

# Les concepts de Clarté/Fluidité des rôles : vers une identité collective

## Construire son identité professionnelle

**L'identité professionnelle** : Penser, agir et se sentir comme un professionnel distinct (traduit de Morton, cité dans Cruess *et al.*, 2019)

L'étudiant **développe son identité professionnelle** à l'intérieur de son programme académique en acquérant les compétences professionnelles. Au fur et à mesure que l'étudiant s'initie aux valeurs et aux attitudes de sa profession, il **prend connaissance des rôles et des responsabilités** propres à sa profession. Les mentors, modèles rencontrés dans le parcours académique et l'apprentissage expérientiel sont les éléments clés du développement de cette identité (Skorikov et Vondracek, Monrouxe, cités dans Cruess *et al.*, 2019). Cruess *et al.* (2019) mentionnent aussi que l'établissement académique doit avoir des objectifs clairs en ce sens dans son curriculum. L'identité professionnelle se renforce ensuite en milieu de travail par la socialisation avec les autres professionnels (Pratt et Corley, cités dans Best et Williams, 2019; Joynes, 2018). Les rôles et les responsabilités clairement délimités à l'intérieur de chaque profession créent un cadre où le futur professionnel se sent en sécurité et plus confiant (Joynes, 2018).

## Développer une identité collective

**L'identité collective** : Penser, agir et se sentir comme membre d'une équipe

L'acquisition d'une identité professionnelle est requise avant de cheminer vers **l'identité collective** (Cruess *et al.*, 2019). L'étudiant et les professionnels qui adhèrent à la CIP doivent apprendre les concepts qui sous-tendent le **développement de l'identité collective** (aussi appelée double identité ou identité interprofessionnelle) (Cruess *et al.*, 2019; Kalili et Orchard, 2020). Cette identité s'acquiert en adoptant de nouvelles valeurs, de nouveaux comportements et des attitudes propices au travail de collaboration (Kalili et Orchard, 2020). Lorsque l'apprenant est confiant en ses rôles, il est plus à l'aise de partager des tâches avec les autres membres de l'équipe interprofessionnelle, de laisser aller certaines responsabilités et de reconnaître l'identité du groupe comme une valeur ajoutée (Best *et al.*, 2019; Kalili et Orchard, 2020).

Néanmoins, la CIP s'appuyant sur le concept de partage des tâches peut être perçue comme une **menace** et les futurs professionnels qui apprennent en silo ont plus de défis à adhérer à cette identité collective avec des barrières fluides (Kalili et Orchard, 2020).