia.didier@hesav.ch
Secteur 2 HETSL Ch. des Abeilles 14	Marie Gabrielle Wick Muriel Gasser Marie Guinat	+41 78 736 50 40 +41 79 556 73 03 +41 79 556 02 28	marie-gabrielle.wick@hetsl.ch muriel.gasser@chuv.ch marie.guinat@chuv.ch
Secteur 3 Institut et Haute Ecole de la Santé La Source Site Beaulieu Avenue des Bergières 14 1004 Lausanne	Valérie Santschi Johanna Ponchaud	+41 79 934 07 14 +41 21 556 43 27	v.santschi@ecolelasource.ch j.ponchaud@ecolelasource.ch

Plan des différents secteurs

Les JIP ont lieu sur 3 secteurs :

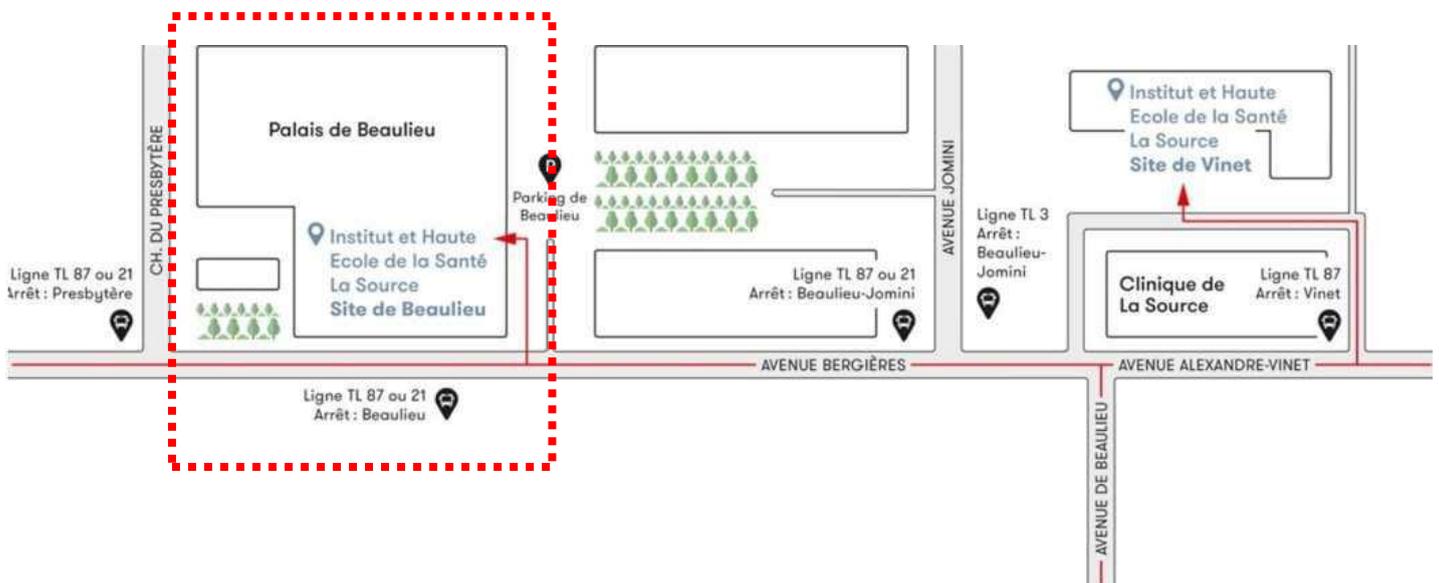
Secteurs 1 = HESAV, avenue de Beaumont 21



Secteur 2 : HETSL, Bâtiment A, Chemin des Abeilles 14, 1010 Lausanne. Le code pour la porte est le **75040#**. Il sert pour la porte du pavillon B (B0) et du A2. (Des affiches seront présentes aux autres entrées pour rediriger les étudiant-es vers la porte du B0).



Secteur 3 = Institut et Haute Ecole de la Santé La Source. **Site Beaulieu.** Avenue des Bergières 14. 1004 Lausanne



Comportements sur TEAMS

Prise de parole

- Demander la parole avant de s'exprimer.
- Eteindre son micro lorsque quelqu'un parle.
- Être attentif à son temps de parole qu'il soit élevé ou absent.

Fond d'écran

Choisir un fond d'écran neutre qui ne fait référence à aucune tendance ou message personnel inapproprié. Dans le cas contraire, le GT JIP signalera votre choix comme un comportement non déontologique et non professionnel au doyen de votre filière.

Problème de connexion

En cas de problème, merci de vous référer à la marche à suivre.

Respect du droit à l'image

Durant les diverses activités des JIP du samedi, nous serons amenés à prendre quelques photographies à des fins de promotion des institutions concernées (site internet, réseaux sociaux et illustrations lors de présentation dans des congrès). Toute personne qui ne désire pas apparaître sur ces photographies doit le signaler directement au photographe.

Activité de sensibilisation au sujet du harcèlement sexuel

Vous trouverez à la fin de ce guide une sensibilisation au sujet du harcèlement sexuel qui nous a paru important de faire figurer dans le cadre des JIP. Vous y trouverez aussi les raisons de cette activité, la contextualisation ainsi que des informations que nous estimons importantes.

Helpline

À tout moment, si vous avez des questions ou la moindre incompréhension, n'hésitez pas à vous adresser à votre facilitatrice ou facilitateur, ainsi qu'aux responsables de secteur. (*voir Tableau des secteurs*).

Contrôle des présences

En lien avec la nature de ces journées, qui repose sur l'apprentissage du travail en équipe, il est important que les étudiant·e·s participent à l'ensemble des journées. Un contrôle des présences sera effectué par le biais d'une feuille à signer à la fin de la demi-journée du samedi matin et du samedi après-midi.

Programme du vendredi et du samedi

Vendredi, 28 février 2025

Enseignement à distance (étudiant·e·s)		
Horaire	Modalités	Contenu
13h15-13h45	Synchrone par TEAMS	Lancement JIP 2025 - Introduction et présentation des JIP par le groupe de travail des JIP - Mot de bienvenue de la part du Groupe interinstitutionnel d'Éducation et Pratique Interprofessionnelles (GEPI) intégré à la page internet
13h45-15h15	Asynchrone	Apports théoriques - Apports théoriques 1.1 et 1.2 et réponses aux questions - Apports théoriques 2 et réponses aux questions - E-learning Harcèlement sexuel
15h15-15h30	Pause	
15h30-16h00	Synchrone distanciel	Classe inversée - Etape 1 : Ice breaker en ligne
16h00-16h30	Synchrone distanciel	- Etape 2 : Exercice réflexif collaboratif dans un contexte non sanitaire
16h30-17h00	Synchrone distanciel	- Etape 3 : Réalisation d'un poster de votre groupe qui sera utilisé le samedi lors de la mise en pratique des compétences collaboratives autour de vignettes cliniques. Envoi de la réalisation à l'adresse (1 envoi par groupe) : JIP@hesav.ch et nommer le fichier « JIP25_Groupe no_28.02.25 ».pdf

Samedi, 01 mars 2025

Enseignement présentiel (étudiant-e-s + facilitateurs-trices) Demi-volée A (matin)/ <i>Demi-volée B (après-midi)</i>		
Horaire	Salles	Contenu
08h30-09h00/ <i>13h30-14h00</i>	Selon votre secteur et n° de groupe	Naissance du groupe - Introduction et présentation (ice-breaker)
09h00-10h10/ <i>14h00-15h10</i>	Selon votre secteur et n° de groupe	Croissance du groupe - Exercice 1 : Travail sur les stéréotypes et les rôles des autres professions (3 parties)
10h10-10h30/ <i>15h10-15h30</i>	Pause	
10h30-12h20/ <i>15h30-17h20</i>	Selon votre secteur et n° de groupe	Vie du groupe - Exercice 2 : Travail sur les vignettes cliniques
12h20-12h30/ <i>17h20-17h30</i>	Conclusion	

Classe Inversée (vendredi 28 février)

Pré requis : Visualiser les apports théoriques

 **Durée: 90 min. (13h45-15h15)**

Durant 90 min, vous aurez accès en ligne à des apports théoriques, à un e-learning sur le harcèlement sexuel et des questions sur les apports théoriques via notre page de connexion en ligne des JIP 2025. Ce travail individuel est nécessaire pour la suite de ce cours et vous permettra d'être actif dans les discussions avec votre groupe et de résoudre les exercices en sous-groupe interprofessionnel.

Etape 1: Ice breaker en ligne

 **Durée: 30 min. (15h30-16h00)**

Objectifs :

- Faire connaissance, développer l'écoute et la bienveillance d'un groupe.
- Mettre l'accent sur la diversité du groupe.
- Réfléchir à la manière d'intégrer chaque étudiant·e à cette activité de classe inversée en fonction de son expertise.
- Savoir comment créer de bonnes conditions de collaboration.

Principe :

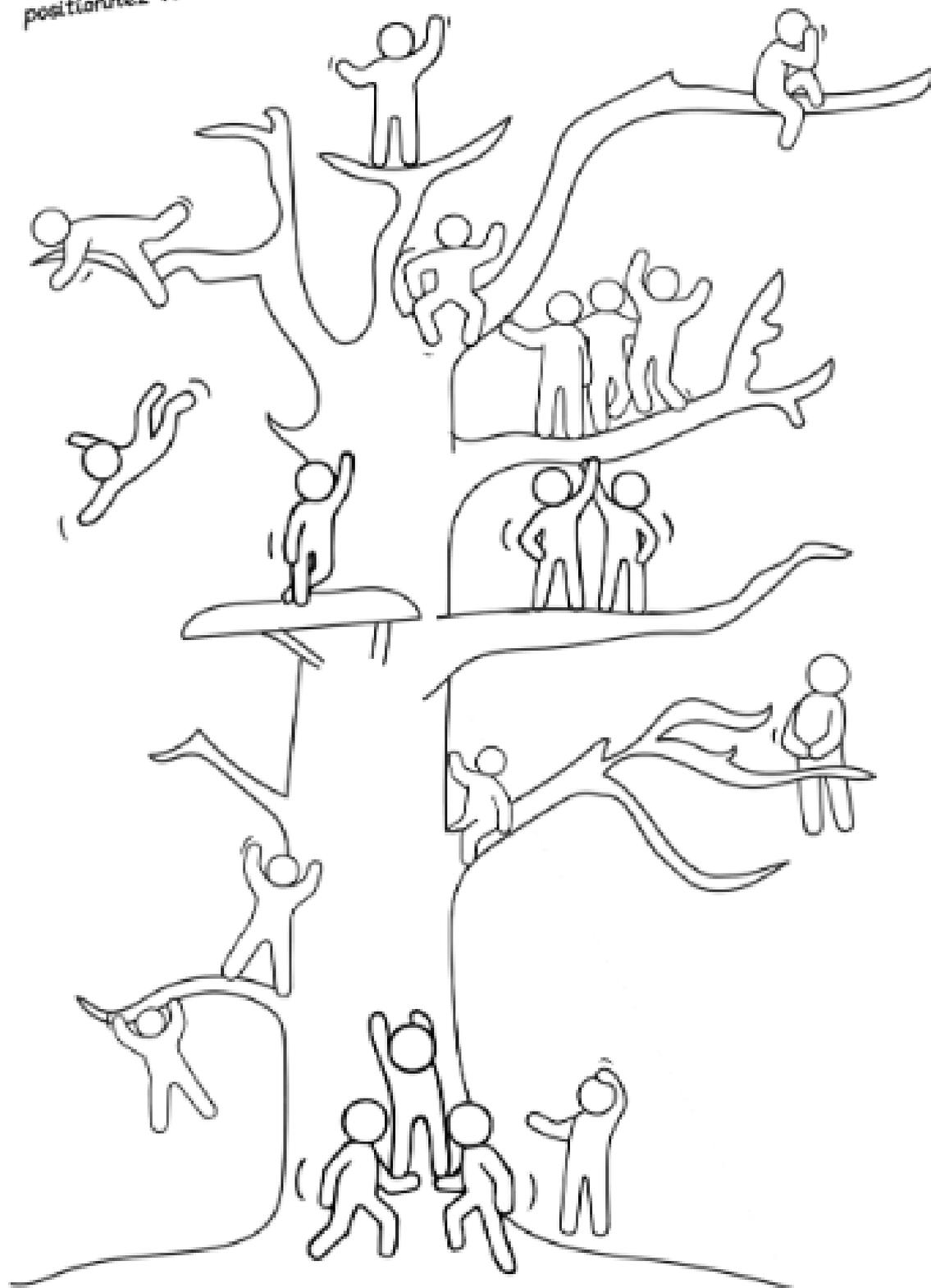
Le groupe se retrouve en distanciel sur Teams. Le groupe attribué ce vendredi sera le même groupe que le groupe du samedi.

Il s'agit d'un groupe interprofessionnel d'étudiant·e·s ayant des **niveaux d'expertise différents** en termes de **connaissance interprofessionnelles** et de **compétences interprofessionnelles**. Pour certain·es, vous avez déjà participé à un enseignement interprofessionnel durant les jours/mois qui ont précédés (semaine EIP de HESAV, cours à option interprofessionnels La Source/FBM). Certain·es ont été exposé·e·s à des situations de pratique collaborative en milieu de soins lors de stages ou d'emploi préalable ou d'expériences personnelles de proche aidant, patient ou bénévole et c'est une opportunité de témoigner de cette expérience collaborative.

CONSIGNES ETUDIANT·E·S ICE BREAKER

- Allumez vos caméras et ouvrez vos micros afin de faciliter les discussions.
- Chaque étudiant·e va se présenter aux autres (nom, prénom, filière de formation, expérience préalable en éducation interprofessionnelle...) puis chacun d'entre va :
 - **Partager un trait de votre personnalité ou une compétence qui fait que vous aurez un impact positif sur la collaboration de votre groupe**
 - **Choisir une position sur cet arbre qui représente votre état d'esprit du jour, vous avez une minute pour expliquer votre choix à votre groupe**

selon votre état d'esprit du jour,
positionnez-vous sur cet arbre



(issu de <https://klaxoon.com/>)

Etape 2: Exercice réflexif collaboratif dans un contexte non sanitaire

🕒 **Durée: 30 min. (16h00-16h30)**

Objectif :

- Réfléchir à la dynamique de groupe lors d'une pratique collaborative dans un milieu hors des soins.

CONSIGNES ETUDIANT·E·S :

A l'aide de la photographie ci-dessous et aux enseignements théoriques amenés au préalable, vous avez 30 min pour répondre de manière collective aux questions ci-dessous. Veuillez faire appel aux enseignements théoriques amenés au préalable.



(https://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_humaine)

Regardez cette photographie :

- Identifiez-vous un leader sur cette photographie ?
- Selon vous, quels sont les rôles individuels des personnes ? Est-ce que tout le monde semble à l'aise avec son rôle ?
- Quels problèmes pourraient rencontrer les personnes pendant l'activité ?
- Quels pourraient être les éléments facilitateurs à une bonne collaboration dans ce groupe ? Quelles en sont les raisons ?

Si votre groupe devait effectuer une pyramide humaine comme sur cette photographie :

- Quels seraient les obstacles à une bonne collaboration dans le groupe ? Quelles en sont les raisons ?
- Identifiez-vous des éléments facilitateurs à une bonne collaboration ?

Etape 3 : Réalisation d'un poster de votre groupe

 Durée 30 min. (16h00-17h00)

Objectifs :

- Analyser sa propre pratique en tant que groupe interprofessionnel.
- Evaluer des éléments qui permettent d'améliorer la dynamique de groupe.
- Evaluer la manière de transposer des compétences interprofessionnelles dans un milieu réel de soins centrés sur le patient.

CONSIGNES ETUDIANT·E·S : En groupe, veuillez élaborer un poster qui représente votre groupe et son processus de collaboration (selon le canevas Power Point mis à disposition sur la page internet des JIP). Dans cette partie, il est important d'avoir un regard Meta sur votre groupe que vous formez afin de répondre aux questions.

Il s'agit de créer un produit de votre groupe sous forme d'un poster reflétant votre vision commune des 3 thématiques d'une pratique collaborative interprofessionnelle qui sont principalement travaillées durant les JIP, à savoir la dynamique de groupe, les rôles et responsabilités et, la communication interprofessionnelle. Cette vision commune de la pratique collaborative vous servira de support à la réflexion lors des exercices de groupe du samedi autour des vignettes cliniques. Il s'agira alors d'un outil-ressource auquel vous pourrez vous référer lors des discussions du samedi au sein de votre groupe.

Question centrale du poster : Si demain, le groupe interprofessionnel que vous constituez actuellement travaille avec un·e patient·e, de quels éléments en lien avec la pratique collaborative avez-vous besoin pour que le groupe puisse répondre aux besoins du·de la patient·e ? Faites ce poster de manière qu'il corresponde au plus près aux compétences de votre groupe interprofessionnel.

Afin de vous aider dans la réalisation du poster, nous vous demandons d'utiliser vos notes prises lors de l'étape 1 et de l'étape 2 et placez le patient au centre de votre réflexion de groupe.

Voici également quelques questions réflexives sur la dynamique de **VOTRE groupe** pour aider à la réalisation du poster :

1. Dans les étapes 1 et 2, veuillez identifier les éléments qui ont favorisé la dynamique de groupe.
2. Quelles barrières à une bonne pratique interprofessionnelle avez-vous rencontré pendant les activités ? Veuillez-vous questionner quant à l'apparition de ces barrières. En tant que groupe, veuillez évaluer les leviers à disposition pour contrebalancer ces barrières.
3. Avez-vous identifié un·e leader ? Si oui, qu'est-ce que cela a impliqué pour la suite des échanges ? Veuillez envisager une alternative à ce fonctionnement ?
4. Avez-vous bien communiqué pendant l'activité ? Veuillez utiliser des exemples et des contre-exemples pour apprendre de votre expérience.

Proposition d'organisation du travail de groupe pour créer le poster à distance

- Veuillez identifier une personne qui partage son écran sur TEAMS et remplir le poster.
- Chacun contribue à la création de ce produit de groupe. Veuillez à ce que chacun ait du temps de parole.

Le poster doit comporter les éléments suivants :

- Les noms des membres et le numéro de votre groupe.
- La description de vos réflexions (*adhésions, divergences, étonnements, doutes et questions*) sur les enjeux, les freins, les conditions de réussites et les ressources que cette thématique soulèverait pour sa mise en œuvre dans vos stages et dans votre future pratique professionnelle.
- Le poster doit être envoyé à l'adresse (1 envoi par groupe) : JIP@hesav.ch et être nommé de la sorte : « JIP25_Groupe no_28.02.25 ».pdf

Le samedi, vous devrez présenter votre poster sur un de vos ordinateurs en **180 secondes** à votre facilitateur·trice.

Activités des JIP - (samedi, 01 mars)

Naissance du groupe

Introduction et présentation (ice-breaker et présentation du poster)

 **Durée : 30 min. (08h30-09h00/13h30-14h00)**

Le facilitateur·trice vous souhaite la bienvenue et se présente. Puis, il·elle vous propose de commencer la journée par un retour sur l'exercice de la veille.

CONSIGNES ETUDIANT·E·S

Objectifs :

- Faire connaissance, avec le facilitateur·trice
- Faire un retour sur le travail de groupe de la classe inversée
- Œuvrer activement à la création d'une équipe performante
- Atteindre un objectif commun, en impliquant chaque membre de l'équipe

Principe :

- **5 min** : Présentation et poster : Veuillez-vous présenter au facilitateur·trice qui encadre votre groupe puis présenter votre poster étudiant·e (issu de l'étape 3 de l'exercice du vendredi) en groupe ou un porte-parole de votre groupe présente le poster.



Affichez votre poster sur un de vos ordinateurs et vous avez 180 secondes pour présenter votre groupe à votre facilitateur·trice au travers de votre poster fait la veille.

Le facilitateur·trice peut être amené à vous poser des questions de clarification. Le but est de pouvoir se référer à ce poster lors des différents exercices du samedi.

- **25 min** : Ice breaker : Votre facilitateur/trice va vous donner maintenant la consigne à suivre pour l'ice-breaker.

Vous êtes arrivé.e.s maintenant au terme de ce premier exercice. Il vous est demandé de répondre, en groupe, aux questions suivantes :

1. Qu'est-ce qui a fonctionné ?
2. Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné et entravé vos progrès ? Quels problèmes avez-vous rencontrés pendant l'activité ?
3. Quels éléments de collaboration du poster avez-vous appliqués ? Pourquoi ? Quels éléments n'avez-vous pas appliqué ? Pourquoi ?

Croissance du groupe

Exercice 1 : Stéréotype, rôles professionnels

🕒 **Durée : 70 min. (9h00-10h10 / 14h00-15h10)**

CONSIGNES ETUDIANT·E·S

En lien avec le référentiel de compétences en matières d'interprofessionnalisme du Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CIPS) (2010) qui vous a été présenté dans la partie apport théorique de vendredi après-midi, cet exercice vous permet principalement d'approfondir le domaine de compétence nommé « clarification des rôles ». Au vu de l'interdépendance des compétences du CIPS, cet exercice va indirectement faire appel aux autres domaines de compétences, notamment celui du domaine nommé « la résolution de conflits interprofessionnels ».

Partie 1 : Mon regard sur les autres professions

Durée : 10 min. (9h00-09h10 / 14h00-14h10)

CONSIGNES ETUDIANT·E·S

Dans cette première partie de travail individuel, noter sur des post-it, au moins 1 compétence et 1 représentation (stéréotypes, clichés) que vous attribuez à chacune des professions présentes dans les journées interprofessionnelles.

Pour ce faire, veuillez utiliser deux post-it par profession :

- Un post-it de couleur **verte** pour la compétence.
- Un post-it de couleur **jaune** pour la représentation (stéréotype, cliché).

Vous disposez ainsi de 10 post-it, à savoir deux post-it pour chacune des professions nommées ci-dessous. Vous ne devez pas faire l'exercice pour votre profession. Noter le n° de la profession concernée sur le post-it.

1. Ergothérapeute
2. Infirmier·ère
3. Médecin
4. Physiothérapeute
5. Technicien·ne en radiologie médicale
6. Sage-femme

Partie 2 : Ma profession

Durée : 10 min. (9h10-9h20 / 14h10-14h20)

CONSIGNES ETUDIANT·E·S

Vous avez 10 minutes, en groupe intraprofessionnel, pour réfléchir avec les étudiant·e·s de votre filière, échanger et répondre à la question suivante :

- « Quel est l'apport spécifique de votre profession ? Comment imaginez-vous votre **rôle**, les **valeurs** en jeu et vos **compétences spécifiques** dans une situation interprofessionnelle dans laquelle le·la patient·e est considéré·e comme partenaire et membre de l'équipe ? »

Merci de noter vos réponses ou points clés sur une feuille A3 qui complétera l'affiche de votre profession.

Partie 3 : Mise en commun

Durée : 50 min. (5 à 10 min. par profession) (09h20-10h10 / 14h20-15h10)

CONSIGNES ETUDIANT·E·S

AVEC l'ensemble du groupe interprofessionnel :

- Le-la facilitateur·trice lit les compétences et stéréotypes (post-it) des professions, l'une après l'autre.
- Vous êtes invité·e, après la lecture concernant votre profession, à réagir et commenter ce qui a été dit, afin d'échanger sur votre profession avec les autres membres du groupe. Vous présentez votre réflexion faite précédemment en groupe intraprofessionnel au reste du groupe. La feuille A3 contenant les points clés vient compléter l'affiche de votre profession.
- Lorsqu'il n'y a aucun·e représentant·e d'une profession au sein du groupe, vous êtes chacune et chacun invité·e à réagir au post-it et à échanger sur cette profession après avoir regardé la vidéo vous informant des compétences de ces professionnel·le·s.

Le visionnement de la vidéo se fait en ligne, sur un canal vidéo prévu à cet effet (le lien vous sera communiqué lors des JIP). Il est recommandé de visionner la vidéo en groupe (et non pas individuellement sur son Smartphone).

- Au terme de cet exercice, vous devriez avoir appris de nouveaux éléments sur les rôles et compétences des autres professionnel·le·s de la santé.
- Vous devriez aussi avoir pris conscience de vos stéréotypes à l'égard des autres professions mais aussi des stéréotypes des autres sur votre propre profession. Quel impact ces stéréotypes peuvent-ils avoir sur la collaboration interprofessionnelle ?

Vous disposez de 10 minutes par profession.

Vie de groupe

Exercice 2 : Vignettes cliniques

 **Durée : 100 min. (10h30-12h20 / 15h30-17h20)**

Partie 1 : Situation aiguë

Durée : 30 min. (10h30-11h00 / 15h30-16h00)

CONSIGNES ETUDIANT·E·S

Pour cette première partie, vous recevez la consigne écrite de la part de votre facilitateur. (N.B : la couleur de la feuille est spécifique à votre profession.)

Vous avez 10 minutes pour vous préparer avec vos collègues de la même filière. Puis 20 minutes en grand groupe.

Partie 2 : Projet de soins

Durée : 45 min. (11h00-11h45 / 16h00-16h45)

CONSIGNES ETUDIANT·E·S

Vous avez résolu en groupe la première partie de l'exercice (situation aiguë). Vous recevez maintenant la suite des informations (cette fois-ci identiques à toutes les professions) et une liste de questions auxquelles il vous faudra répondre.

Partie 3 : Réflexions sur la résolution des vignettes

Durée : 35 min : 10 min. individuel et 25 min. en groupe (11h45-12h20 /16h45-17h20)

CONSIGNES ETUDIANT·E·S

Cette 3^{ème} partie est une partie réflexive sur la résolution de vignette. Répondez aux questions suivantes. Pour ce faire, prenez d'abord 10 minutes pour élaborer vos réponses personnelles puis partagez vos réponses en groupe.

Répondre aux six (6) questions suivantes **de manière individuelle** en vous référant aux apports théoriques sur le modèle du Groupe optimal de St Arnaud et la pratique collaborative interprofessionnelle ainsi que vos notes personnelles (10 min) :

- Q1 : Selon vous, quels ont été les freins à la bonne dynamique de votre groupe ?
- Q1A : Comment vous êtes-vous coordonné·e·s durant l'exercice ?
- Q1B : Avez-vous planifié une stratégie vis-à-vis de cette coordination ?
- Q2 : Selon vous quels ont été les ressources à la bonne dynamique de votre groupe ?
- Q3 : Selon St Arnaud, quel(s) rôle(s) avez-vous adopté pour participer dans cet exercice sur l'axe de participation ?
- Q4 : En tant que professionnel·le (ergothérapeute ; médecin ; physiothérapeute ; infirmier·ère; TRM), quel rôle avez-vous joué dans cet exercice ?
- Q5 : Expliquez-en quoi le travail de groupe que vous venez d'effectuer correspond ou non à une activité d'équipe interprofessionnelle ?
- Q6 : Décrivez la manière dont vous avez communiqué entre vous ? Avez-vous utilisé une stratégie de communication ? si oui laquelle et pourquoi ?

Partage des réponse (25 min) : *(merci de suivre la chronologie des questions)*

Conclusion de l'exercice et de la demi-journée

 **Durée : 10 min. (12h20-12h30 /17h20-17h30)**

Echange sur la demi-journée passée ensemble.

Contrôle des présences : À la fin de la demi-journée, chaque étudiant·e signe la feuille de contrôle des présences en regard de son nom et de sa filière.

CADRES THÉORIQUES UTILISÉS LORS DES JIP

Trois des cadres théoriques utilisés de manière centrale pour la préparation des JIP sont brièvement présentés plus bas. Le référentiel du consortium canadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CPIS) et le modèle des continuums du réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles (RCPI) sont disponibles en ligne, gratuitement. Les références se trouvent dans la liste fournie en fin de guide.

Référentiel de compétences du CPIS (2010) 6 domaines de compétences :

1. Soins centrés sur la personne, ses proches et la communauté
2. Communication interprofessionnelle
3. Travail d'équipe
4. Clarification des rôles
5. Leadership collaboratif
6. Résolution de conflits interprofessionnels

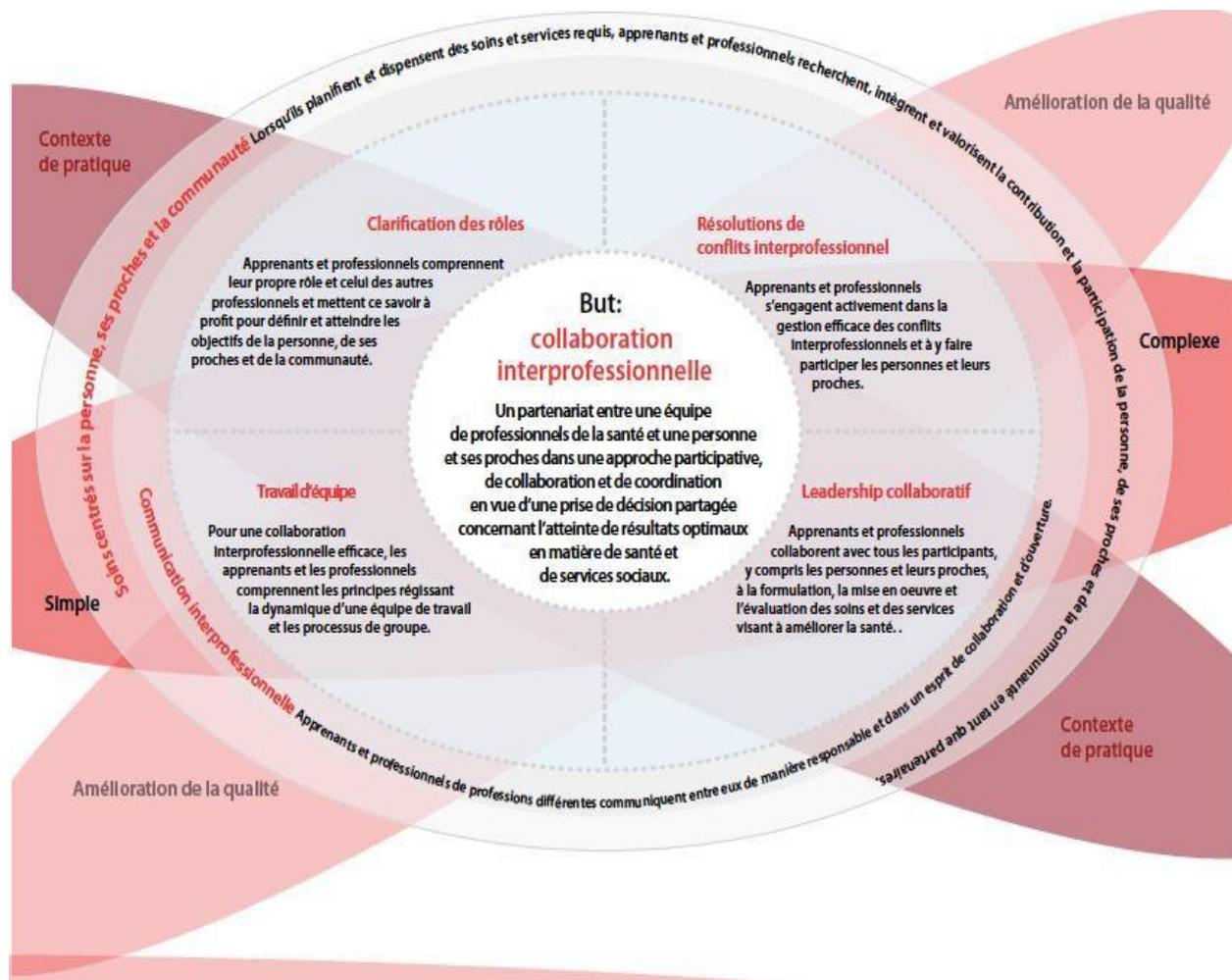
Pour le domaine de compétence CPIS « Travail d'équipe » : modèle du groupe optimal de Y. St-Arnaud (2008)

Le référentiel de compétences du CPIS ne fait pas référence à des outils spécifiques pour la mise en application des différentes compétences favorisant la collaboration interprofessionnelle. Dans le cas du travail d'équipe, il mentionne la nécessité de connaître la dynamique des groupes. Dans cette optique, le groupe de travail organisateur des JIP a choisi le modèle du groupe optimal de Y. St-Arnaud, dont les grandes lignes sont présentées plus bas.

Continuum du RCPI (Careau et coll., 2014) : différents contextes pour l'interprofessionnalité

Les quatre continuums identifiés dans cette modélisation permettent de penser le degré d'interdépendance lié à différents contextes de pratique, qui ne demandent pas tous la même forme de collaboration interprofessionnelle.

A. RÉFÉRENTIEL NATIONAL DE COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'INTERPROFESSIONNALISME (CPIS, 2010, p.11)



B. DYNAMIQUE DE GROUPE ET ANIMATION (St-Arnaud, 2018)

Adapté de A.-S. Rijckaert, HESAV (JIP, 2017-2019)

D'après Saint-Arnaud, Y. (2008). *Les petits groupes : participation et animation* (3^e éd.). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.

Objectifs et démarche :

À la fin des journées interprofessionnelles, la·le participant·e (étudiant·e) saura définir un groupe de travail dans le cadre spécifique de l'interprofessionnalité et identifiera des principes de bon fonctionnement d'un groupe, dont :

- Se préoccuper de la qualité des relations et échanges en favorisant le développement et le maintien de liens de confiance entre les membres ;
- Prévenir et lever les obstacles à la participation ou à la communication, en favorisant les consensus lors de décisions.

Définition d'un groupe de travail :

Il y a groupe lorsqu'il y a interaction entre trois personnes ou plus réunies en situation de face à face dans la définition ou la poursuite d'une cible commune. Pour qu'il y ait un groupe, il faut qu'il y ait des interactions entre chacun·e des membres du groupe (processus de solidarité) et avec la cible commune (processus de production). Dans le cas d'un groupe de travail, cette cible commune représente les tâches à effectuer.

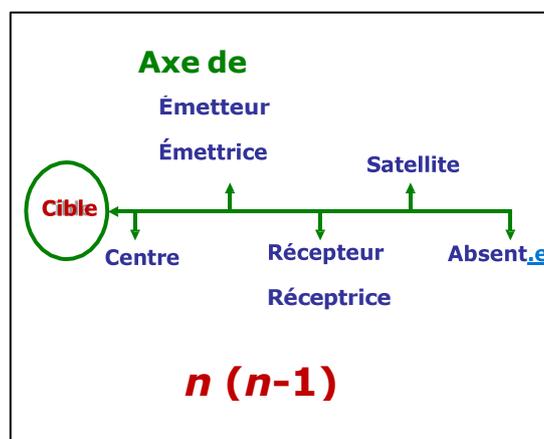
Quelques notions importantes de dynamique de groupe :

LA PARTICIPATION À LA PRODUCTION

La participation à la production se réfère à la relation que chaque membre entretient avec la cible commune.

Cette relation peut être examinée tant d'un point de vue qualitatif que d'un point de vue quantitatif. Elle permet aux membres du groupe de répondre à leur besoin fondamental de compétence (relever des défis, faire usage de ses habiletés, participer à la tâche commune ...). Une telle conception ne signifie aucunement que tou·te·s visent à être au plus près de la cible à tout moment (centre, émetteur, émettrice) ! Un point de vue groupal implique une variation de la posture de chacun·e : considérer les apports variés de chacun·e (notamment via l'écoute ; réceptrice, récepteur) ; que tous les membres aient conscience de leur responsabilité d'amener des idées (émetteur, émettrice) ; parfois, aider le groupe à focaliser, à faire face à un problème, à écouter quelqu'un parler, etc. (centre).

Axe de participation à la PRODUCTION



Aucune des positions sur l'axe n'est bonne ou mauvaise en soi : il existe de bonne façon de décrocher (satellite : demander une pause ; ne pas discuter en aparté, p.ex.) ou d'être absent·e (p.ex. prévenir et transmettre les documents dont on dispose).

Ce qui importe, c'est le développement d'une dynamique fluide de rotation des positions. Pour créer les **conditions favorables au rendement du groupe**, il est souhaitable de :

- Respecter la diversité
- Encourager la pluralité
- Utiliser au mieux les ressources de tou·te·s et chacun·e.

Dans le modèle du groupe optimal de St-Arnaud (2008), la participation idéale de chaque membre peut être résumée par un graphique, qui représente le temps passé dans chacune des positions par chaque membre du groupe.

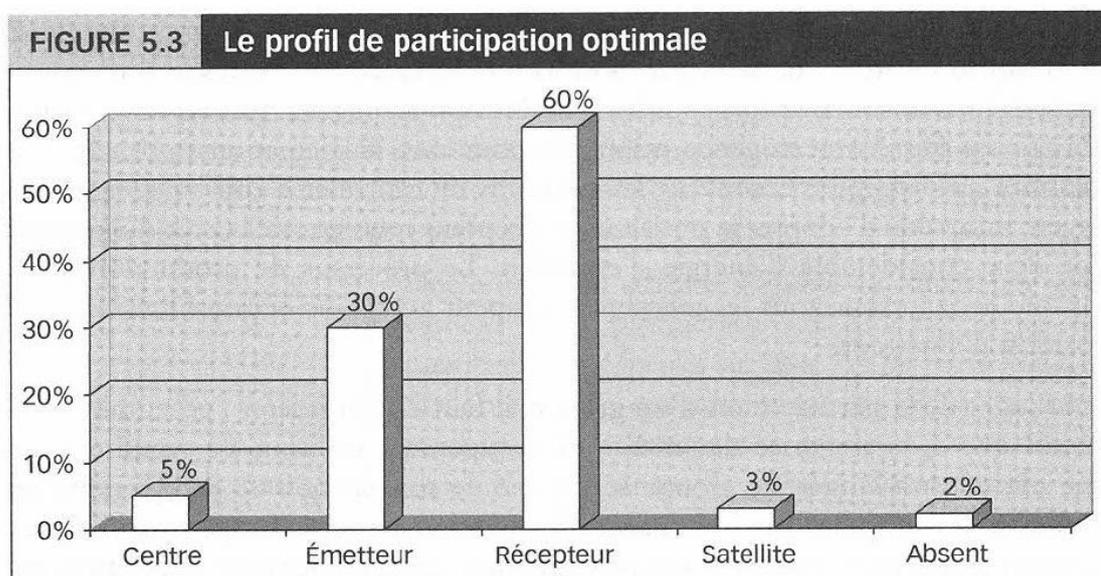


Image tirée de St-Arnaud, 2008, p. 80

SOLIDARITÉ

La solidarité représente la préoccupation que les membres du groupe ont de maintenir **des liens** afin d'éviter de se dissocier les un·e·s des autres dans la poursuite de la cible commune. Ce volet de la vie du groupe s'intéresse à **la qualité des liens** entre les membres.

Pour favoriser ce processus essentiel à la vie du groupe, les membres **tiennent compte** les un·e·s des autres en tant que personnes apportant des ressources au groupe.

Les relations et leur qualité ne sont pas des aspects accessoires de la vie d'un groupe : il ne s'agit pas d'absence de tension, mais d'une préoccupation pour le volet interpersonnel qui entoure et soutient le travail à accomplir.

LE PROCESSUS D'ENTRETIEN : POUR SURMONTER LES INÉVITABLES DÉFIS ET OBSTACLES LIÉS À LA PRODUCTION OU À LA SOLIDARITÉ :

Dans la vie d'un groupe, il est inévitable que des défis doivent être relevés et des obstacles surmontés : les différends et conflits viennent avec la diversité des apports individuels.

Il est donc essentiel de prévoir une part de l'énergie à consacrer à ces résolutions : cette énergie doit

être disponible.

Il importe en ce sens que les obstacles soient **reconnus, nommés** et **abordés**.

Le climat du groupe reflète la proportion d'énergie disponible appliquée à chacun des trois processus (production, solidarité, entretien). Identifier les sources d'un climat dans le groupe permet d'augmenter ou de diminuer l'apport en énergie aux divers processus. Cela permet d'orienter la vie du groupe vers les tâches ou rôles pouvant favoriser l'apport de tou-te-s les membres, la qualité des relations entre elles et eux, ainsi que la levée des obstacles.

	Climat produit en fonction de l'énergie consacrée par le groupe aux différents processus		
<i>Quantité d'énergie</i>	Production	Solidarité	Entretien
<i>Manque</i>	Climat d'inertie	Climat de réserve	Climat de confiance
<i>Suffisance</i>	Climat d'efficacité	Climat de collaboration	Climat d'harmonie
<i>Excès</i>	Climat de fébrilité	Climat d'euphorie	Climat de pesanteur

D'après St-Arnaud, 2008

Afin de favoriser le bon déroulement des trois processus de la vie d'un groupe (production, solidarité, entretien), il peut être utile de garder en tête les trois principales fonctions d'animation :

- i. Fonction de clarification de contenu pour permettre aux idées de circuler librement et d'être perçues correctement
 1. Définition des termes
 2. Reformulation
 3. Résumé – synthèse
 4. Explicitation
- ii. Fonction d'organisation des procédures pour permettre de régulariser la participation des membres...
 - Accorder la parole à tous et gérer le temps de parole
 - Susciter la participation
 - Réfréner la participation
 - Sensibiliser au temps
- iii. Fonction de **facilitation** pour permettre d'établir des relations interpersonnelles satisfaisantes et de traiter positivement la dimension socio-émotive du groupe (gestion des émotions au sein du groupe – identifier et objectiver les émotions).

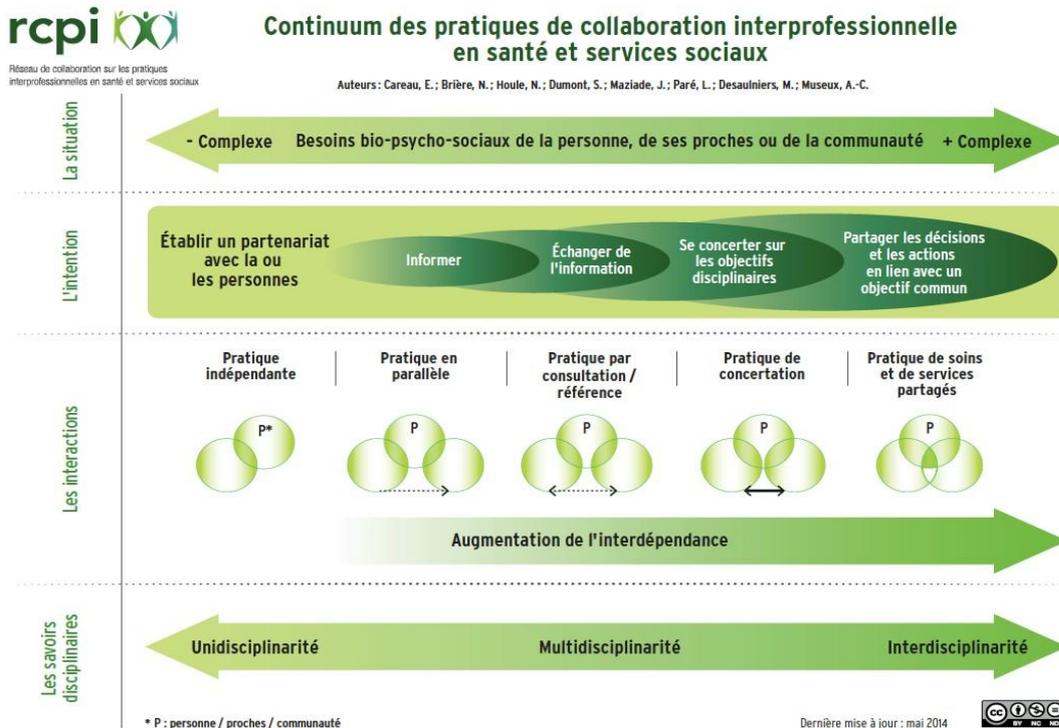
Pour collaborer à la naissance du groupe, il importe de :

- Définir clairement les objectifs dès le départ ;

- Donner le temps aux membres du groupe de partager leurs perceptions vis-à-vis de ces objectifs ;
- Prévoir dans son cheminement des périodes qui permettent la satisfaction des besoins fondamentaux : aimer et être aimé, produire, comprendre.

Finalement, tout au long d'un processus de groupe, il convient de viser une **communication efficace**, qui comprend notamment **le feedback**, soit la transmission d'une information pertinente et significative dans le but de modifier ou de maintenir un comportement optimal. L'établissement d'un climat de confiance et qui favorise la prise en compte de la qualité des liens entre les membres permet de favoriser ce type d'échanges.

C. CONTINUUM DES PRATIQUES DE COLLABORATION INTERPROFESSIONNELLE (CAREAU ET COLL., 2014)



Ce guide sur les continuums a été conçu afin de faire prendre conscience de l'importance de la flexibilité et de l'absence de recette unique, qui serait applicable à tous les milieux de façon indiscriminée. En effet, les auteur·e·s affirment que le

« défi pour les professionnels d'une équipe, d'un programme ou d'un service réside dans le fait de ne pas cristalliser [leur] pratique de collaboration interprofessionnelle. Il y a nécessité de moduler les pratiques de collaboration interprofessionnelle selon les besoins bio-psycho-sociaux de la personne, de ses proches ou de la communauté, notamment en fonction de leur complexité. Ceci implique certes le développement de la capacité à travailler dans chacune des formes de pratique, mais aussi la compréhension des facteurs qui créent un contexte favorable ou défavorable à la collaboration interprofessionnelle. Ces facteurs s'influencent mutuellement, certains d'entre eux interpellent davantage nos systèmes de santé, d'éducation et de travail, alors que d'autres relèvent davantage des processus dans nos établissements et des attitudes de leurs membres. » (Careau et coll., p. 17).

En se référant au référentiel du CPIS (voir point 1, plus haut), Careau et coll. (2014) ajoutent :

« Ces compétences doivent être acquises et s'exprimer dans l'action, peu importe la pratique de collaboration interprofessionnelle privilégiée pour répondre aux besoins bio-psycho-sociaux de la personne, de ses proches ou de la communauté. Cependant, plus le degré d'interaction et d'interdépendance est important, plus la collaboration exercée est intense et complexe, plus la maîtrise de ces compétences est essentielle. Malheureusement, les individus ont souvent tendance à surestimer leurs compétences de collaborateur ». (p. 19)

CONTEXTUALISATION DE L'ACTIVITÉ DE SENSIBILISATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Une [activité de e-learning sur le sujet du harcèlement sexuel](#) est proposée dans le cadre des JIP (partie à distance en asynchrone, à faire le vendredi). Peut-être vous demandez-vous pour quelle raison celle-ci vous a été proposée et quel est son lien avec la pratique interprofessionnelle ?

Tout d'abord, l'activité présentée est celle qui a été développée par le Canton de Genève et mise à disposition publique par les Bureaux [fédéral](#) et cantonaux de l'égalité entre femmes et hommes. Il est inclus dans le [kit clé en main à l'intention du monde du travail](#) du Canton de Vaud, qui aborde tant les responsabilités de l'employeur que les droits et responsabilités des employé·e·s. Des documents complétant cette activité, ainsi que des contacts en cas de besoin ou pour pousser plus loin la réflexion, sont disponibles dans le présent cahier de l'étudiant·e fourni lors des JIP.

Dans le cadre de l'interprofessionnalité et selon le référentiel de compétences du CPIS (2010) utilisé comme cadre de référence aux JIP, le phénomène du harcèlement sexuel peut être mis en lien avec la « communication » (entendue comme mise en relation, donc incluant les rapports de pouvoir), le « leadership » et le « travail d'équipe » (particulièrement en ce qui a trait aux rapports de hiérarchie formels et informels), ainsi qu'avec les « conflits » (si ceux-ci ne sont pas réduits à leurs aspects interpersonnels et qu'une telle appellation ne sert pas à camoufler les aspects structurels du problème). Néanmoins, il s'agit surtout d'une problématique structurelle, liée au contexte social et institutionnel dans lesquels s'exercent les professions de la santé, où règnent une certaine facilité et banalité quant aux agissements tombant sous le coup du harcèlement sexuel, sans qu'ils soient toujours relevés ou contestés.

Ces professions sont à majorité féminine (83,3% en 2019 en Suisse, selon l'[Office fédéral de la statistique](#), (p.29) et sans vouloir réduire les rapports homme-femme à cette dynamique de harcèlement sexuel, il importe de reconnaître la grande étendue de cette problématique.

En effet, 59% des femmes rapportent par exemple avoir personnellement vécu des contacts, étreintes ou baisers non souhaités, selon un rapport d'[Amesty International Suisse](#). Selon une étude du [Secrétariat d'État à l'économie \(SECO\)](#), 29% des femmes rapportent avoir vécu du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Des initiatives comme le [CLASH](#) (Collectif de lutte contre les attitudes sexistes en milieu hospitalier), créé par des étudiantes en médecine au CHUV et [REACH](#) (Regroupement étudiant d'action contre le harcèlement) à HESAV viennent nous le rappeler. Le contexte particulier des soins, entre vulnérabilité et proximité presque intime, paraît ainsi propice à ce genre de comportement. Cela dit, rappelons-nous que le genre ne détermine pas complètement la présence de ces comportements, qui sont de l'ordre des rapports de pouvoir : en effet, plusieurs hommes rapportent aussi en avoir été victime, souvent dans des contextes hiérarchiques.

Les rapports hiérarchiques accentuent ces situations, en ce qu'il devient plus difficile et risqué de dénoncer par peur de conséquences négatives (renvoi, ostracisme, mise de côté, perte de possibilité de promotion, notamment) ou par complicité institutionnelle (absence de sanction, transfert de l'agresseur – ou, pire ! de la victime –, dans un autre service, mise sur un pied d'égalité de la parole de l'une et de l'autre ...).

Comme plus on monte dans la structure hiérarchique, plus la proportion d'hommes augmente par rapport aux niveaux subordonnés, la prise de parole et la dénonciation n'en sont que compliquées.

Nommer ce qui est vécu n'est pas toujours facile : combien d'histoires faisant suite au mouvement #metoo paraissaient « normales » ou « naturelles » aux victimes, qui les liaient à la personnalité de l'agresseur, au milieu de travail (exemple notable du cinéma et du « divan du producteur ») ou à leur propre comportement (« je l'ai cherché » ou « j'ai créé la situation »).

Le groupe de travail organisateur des JIP est bien conscient que d'autres rapports d'oppression et de domination existent, notamment ceux liés au racisme. De même, les comportements discriminatoires, par exemple le valdisme ou la grossophobie, dépassent le cadre du harcèlement sexuel. Finalement, le

mobbing (harcèlement psychologique) est un phénomène répandu et dommageable, que plusieurs participant·e·s et collègues ont souligné comme étant un fléau vécu particulièrement fréquemment dans nos milieux de soins et services.

Le harcèlement sexuel est par rapport à cela uniquement une porte d'entrée aux thématiques et luttes contre l'oppression, la domination et toutes les discriminations – certes sur un thème qui structure amplement les rapports sociaux. Les actions à prendre, ainsi que les ressources, qui sont suggérées dans l'activité de e-learning, peuvent néanmoins être mises à profit et utilisées dans d'autres contextes, notamment :

- Croire la victime et lui offrir son soutien
- Ne pas rester un·e témoin impassible, et agir, notamment en allant voir la victime par la suite et mettre des mots sur ce dont vous avez effectivement été témoin.

Comme le souligne le [e-learning](#) proposé aux JIP, le fait de partir du ressenti de la personne concernée est un élément qui peut servir à transformer nos relations. En effet, cela ouvre la voie à une nécessaire écoute de la part des personnes en situation de privilège, qui peuvent se faire refléter un comportement reproduisant l'oppression. Il ne s'agit pas ici de l'intention derrière le comportement ni d'un jugement de l'essence de la personne qui le met en place, mais de l'effet que cela produit chez une autre personne, qui le vit comme une reproduction oppressive.

En espérant que cette activité contribue à vous outiller pour lutter contre les systèmes sociaux oppressifs, à vous orienter si vous recherchez de l'aide et qu'elle vous donnera les moyens d'agir, particulièrement si vous êtes témoin d'un agissement répréhensible, afin de soutenir la victime et de lancer le message que ce que s'est déroulé n'est ni normal ni acceptable. Ne restez pas seul·e avec cela : allez chercher de l'aide si vous êtes confronté·e à une situation de harcèlement, en tant que victime ou comme témoin. Les personnes-ressources de vos institutions respectives (d'études, mais aussi de travail et de formation pratique/stage) demeurent à disposition. Elles sont accessibles, tenues à la confidentialité et outillées pour accompagner les gens (victimes, témoins, proches, collègues...) dans divers démarches et processus d'*empowerment* et de guérison.

Libérer la parole. Contester les monopoles. Arrêter d'avoir peur. Développer des milieux sécuritaires et solidaires. C'est de notre responsabilité à tou·te·s – et c'est à notre portée.

Denis Pouliot-Morneau, au nom du Groupe de travail organisateur des Journées interprofessionnelles 2025 (GT-JIP)

Contacts associatifs et institutionnels

- **CLASH** (Collectif de Lutte contre les Attitudes Sexistes en milieu Hospitalier)
Pour les étudiant·e·s en médecine : +41795563494 ; clash@asso-unil.ch
- **REACH** (Regroupement étudiant d'action contre le harcèlement)
HESAV : +41213168170 (mercredi 17-19H) ; reach@hesav.ch
- Le Collectif étudiantin contre le Harcèlement sexuel en milieu de Soins (**CEHSS**) fait partie de l'Association des Étudiants de La Source (**ADES**) ; cehss@ecolelasource.ch
- Pour les stagiaires au CHUV ou les collaborateurs·trices du CHUV : Espace collaborateurs +41795560244 ou +41213148730 ; espace-collaborateurs@chuv.ch
- Pour les apprenti·e·s, le canton de Vaud a prévu un dispositif spécial : Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) +41 79 941 03 25 ; conseillers-aux-apprentis@vd.ch
- Pour les questions relatives au sexisme/ harcèlement sexuel : Médiatrice externe - Mme Raymonde Richter, +41796432416, rr@etuderichter.ch (tiré du site web du CHUV)

Si vous êtes témoin, vous pouvez contacter les services offerts aux collaborateurs·trices ou aux étudiant·e·s des institutions concernées.

Les contacts institutionnels des différentes écoles peuvent aussi accompagner les étudiant·e·s qui sont en stage. Dans ce dernier cas, il est aussi possible de faire appel au dispositif présent au sein de l'institution qui reçoit l'apprenant·e.



Capture d'écran de la page d'accueil du e-learning proposé durant les JIP (<https://www.equality.ch/e-learning/f/story.html>).

Définition fédérale officielle

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/etat_droit/democratie/egalite_femmes_hommes/Emploi/definition_harcèlementsexuel.pdf



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées par l'employeuse ou l'employeur. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle de l'entreprise.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteurs peuvent être des individus ou des groupes.

Concrètement, il s'agit par exemple:

- de remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- de remarques sexistes ou de plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues;
- de présentation de matériel pornographique – qu'il soit montré ou suspendu;
- d'invitations importunes dans un but sexuel;
- de contacts physiques non désirés;
- de pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- de tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- d'agressions sexuelles, de contrainte sexuelle, de tentatives de viol ou de viols.

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel: ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement.

Qu'est-ce que le sexisme?

On entend par sexisme tout type de discrimination en raison du sexe. Les moqueries sur une personne en raison de son apparence physique, de son comportement en lien avec son appartenance à un sexe ou de son orientation sexuelle ou encore les remarques embarrassantes liées au fait d'être une femme ou un homme sont des comportements sexistes.

Date de saisie: 15.01.2008

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Schwarztorstrasse 51, CH-3003 Berne
Tél. +41 31 32 26843, fax +41 31 32 29281
ebg@ebg.admin.ch
www.egalite-suisse.ch

Trois extraits du kit clé en main, disponible sur la page du [Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, section Vaud](#)4.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

On entend par harcèlement sexuel tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance de genre qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement couvre le harcèlement sexiste ainsi que le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

Comment se manifeste-t-il ?

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des paroles, des gestes ou des actions, par exemple :

- la présentation, l'affichage, la mise en évidence et l'envoi d'images à connotation sexuelle (aussi par voie électronique);
- les remarques obscènes ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- les remarques sexistes et les plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre de collègues;
- les pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- les contacts corporels non désirés;
- les avances et les pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- les agressions sexuelles, les contraintes sexuelles, les tentatives de viol ou les viols.

La répétition du comportement importun n'est pas forcément nécessaire pour qu'il soit qualifié de harcèlement sexuel. Une fois suffit.

Où et quand peut-il se produire ?

- Pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par l'employeur-euse ;
- Hors du lieu de travail, pendant le temps libre, s'il est causé par une ou plusieurs personnes issues du contexte professionnel ou s'il a un impact professionnel, notamment s'il rend plus difficile pour la victime de se rendre au travail (cf. par ex. messages sur les réseaux sociaux, via WhatsApp, blagues pendant les apéritifs, etc.).

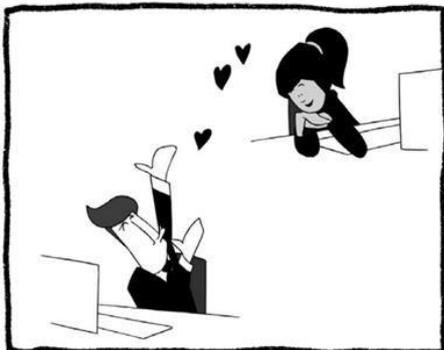
Qui peut être la cible de harcèlement sexuel au travail ?

- Toute personne salariée de l'entreprise ou institution, y compris les stagiaires, apprenti-e-s ou auxiliaires ;
- Les femmes sont plus souvent la cible de harcèlement sexuel que les hommes, mais le harcèlement sexuel peut toucher tout le monde.
- Le harcèlement peut également se produire d'homme à homme, de femme à femme, être dirigé contre des personnes homosexuelles (lesbiennes, gays, bisexuel-le-s), trans* ou non binaire.

Qui peut être auteur-e de harcèlement sexuel au travail ?

- Toute personne salariée de l'entreprise ou institution (collègues, supérieur-e-s hiérarchiques, subordonné-e-s), membre d'entreprises partenaires ou membre de la clientèle ou des bénéficiaires ;
- Des individus ou des groupes.

Flirt ou harcèlement sexuel ?



Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle ou au contraire un cas de harcèlement sexuel : ce qui distingue les deux types de situation n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte, mais la façon dont ce dernier est ressenti par la personne concernée, à savoir le caractère désiré ou non du comportement. Il s'agit donc de considérer si la relation est désirée et réciproque ou non.

Un simple flirt consenti ou une relation amoureuse entre l'auteur-e et la cible peut toutefois dégénérer et devenir une situation de harcèlement sexuel, notamment si l'une des deux personnes souhaite y mettre un terme. Il est à noter que souvent l'auteur-e n'a pas l'intention d'entamer une relation ou un flirt avec la cible. Le harcèlement sexuel est plutôt un moyen d'imposer une relation de domination.

Que faire si vous vous sentez la cible de harcèlement sexuel ou si vous en êtes témoin ?

Plusieurs actions sont possibles. Optez pour celles qui vous conviennent le mieux et qui sont le plus adaptées à la situation.

① Si c'est possible, vous pouvez informer clairement la personne qui vous harcèle que son comportement vous déplaît ou vous dérange et qu'il n'est ni souhaité, ni toléré. Réagissez vite, avec fermeté et demandez de l'aide rapidement.

② Il est conseillé de tenir un journal des événements précisant :

- l'identité de la ou des personnes harceleuses ainsi que la date, l'heure, le lieu et le type de harcèlement ;
- votre réaction ou moyen de contrer le comportement importun ;
- les personnes témoins de chaque situation et leur demander si elles acceptent de témoigner si besoin.

③ En tout temps, vous pouvez obtenir des conseils auprès de votre responsable hiérarchique, votre responsable des ressources humaines ou encore auprès de la personne de confiance que nous avons désignée. Elles et ils vous écouteront, vous informeront sur les démarches informelles et formelles possibles et vous conseilleront. **Attention : si vous vous adressez à votre responsable RH ou hiérarchique, il est de son devoir d'intervenir immédiatement pour établir les faits et faire cesser le harcèlement sexuel. Dans ce cas, vos informations ne peuvent pas être traitées de manière confidentielle.**

En aucun cas cette démarche de conseils, ni l'introduction d'une mesure disciplinaire ne vous porteront préjudice. En effet, les plaintes déposées de bonne foi n'auront aucune conséquence même si l'allégation n'est pas suffisamment confirmée.

Les fausses accusations injustifiées sont rares. Toutefois, si elles se produisent, elles pourront être sanctionnées.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Agency for Healthcare Research and Quality. (s.d.) *TeamSTEPS®AHRQ*. <https://www.ahrq.gov/teamsteps/index.html>
- Careau, E., Brière, N., Houle, N., Dumont, S., Maziade, J., Paré, L., Desaulniers, M. & Museux, A.-C. (2014). *Continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle en santé et services sociaux - Guide explicatif. Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux* (RCPI). https://www.rcpi.ulaval.ca/fileadmin/media/Coffre_a_outils/CONTINUUM_v15_web_1_.pdf
- Centre pour l'éducation et l'échange de connaissances dans le domaine du vieillissement, Baycrest. (2012). *Trousse d'outils pour l'éducation et les soins interprofessionnels Baycrest (É/SIP): Renseignements et ressources pour aider les membres de l'équipe et les étudiants à apprendre et à travailler d'une façon interprofessionnelle*. Baycrest. [https://www.baycrest.org/Baycrest/Education-Training/Centre-for-Learning.-Research-innovation/Our-Programs/Baycrest-Toolkit-for-Interprofessional-Educati-\(1\).aspx](https://www.baycrest.org/Baycrest/Education-Training/Centre-for-Learning.-Research-innovation/Our-Programs/Baycrest-Toolkit-for-Interprofessional-Educati-(1).aspx)
- Comité sur les pratiques collaboratives et la formation interprofessionnelle. (2014). *Guide d'implantation du partenariat de soins et de services : Vers une pratique collaborative entre intervenants et avec le patient*. RUIS de l'Université de Montréal. http://ena.ruis.umontreal.ca/pluginfile.php/256/coursecat/description/Guide_implantation1.1.pdf
- Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé. (2010). *Référentiel national de compétences en matière d'interprofessionnalisme*. College of Health Disciplines, Université de la Colombie-Britannique. https://www.rcpi.ulaval.ca/fileadmin/media/Coffre_a_outils/CIHC_IPCompétences-FrR_Sep710.pdf
- Corrigan, J. M., Donaldson, M. S., Kohn, L. T., McKay, T. & Pike, K. C. (1999). *To err is human: Building a safer health system* (pp. 1–8). Washington DC: Institute of Medicine. <http://www.csen.com/err.pdf>
- Fournier, C., Frattini, M.-O. & Naiditch, M. (2014). Dynamiques professionnelles et formes du travail pluriprofessionnel dans les maisons et pôles de santé: Analyse qualitative dans le cadre des Expérimentations des nouveaux modes de rémunération (ENMR). *Questions d'économie de la santé*, 200 juillet-août 2014, 7-8. <http://www.irdes.fr/recherche/questions-d-economie-de-la-sante/200-dynamiques-professionnelles-et-formes-de-travail-pluriprofessionnel-dans-les-maisons-et-poles-de-sante.pdf>
- Gachoud, D., Gallant, S., Lucarelli, L., Oberhauser, N. & Allin-Pfister, A.-C. (2017). *Education interprofessionnelle et pratique collaborative, le Modèle de Lausanne*. Ed. Médecine et Hygiène.
- Hanson, T. K., Leman, M., Hart, L. & Yawn, B. (2013). *Increasing availability to and ascertaining value of asthma action plans in schools through use of technology and community collaboration*. *Journal of School Health*, 83(12), 915–920. <https://doi:10.1111/josh.12110>
- Institut canadien pour la sécurité des patients. (s.d.) *TeamSTEPS Canada®: Guide de poche*. CPSI/ICSP. <https://www.patientsafetyinstitute.ca/en/education/TeamSTEPS/Documents/TeamSTEPS%20Canada%20Pocket%20Guide%20FR.pdf>
- Karam, M., Brault, I., Van Durme, T. Macq, J. (2018). Comparing interprofessional and interorganizational collaboration in healthcare: A systematic review of the qualitative research. *International Journal of Nursing Studies*, 79(Mar), 70-83. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.11.002>
- Leonard, M., Graham, S. & Bonacum, D. (2004). The human factor: the critical importance of effective teamwork and communication in providing safe care. *BMJ Quality & Safety*, 13(1), 85–90. <https://doi:10.1136/qshc.2004.010033>
- Morley, L. & Cashell, A. (2017). Collaboration in Health Care. *Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences*, 48(2), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.jmir.2017.02.071>
- Office Fédéral de la Santé Publique (OFSP) (2017). *Programme de promotion « Interprofessionnalité dans le domaine de la santé, 2017-2020 »*. OFSP. <https://www.baq.admin.ch/baq/fr/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-%20interprofessionalitaet.html>
- Paignon, A. (2019). *Travailler ensemble*. HEDS – Genève. <https://www.hesqe.ch/heds/sites/default/files/documents/FormationContinue/travaillerensemble.pdf>
- Reeves, S., Macmillan, K. & Van Soeren, M. (2010). Leadership of interprofessional health and social care teams: a socio-historical analysis: Interprofessional health and social care teams. *Journal of Nursing Management*, 18(3), 258-264. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01077.x>
- Reeves, S., Pelone, F., Harrison, R., Goldman, J. & Zwarenstein, M. (2017). Interprofessional collaboration to improve professional practice and healthcare outcomes. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 6(Art: CD000072). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD000072.pub3>

- Saint-Arnaud, Y. (2008). *Les petits groupes : participation et animation* (3^e éd.). Gaëtan Morin Éditeur.
- Saint-Arnaud, Y. (2009). *L'autorégulation : Pour un dialogue efficace*. Presses l'Université de Montréal.
- Welsch, L.A., Hoch, J., Deal Poston, R., Parodi, A. & Akpinar-Elci, M. (2018). Interprofessional education involving didactic TeamSTEPPS® and interactive healthcare simulation: A systematic review. *Journal of Interprofessional Care*, 32(6), 657-665. <https://doi.org/10.1080/13561820.2018.1472069>
- World Health Organization (WHO) (2010). *Framework for Action on Interprofessional Education & collaborative Practice*. WHO. http://www.who.int/hrh/resources/framework_action/en/
- Wranik, W. D., Price, S., Haydt, S. M., Edwards, J., Hatfield, K., Weir, J. & Doria, N. (2019). Implications of interprofessional primary care team characteristics for health services and patient health outcomes: A systematic review with narrative synthesis. *Health Policy*, 123(6), 550-563. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2019.03.015>