

Engagement personnel et professionnel

Le terme d'engagement peut sembler vieilli et dépassé dans une société où les soucis matérialistes dominent notre vie quotidienne, et dans une profession où technicité et rationalisation des ressources prennent trop souvent le pas sur les aspects humains. Pourtant l'engagement devrait être une base du professionnalisme dont se réclament les professions médicales et para médicales, en particulier pour ceux qui se revendiquent chrétiens.

Comment définir le terme d'engagement et mettre son actualité en lumière, sans tomber dans les clichés d'un idéalisme anachronique ?

Le terme d'engagement n'est pas facile à définir simplement et de façon signifiante. Il peut désigner le fait de se lier à une personne ou à une organisation par une promesse ou un contrat, de s'embaucher dans une entreprise ou encore d'amorcer une action. Cela pourrait sembler être un idéal à atteindre.

Dans la compréhension générale, le terme « engagement » est souvent perçu comme le désir de bien faire, de se donner à fond à ce que l'on fait ou à une cause qui nous est chère. Sa racine première, qui était de se « mettre en gage », (se placer au service d'un maître dans une posture de soumission volontaire) oriente vers le don de soi.

De là vient sans doute l'idée que l'engagement médical relèverait de la vocation, par delà le choix professionnel.

Motivation, intérêt pour l'autre et engagement

Quelques valeurs essentielles à l'engagement professionnel :

Motivation intrinsèque - Intégrité personnelle - Altruisme - Autonomie-Sens de l'éthique

Joseph Nuttin (chercheur en éducation) montre que c'est surtout la « motivation intrinsèque » qui permet de s'engager dans l'action et d'oser prendre le risque de s'impliquer. Les incitatifs « externes » provenant par exemple de l'entourage ou de l'autorité se révèlent à l'inverse souvent importuns et déplaisent plus qu'ils ne stimulent la persévérance et l'amorce de l'action. Ces valeurs relèvent d'une logique de dépassement de soi plutôt que d'une logique de pouvoir imposée, voire subie.

L'engagement se révèle souvent une prise de risque, une certaine volonté d'agir plus orientée vers le pôle liberté que vers celui de la contrainte.

Un des éléments majeurs dans l'engagement se trouve dans nos valeurs profondes qui stimulent ou réfrènent notre motivation. L'engagement dans la société ou auprès des malades implique un intérêt pour autrui. Ces concepts de liberté, de générosité, d'altruisme et de volonté de bien faire, demeurent toujours central dans l'engagement.

L' Engagement professionnel

Il ne s'agit plus ici d'une simple participation au travail d'un groupe, mais plutôt d'une implication sérieuse de la personne faisant référence à un rapport particulier au travail, à une recherche de compétence, à un sens des responsabilités, à une capacité relationnelle optimisée, qui se double d'une dimension éthique essentielle.

Schématiquement, cet engagement peut être envisagé dans deux « sphères » :

- Engagement dans la sphère de travail : il s'agit là d'un cadre particulier, bien déterminé et limité dans son étendue. Il suppose, dans ce cadre, une approche, un registre et une démarche d'interventions, soutenus par un environnement particulier et une formation spécifiques. L'engagement au travail est conditionné par différents objectifs, dont la nécessité de se rendre utile, de s'accomplir professionnellement, de s'épanouir et de gagner sa vie. La qualité de ce travail reste primordiale : elle doit correspondre à des normes élevées de conscience professionnelle, de rigueur technique et scientifique.
- Engagement et sphère de relation à l'autre : c'est une recherche d'équilibre entre différentes relations : relation soignant-soigné qui se situe au cœur de l'acte de prendre soin (le « Care »), relation soignant-entourage, relation soignant-soignant (travail en équipe).

Le travail, un accomplissement professionnel ?

Il semble important de trouver dans notre environnement professionnel une source d'épanouissement personnel : l'engagement et la représentativité liés au travail participent au fait de donner une raison et un sens à notre vie.

Mais comment conjuguer ce souhait légitime avec une certaine réalité ? (interventions techniques répétitives, charge administrative, difficultés relationnelles des équipes, fatigabilité physique et intellectuelle ...)

Pas de recette miracle, les périodes de désintérêt, d'abattement voire d'amertume et d'épuisement ne font pas de nous de mauvais intervenants ou mauvais soignants. Il est notoire que le soutien des collègues et la reconnaissance du travail bien fait par les autorités sont des facteurs d'encouragement, d'efficacité et de motivation au travail des ressources possibles de soutien existant, par exemple l'intériorisation de la trilogie JE-TU-IL (Paul Ricoeur) :

- JE : cela concerne la personne soignante et ses valeurs, sa sensibilité à l'autre, son autonomie, ses compétences, sa capacité à penser par elle-même et à s'engager librement.
- TU : l'autre ou les autres (malade, entourage, équipe de soins...) ; ouverture au dialogue, à l'échange et à la collaboration.
- IL (ou ILS) : recouvre ce qui entoure, unit soutient et valorise les JE et TU : soutien des collègues, de la famille, de l'administration, formation...

L'idée est évidemment de savoir faire une relecture de nos choix, de la réalité que nous vivons et de notre engagement, surtout dans les périodes difficiles où l'épuisement et la démotivation sont ressentis.

Conclusion :

L'engagement est généralement reconnu comme l'une des conditions du professionnalisme (en particulier dans le cadre du travail mais aussi dans le cadre associatif). La personne qui s'engage est une personne sur laquelle on peut compter et qui suscite la confiance des patients ou de son environnement. Par son approche, elle demeure à l'écoute tout en poursuivant son travail avec rigueur, compassion, intégrité et conscience éthique.

Cette volonté d'engagement peut paraître exigeante, mais « Le plus grand danger qui nous guette n'est pas de viser un but trop élevé et de le manquer, mais plutôt de choisir une cible trop modeste et de l'atteindre, et surtout de s'en contenter ».

Questions et idées :

Engagement et vie professionnelle, engagement au service des malades

- 1) à chacun sa voie : les dons, la place, le rôle, le service... que je tiens dans l'environnement et la communauté que je fréquente
- 2) il n'y a pas de petit service
- 3) il faut faire des choix : savoir parfois dire non ou renoncer à certaines choses, définir des priorités
- 4) être des gens sur qui l'on peut compter : persévérance dans notre engagement
- 5) savoir travailler en équipe
- 6) quel que soit le choix, veiller à notre unité intérieure

Références :

- L'engagement professionnel, Margot Phanoef , 2014
- L'engagement chrétien, Hospitalité de Tournai