

## **S'ADAPTER AVEC HUMOUR AU TRAVAIL INTERDISCIPLINAIRE : PISTES DE RÉFLEXION**

**COPING WITH HUMOR IN INTERDISCIPLINARITY WORK : REFLEXIVE STATEMENTS**

**Bruno Fortin**<sup>1</sup>

*Centre hospitalier Pierre-Boucher*

**Lynda Méthot**

*Université du Québec à Trois-Rivières*

### **LES ÉQUIPES INTERDISCIPLINAIRES**

Plusieurs organismes publics (hôpitaux, centres jeunesse, etc.) et certains organismes du secteur privé (résidences pour personnes âgées, bureaux privés, etc.) fournissent des services à une clientèle qui vit des problèmes complexes et multiples nécessitant une évaluation globale de la situation du bénéficiaire. La création d'équipes interdisciplinaires répond au désir d'améliorer la condition du client et de personnaliser la résolution des problèmes qu'il rencontre (Fortin, 1997, 2001).

#### **Distinctions entre inter-, multi- et transdisciplinarité**

L'apparition du concept d'interdisciplinarité est conséquente à celle des équipes multidisciplinaires. La *multidisciplinarité* juxtapose les savoirs et les actions de diverses disciplines de façon parallèle ou consécutive, sans vision globale commune ou sans objectifs partagés (Fortin, 2000a; Guay, 1998; Larivière, 1997). Selon cette définition, chaque professionnel a son corridor d'expertise et d'action : le médecin prescrit des psychotropes; le psychologue assure la thérapie; le travailleur social visite les milieux du bénéficiaire, etc. Au mieux, une expertise est transmise aux autres professionnels œuvrant auprès du bénéficiaire. La création d'une concertation réelle entre les services dispensés au bénéficiaire est apparue nécessaire afin d'aller au-delà de simples échanges d'information entre professionnels.

Pour répondre à ce besoin, l'*interdisciplinarité* a donc cherché à favoriser les relations d'échange, de travail et de collaboration dans un espace commun afin d'offrir une complémentarité suffisante pour atteindre un but collectif, but auquel les professionnels, sur une base individuelle, ne sauraient parvenir (Fortin, 2000a; Voyer, 2000). Compte tenu de ces distinctions importantes, bien que le terme « équipe multidisciplinaire » soit plus couramment employé par les professionnels de la santé et des services sociaux, nous privilégierons l'appellation « équipe interdisciplinaire » tout au long de l'article. Ainsi, bien que les membres d'équipes interdisciplinaires proviennent dans ce contexte, de professions

---

1. Courriel : bruno.fortin@umontreal.ca.

variées, chaque membre fait part de ses impressions diagnostiques, cliniques et thérapeutiques au sujet du client, peu importe son allégeance professionnelle. Évidemment, comme dans tout groupe voulant accroître son efficacité, l'équipe interdisciplinaire favorise les décisions consensuelles. Il revient donc à l'équipe de décider des actions entreprises et de les coordonner selon une approche multidimensionnelle du client. Les résultats sont alors attribuables à l'équipe et non particulièrement à une discipline ou à une personne.

En contexte interdisciplinaire, il importe donc de redéfinir le rôle de chaque membre de l'équipe (médecin, psychologue, travailleur social, ergothérapeute, professeur, etc.) et, par conséquent, la discipline de chacun. Le défi consiste à respecter l'apport spécifique des disciplines tout en favorisant la synergie et l'éclosion d'une identité propre à l'équipe. En ce sens, l'interdisciplinarité se dégage de la *transdisciplinarité* où les interactions entre les différentes disciplines sont si fondamentales et cautionnées qu'elles donnent naissance à une nouvelle discipline<sup>1</sup> (Voyer, 2000). Moins ambitieux, l'idéal interdisciplinaire rappelle au professionnel les forces et les limites de sa discipline ainsi que la richesse d'une interdépendance professionnelle consentie.

### **Les contraintes des équipes interdisciplinaires**

Bien que la plupart des intervenants reconnaissent les bienfaits du travail interdisciplinaire pour le traitement des problématiques complexes, les expériences négatives et le sentiment d'obligation alimentent chez certains une réticence envers le travail d'équipe. Ils prétextent ainsi le manque de temps, de motivation, de ressources, de formation ou de confiance (en eux, aux autres ou à l'équipe) pour éviter le travail interdisciplinaire (Fortin, 2000a, 2000b, 2001). Il faut dire d'emblée que les contraintes des équipes interdisciplinaires sont nombreuses.

Ainsi, le simple fait de se réunir dans un lieu commun peut être astreignant pour les membres de l'équipe. Les rencontres interdisciplinaires s'ajoutent aux réunions des autres comités (départemental, syndical, etc.). Le professionnel en ressort parfois avec l'impression que son emploi du temps est majoritairement consacré à ces réunions au détriment du temps disponible pour ses clients (Fortin, 2000a).

Dans plusieurs contextes institutionnels, les intervenants doivent de plus travailler avec des collègues inconnus, imposés ou très différents d'eux tant sur le plan idéologique que personnel (Fortin, 2000a). Les membres des équipes interdisciplinaires se plaignent aussi de la surcharge

---

1. Par exemple, la neuropsychologie, la psychosociologie, la gérontologie sociale et la psychologie communautaire découlent de la transdisciplinarité.

---

de travail, du manque de reconnaissance des compétences réciproques et de la confusion des rôles (Fortin, 2000a).

En fait, le travail d'équipe interdisciplinaire demande au professionnel beaucoup d'adaptation et de souplesse dans la façon de concevoir son rôle, car il lui faut à la fois composer avec les rôles reliés aux professions et avec ceux assumés dans l'équipe. D'une part, chaque intervenant a son identité professionnelle qui détermine des attentes différentes selon la profession, le contexte de l'institution en général et le poste spécifique qu'il occupe (Fortin, 2000b). Ses opinions cliniques sont à la fois tributaires de sa formation, de son expérience, de sa personnalité et de ses aspirations professionnelles. Chacun a donc une idée qui lui est propre quant aux besoins réels du client, à la priorité d'intervention, au rythme d'action et à la responsabilisation (Larivière, 1997). Le travail d'équipe interdisciplinaire demande une grande adaptation quant à l'identité professionnelle, voire sa remise en question sur les plans théorique (approche thérapeutique, par exemple), pratique (priorisation des soins et des techniques utilisées) et personnel (idéologies relatives au client, visions des professions).

Chaque intervenant apporte ses propres attentes par rapport à la situation de groupe quant aux buts (orientés vers le bien-être du client, la hiérarchisation des professions, etc.), aux besoins des membres (besoins d'expertise, d'échanges, de formation, etc.), au fonctionnement de l'équipe (leadership, processus de prise de décision, autonomie professionnelle, etc.) et à la dimension socio-affective (relations chaleureuses ou froides, degré d'appartenance, etc.) (Boisvert, 2000; Johnson et Johnson, 1997; Larivière, 1997).

Ces attentes envers l'équipe peuvent dissimuler des erreurs de pensée, par exemple :

- La réaction de l'équipe détermine ma valeur en tous points.
- Un bon fonctionnement d'équipe règlera tous mes problèmes.
- Il n'y a qu'un fonctionnement d'équipe qui me convienne.
- Le leader de l'équipe découvre et règle tous les problèmes.
- Une fois que l'équipe fonctionnera bien, nous serons heureux jusqu'à la fin des temps.
- Si je n'aime pas l'équipe dès le début, il n'y a rien à faire : c'est une cause désespérée.
- Si l'équipe n'est pas parfaite, je ne serai pas satisfait.
- Je peux transformer complètement cette équipe et y faire tout ce que je désire si je fais assez d'effort<sup>1</sup>.

---

1. Ces fausses croyances sont inspirées de celles citées dans le chapitre de Nevo (2001).

Ces attentes exagérées prédisposent à d'importantes déceptions et à de douloureuses frustrations. Conséquemment, elles suscitent éventuellement une attitude négative devant l'interdisciplinarité. La confiance en soi, les compétences personnelles, la perception individuelle de la participation et la compréhension des buts sont d'autres facteurs qui influencent grandement le désir d'adhésion et l'apport de chaque membre (Boisvert, Cossette et Poisson, 1995).

Que faire face à ces contraintes? Quels chemins s'offrent à ceux qui souhaitent favoriser le bien-être des membres de l'équipe, la créativité dans la résolution de problème et la qualité de la communication interpersonnelle? Plusieurs recherches en psychologie et en éducation suggèrent de prendre le chemin humoristique.

### **AVANT-PROPOS SUR L'HUMOUR**

En recherche comme en société, l'humour est caractérisé par un statut ambigu (Martin, 2001). Il est tantôt considéré comme stimulus (film de comédie, par exemple), comme processus mental (perception ou création d'incongruités amusantes), comme trait de personnalité (facilité à percevoir, à apprécier ou à produire de l'humour) ou comme réponse (rire). Cooper (2002a) note cependant que l'humour est d'abord et avant tout relationnel et qu'ainsi, un événement est humoristique en fonction de son effet (sourire/rire) et non de l'intention de celui qui l'a suscité (d'être drôle).

En accord avec la conception de Cooper (2002a) et en nous inspirant de celle de Ziv et Ziv (2002), nous définissons le *sens de l'humour* comme étant l'aptitude à percevoir, à créer et à exprimer (par des mots ou des gestes) des liens originaux entre des êtres, des objets ou des idées, liens qui font (sou)rire celui à qui on les communique car il les comprend et les apprécie. Sous le concept de sens de l'humour se cachent entre autres les capacités d'observation (de soi-même, des autres et du milieu), de compréhension (des liens et des références relatives à la culture ou à l'actualité, etc.) et de création (originalité, incongruité, exagération, etc.).

### **Une différence avantageuse**

Tous ne sont pas égaux face aux défis de l'humour. Le sens de l'humour est une habileté innée que l'individu développe au cours de sa croissance. D'une part, le développement du sens de l'humour est affecté par les expériences de vie (Fry, 1992), notamment par son degré de valorisation dans le milieu (par exemple, les parents aiment-ils rire? comment sont perçus les collègues qui font des blagues?) ainsi que par la fréquence, la qualité et la diversité des stimulations humoristiques (films, bandes dessinées, blagues, etc.). D'autre part, certaines caractéristiques individuelles favorisent son développement et son utilisation. Selon Costa

et McCrae (1993), les gens recourant le plus à l'humour comme façon d'affronter le stress ont comme points communs d'être ouverts à l'expérience, créatifs, empathiques, explorateurs, curieux et libéraux. Franzini (2001) ajoute que le succès d'une blague ou de l'humour est souvent associé à la spontanéité, un autre défi devant lequel nous ne sommes pas tous égaux.

Il a été démontré que l'humour offre plusieurs avantages sur le plan individuel. On sait qu'il est un mécanisme d'adaptation efficace pour celui qui l'utilise (Holland, 1982). Dès 1905, Freud (1905/1960) souligne qu'il correspond à un des mécanismes de défense les plus évolués, ce que confirment récemment, sous l'appellation « stratégie d'adaptation mature », des recherches longitudinales de Vaillant (2000, 2002). Plusieurs auteurs soulignent aussi avec insistance la composante cognitive de l'humour qui favoriserait un point de vue différent du point de vue émotionnel (Epstein et Zelman, 1997; Kuiper, McKenzie et Bélanger, 1995; Morreall, 1997), une mise à distance de la réalité pleine de sollicitude consolatrice (Freud, 1927/1985). Il semble en fait que l'humour permette de développer un sentiment de contrôle de soi et d'efficacité personnelle, d'où ses multiples impacts sur le plan individuel : une réduction des manifestations dépressives et anxieuses et une meilleure estime de soi (Deaner et McConatha, 1993; Frecknall, 1994, Laliberté, 2002), un sentiment de bien-être accru (Kuiper *et al.*, 1995; Johnson, 1990), voire de plus grandes capacités de résilience (Henman, 2001) et une meilleure qualité de vie (Thorson, Powell, Sarmany-Schuller et Hampes, 1997).

Ce n'est pas non plus par hasard si le tiers des participants (n = 86) à une étude de Nezlak, Austin-Lane et Null (2001) en font un critère de base pour décrire leur environnement social : l'humour des autres apporte aussi des bénéfices. En contexte de groupe de travail, par exemple, l'humour favoriserait notamment la santé, la flexibilité mentale, les relations sociales harmonieuses et la productivité des membres de l'équipe (Clouse et Spurgeon, 1995; Morreall, 1997).

## **LES FONCTIONS DE L'HUMOUR**

Que ce soit en contexte interdisciplinaire ou non, l'humour permet de nuancer les croyances personnelles, de développer la créativité, de mieux communiquer et, plus spécifiquement, d'exprimer l'insatisfaction de façon socialement acceptable.

### **Nuancer les croyances personnelles**

Dans une équipe de travail, l'humour permet de remettre en question certaines notions préconçues ou sacrées et de mettre en évidence les

résistances des membres au changement, notamment par la relativité, la minimisation ou l'exagération. L'humour permet de reconnaître les absurdités et les contradictions, tout comme il met en évidence la nature erronée des croyances irrationnelles. Il permet d'identifier nos pensées voilées et celles des autres.

En fait, les procédés humoristiques ont beaucoup en commun avec les procédés permettant le recadrage. La mise à distance par l'exagération (« J'espère que c'est vrai la réincarnation. Je suis tellement fatigué que ça va me prendre deux vies pour récupérer. », la recherche du pire « Si je trompe ma femme, elle finira par le savoir, elle me quittera, je fréquenterai une autre femme et je devrai bien un jour la marier aussi! », et le reflet d'une incompatibilité logique (dont le classique : « Sois autonome! ») en sont des exemples.

En ce sens, l'intervenant d'expérience sait que les procédés humoristiques remplacent des défenses inefficaces et permettent ainsi d'élever le groupe au-dessus des susceptibilités et des problèmes personnels que rencontrent ses membres. L'exemple suivant illustre comment une situation irritante peut être abordée d'une façon indirecte et dans un climat de travail agréable.

Jocelyne a été récemment employée à titre d'omnipraticienne. Enthousiaste et énergique, elle en fait trop. Sans vouloir la blesser, les membres de l'équipe interdisciplinaire souhaitent lui souligner que sa façon de vouloir venir à la rescousse de tout le monde devient irritante à la longue. L'infirmière lui dit alors : « Je sais que tu aimerais me donner un coup de pouce, un coup de main ou une tape dans le dos, mais je dois refuser, car un rien me fait des bleus en ce moment. »

L'attitude de Jocelyne à toujours vouloir venir en aide pourra être abordée plus facilement par la suite. Son attitude est recadrée sans qu'on lui enlève toute sa valeur. L'intervenant pourrait lui-même utiliser l'humour pour se dégager de sa tendance à tout prendre en charge et pour mieux faire face à ses imperfections. Dans notre exemple, Jocelyne peut utiliser l'humour pour freiner son perfectionnisme :

En arrivant au travail le lundi matin suivant, Jocelyne déclare à ses collègues rassemblés autour de leurs cafés : « Après-demain, c'est mercredi et je n'ai toujours rien fait! »

En riant d'elle-même par l'exagération, elle indique qu'elle a compris le message de ses collègues et qu'elle peut en rire.

## Développer la créativité

On sait que la créativité et le sens de l'humour sont fortement liés (Csikszentmihalyi, 1996). Firestien (1990) rapporte une augmentation significative d'indications verbales et non verbales de l'humour chez les personnes entraînées à une stratégie créative de résolution de problème. À l'inverse, Isen, Daubman et Nowicki (1987) mentionnent qu'un affect positif suscité par l'observation d'un film comique améliore la performance des sujets dans une tâche demandant de la créativité. Comme le conclut Morreall (1997), la recherche de créativité amène naturellement à des associations humoristiques, ce qui favorise le processus créatif. Sur le plan individuel, certaines formes d'humour sont associées à un mode de pensée incongru (associations inattendues), ce qui peut faciliter la créativité dans la résolution de problème (Martin, 2001), notamment dans les cas qui amènent à une réinterprétation de la situation et à une mise en perspective.

Daniel est un nouvel intervenant de liaison entre les différents services psychiatriques (services internes, services externes, urgence, centre de crise, suivi intensif, intervention communautaire, centre de jour). Il aborde un des médecins de son équipe de travail et lui dit : « Mme Lafatigue est sortie de l'interne et personne ne s'occupe d'elle. Elle est tombée entre deux chaises. » Le médecin lui répond avec le sourire (l'aidant à passer de la plainte à la responsabilisation) : « Il y a un trou là. Et dans le cadre de ton nouveau travail, c'est toi le bouche-trou. »

Dans la recherche d'idées et de solutions, les membres de l'équipe interdisciplinaire utiliseront ici une technique bien connue : le « remue-méninges » (*brainstorming*). Cette technique de travail consiste à obtenir un grand nombre d'idées d'un petit nombre de personnes en un minimum de temps (Morreall, 1997). Pour être efficace, le processus créateur doit passer successivement d'une phase de divergence à une phase de convergence. Dans l'étape de divergence, les membres de l'équipe donnent libre cours à leur imagination, explorant les idées les plus farfelues sans censure. En leur faisant place, ils favorisent le processus créatif :

Constatant que l'initiative lui revient, Daniel convoque une réunion avec un représentant de chacun des services pour un remue-méninge sur : « Que pouvons-nous faire pour donner à Mme Lafatigue et à tous ses semblables les soins dont elle a besoin et éviter ainsi un retour répété à l'urgence? ». Il les avise que sa nouvelle fonction de super-bouche-trou ne lui permet pas d'accepter la création d'un trou noir ou le recours à la poubelle comme solution. Le brainstorming autour d'une métaphore établissant un parallèle entre le recyclage et la rééducation permet de mettre en lumière le fait que tous ne connaissaient pas les fonctions des autres services. Il permet également de mettre sur pied une procédure

plus souple de référence aux services communautaires comprenant un feedback au moment de la prise en charge.

Ce processus créatif permettra aux intervenants de se rappeler l'existence de certaines ressources inhabituelles, de faire des liens avec des solutions adoptées antérieurement ou avec des expériences personnelles. Pour sortir des sentiers battus, il devient utile de penser autrement grâce à l'humour. Quant à l'étape de la convergence (de rationalisation), elle demande aux membres de mettre de l'ordre dans le fouillis qu'ils viennent de créer (Ziv, 1988), évaluant les idées lancées et retenant celles qui pourraient s'avérer efficaces.

### **Communiquer, persuader et favoriser l'apprentissage avec humour**

Dans une équipe interdisciplinaire, le professionnel transmet plusieurs informations. Il partage aussi son opinion clinique et ses connaissances spécifiques. Les membres de l'équipe interdisciplinaire devront connaître suffisamment l'univers professionnel d'autrui pour pouvoir communiquer efficacement, notamment par l'apprentissage d'un langage commun. L'humour peut être utile dans le cadre de cet apprentissage constant puisqu'il aide à persuader et favorise l'apprentissage.

Une présentation stimulante et motivante peut effectivement favoriser l'acquisition, la mémorisation et l'intégration de nouvelles connaissances (Powell et Andresen, 1985; Prosser, 1997). Les étudiants adultes rapportent d'ailleurs l'importance de l'humour dans leur apprentissage (Prosser, 1997), souvent associé à un environnement d'apprentissage détendu (Lyttle, 2001). Dans l'enseignement stratégique systémique, il est utilisé pour améliorer les attitudes, réduire l'anxiété et augmenter la performance (Berk et Nanda, 1998). Il augmente également le degré de satisfaction des enseignants envers leur travail et celui des étudiants à leur égard (Graham, West et Schaller, 1992).

L'humoriste qui blague à son sujet peut augmenter sa crédibilité en ayant moins l'air de vouloir se mettre en position avantageuse (non pas pour se vanter, se valoriser, se justifier, se défendre, etc.) (Lyttle, 2001). Cet effet est favorisé si la personne est attrayante, semblable à l'auditoire et si l'auditoire est à l'aise.

Charlotte est reconnue comme étant souvent dans la lune. « Vous me connaissez! J'ai encore failli mettre le lait dans l'armoire en préparant mon café il y a deux minutes. Je risque d'oublier des choses importantes. Y a-t-il quelqu'un parmi vous qui serait assez gentil pour prendre des notes? »

Bien que l'humour puisse parfois compenser pour des arguments faibles, il peut aussi appuyer une argumentation solide et désamorcer les

critiques en détournant les interlocuteurs de leurs contre-arguments (Cline et Kellaris, 1999; Lyttle, 2001). L'exemple suivant illustre que l'humour peut être efficace pour éviter un débat de fond et les critiques lorsque ce n'est pas l'objectif de la rencontre :

Marc, psychiatre, sait que les intervenants sociaux sont réticents à la prescription de médicaments chez les enfants. Présentant son compte-rendu d'un congrès sur le sujet, il débute en disant, sourire en coin : « Aujourd'hui, je ne vous parlerai pas de prendre des médicaments comme des bonbons, mais je vous ai apporté des idées qui seront des gâteries pour votre cerveau. »

Le psychiatre met tout de suite en évidence que, malgré les techniques de vente des compagnies pharmaceutiques, il conserve son esprit critique et demeure conscient des réticences des autres membres de l'équipe. Il attire ainsi l'attention des membres sur le contenu de son propos, ce qui lui permet de rendre compte des nouvelles connaissances acquises lors de ce congrès.

### **Exprimer l'insatisfaction d'une façon socialement acceptable**

Bien évidemment, les conflits sont nuisibles au bon fonctionnement d'un groupe (Côté, 1994). Pour que les groupes de travail puissent se concentrer sur leur tâche principale, l'énergie des membres de l'équipe ne doit pas être perdue dans des conflits et des tensions interpersonnelles (Boisvert, 2000; Payne, 2000). L'humour, comme stratégie de gestion émotionnelle, permet d'exprimer son insatisfaction et d'atténuer les conflits.

L'humour permet de traduire des sentiments ambivalents et contradictoires. Lorsqu'un intervenant observe une incongruité, l'humour peut remplacer avantageusement les réactions de tristesse, d'anxiété ou de colère qu'il ressent. L'humour peut, par exemple, être une façon socialement acceptable d'exprimer sa lassitude, son hostilité ou sa révolte (Holmes et Marra, 2002; Kahn, 1989) :

Lors d'un exposé du psychologue, l'ergothérapeute lève la main : « Vous parlez de la nécessité de mettre des limites et de tenir compte de ses besoins. Est-ce qu'on peut appliquer cela et prendre une pause? »

Si la communication n'est pas assez ouverte pour que des vérités importantes puissent être exprimées, il y a un risque pour qu'elles s'expriment indirectement à travers des commentaires corrosifs. Le sarcasme et l'ironie peuvent contenir une trop grande part d'hostilité :

Le chef de département reproche à la préposée à l'accueil de ne pas sourire. Cette dernière lui répond : « Commencez par sourire, et je vais

vous sourire en retour. » Coopératif, le chef sourit. La préposée lui dit alors : « Bien, maintenant gardez ce sourire pendant huit heures. »<sup>1</sup>

### **APPORTS SPÉCIFIQUES DE L'HUMOUR EN CONTEXTE INTERDISCIPLINAIRE**

Plusieurs auteurs louent également les mérites de l'humour comme stratégies de survie et d'adaptation (Burchiel et King, 1999; Wormer et Boes, 1997) au sein d'une équipe de travail. Landis-Schiff (1992) rapporte que l'humour se déploie comme une manifestation extérieure de relations sous-jacentes. Il définit quatre phases d'humour en relation avec les étapes de développement d'un groupe de tâche : 1) ce n'est qu'une blague, 2) nous nous provoquons pour établir les normes, les frontières et les pouvoirs, 3) nous canalisons les énergies du groupe vers la tâche et 4) nous badinons amicalement en nous concentrant sur la tâche, en maintenant et en renforçant l'identité du groupe, les normes et les frontières. Cette évolution humoristique touche particulièrement quatre grands volets : le climat socio-affectif serein, l'attention dirigée vers la tâche, l'échange de différents points de vue et l'efficacité du leadership.

#### **Favoriser un climat socio-affectif serein**

L'ambiance de la réunion interdisciplinaire influence grandement l'efficacité et la satisfaction des membres. Les relations entre les membres de l'équipe seront facilitées s'ils adoptent des comportements visant à détendre l'ambiance, atténuer les tensions, encourager les collègues et leur donner un appui (Boisvert *et al.*, 1995). L'humour permet de créer et de maintenir un climat d'équipe sain, satisfaisant et efficace. Plusieurs recherches ont démontré que dans les organisations, l'humour est associé à une amélioration du moral des employés (Martineau, 1972; Hayden-Miles, 2002), une augmentation de la motivation (Crawford, 1994; Dienstbier, 1995), la création d'une culture organisationnelle plus positive (Clouse et Spurgeon, 1995) et éventuellement une plus grande cohésion de groupe (Duncan, Smeltzer et Leap, 1990).

L'humour permet effectivement de maintenir un bon climat de travail en dirigeant l'attention du groupe vers des pensées agréables. C'est une puissante technique de distraction qui permet de prendre temporairement une distance par rapport à un problème ou à une préoccupation, de marquer une pause, pour mieux revenir à la résolution de problème. Le sujet de l'humour importe alors très peu. Une anecdote récente, une blague lue sur Internet, un résumé de film ou d'émission de télévision peuvent faire l'affaire. Souvent, le rire peut être vu comme l'indication d'un

---

1. Cet exemple est inspiré de Kahn (1989).

---

accord et d'une compréhension partagée de ce qui se passe (Landis-Schiff, 1992).

En fait, l'humour contribue à l'établissement de relations positives avec celui qui l'introduit. L'humour augmente l'attrait interpersonnel tout en facilitant le soutien social et la création d'alliances (Martin, 2001). Il facilite l'expression de l'affection, favorise l'intimité et met l'accent sur l'aspect positif d'une situation (Martineau, 1972; Hayden-Miles, 2002).

Louise adapte une blague populaire pour son collègue Bernard : « Cela fait longtemps que nous nous connaissons. Tu étais à mes côtés quand j'ai échoué à un examen. Tu étais là lorsque j'ai failli perdre mon emploi, lorsque je doutais de mes compétences, lorsque j'étais découragée de la vie. Tu étais là chaque fois que j'ai traversé des moments difficiles. Finalement, je pense que tu me portes malheur! »

Puisque l'humour contribue à diminuer l'anxiété et l'inconfort, il peut être utile de l'utiliser dans un contexte éducationnel pour aborder des sujets délicats tels que le vieillissement, la mort, le deuil et le suicide afin de vérifier si les canaux de communication sont ouverts (Johnson, 1990). Confrontés régulièrement à des thèmes malaisés, les membres d'une équipe interdisciplinaire utiliseront l'humour pour désamorcer les situations chargées émotionnellement. Les blagues qui mettent en évidence le partage d'une condition humaine commune peuvent également permettre d'aborder du matériel délicat ou potentiellement embarrassant et permettre de constater que l'on n'est pas unique ou seul devant la douleur ou une situation tragique (McGhee, 1999).

Louise prend la parole en réunion d'équipe : « J'ai déjà donné un atelier de gestion du stress à un groupe d'infirmières travaillant à l'urgence. Nous explorons les critères de succès. Certaines croyaient que pour être satisfaites de leur journée de travail, il fallait qu'il n'y ait aucun mort. Elles n'étaient pas satisfaites souvent! C'est inévitable qu'il y ait des morts à l'urgence tout comme il est inévitable qu'il y ait des suicides dans notre clientèle si nous choisissons de travailler auprès de personnes suicidaires. »

L'intervenant passe ainsi un message d'espoir en soulignant que devant la situation, il n'est pas submergé par l'angoisse.

Toute activité qui favorise la cohésion de l'équipe et qui crée un climat agréable peut être bénéfique. Le temps et l'énergie disponibles étant toutefois limités, souvent l'attention des membres de l'équipe ne portera sur le climat de travail que lorsqu'il y aura un problème à résoudre dans ce domaine. Aucune équipe ne survivrait si elle consacrait toute son énergie au bien-être de ses membres. Il faut savoir se mettre au travail.

### **Rediriger l'attention vers la tâche**

L'équipe interdisciplinaire est avant tout un groupe de tâches. On s'attend à y trouver une activité sérieuse, structurée, dirigée vers l'atteinte de buts productifs (Fortin, 1997; Morreall, 1997). L'humour sera plus apprécié s'il est perçu comme utile. Il est d'ailleurs souvent utilisé pour communiquer des messages sérieux (Laliberté, 2002). Qui n'a pas entendu :

« Nous ferions mieux de commencer si nous voulons finir! », « Il faudrait commencer la réunion si on veut pouvoir s'arrêter pour prendre une pause » ou « Vous vous êtes assez amusés les enfants, la récréation est finie ». On peut aussi penser à « Il faut bien gagner son salaire! » ou « Il faudrait avoir l'air de travailler, le patron pourrait passer ».

L'humour favorisant la cohésion (Martineau, 1972), il contribue à ce que chaque membre de l'équipe devienne un participant actif qui collabore à l'atteinte des objectifs (Bertcher, 1987). Duncan (1984) observe que des travailleurs utilisent souvent l'humour pour convaincre ceux qui ne font pas leur part de travail de faire plus d'efforts.

Alain prend la parole en réunion d'équipe : « J'ai un problème. Je vois un psychopathe toxicomane suicidaire et homicidaire qui est présentement en conflit avec les Hells Angels. » Ayant l'attention des gens, il ajoute : « Ironie du sort, le Dr Malodo m'a référé ce patient violent parce qu'elle ne voulait pas être seule avec lui... Et elle est en congé de maladie depuis six semaines. Ce qui fait que c'est moi qui suis seul avec lui. Au secours! »

L'humour attire l'attention. Il peut aider à focaliser sur les éléments les plus pertinents pour atteindre les buts fixés. L'humour favorise un équilibre entre les besoins ludiques et le travail. Il permet de circuler entre la tâche, la procédure et le climat. Il peut constituer une première étape vers une discussion plus sérieuse.

Line aborde son collègue Tommy : « Veux-tu bien me dire ce que tu as fait à Monsieur Baboune? Je le connais depuis dix ans et je ne l'ai jamais vu sourire! Et il est sorti de ton bureau en riant! Lui donnes-tu de la drogue? Est-ce que tu le chatouilles? » Après cette entrée en matière, elle a obtenu un rendez-vous avec Tommy pour parler plus sérieusement de ses stratégies d'intervention.

### **Explorer différents points de vue**

Bien que la cohésion soit un élément d'une communication efficace, une certaine hétérogénéité doit y subsister pour favoriser le dynamisme du groupe, pour que chacun puisse profiter de la richesse et de l'expérience

des membres et conserver un esprit critique envers l'opinion majoritaire (Leclerc, 1999). L'humour favorise cette hétérogénéité.

Les problèmes de communication (messages contradictoires, faible capacité d'écoute), les différences de statuts (surestimation et sous-estimation) et le manque de souplesse (rigidité de pensée) nuisent à l'efficacité de la communication et du groupe (Côté, 1994). Le rire et l'humour peuvent servir à ponctuer le discours en soulignant que l'équipe vient de solutionner un problème et s'apprête à en aborder un autre. Par exemple : « Ouf! On a réussi à régler cela. On pourra dire qu'on a gagné notre salaire aujourd'hui! Si le prochain cas est aussi complexe, je veux une augmentation. » L'humour peut aussi permettre d'indiquer que l'on aborde un sujet délicat où l'un des participants risque de perdre la face. Par exemple :

« Je ne parle pas beaucoup en réunion d'équipe parce que ma confiance est limitée envers les capacités de compréhension et de soutien des gens. Pas de vous en particulier! Je ne vous connais pas! Des gens en général. Ne prenez pas ça de façon personnelle. C'est moi qui est paranoïde! »

Enfin, l'humour peut souligner la présence d'un lien entre les membres de l'équipe (Adelswärd et Öberg, 1998). « Que l'on est donc du bon monde! Je n'ai pas dit du beau monde! Du bon monde! Bof, du beau monde aussi! »

### **Assurer un leadership efficace**

Tout comme le leadership, l'humour implique l'utilisation d'habiletés qui peuvent être améliorées par la pratique (Dewitte et Verguts, 2001; Franzini, 2001; Gentilhomme, 1992; Powell et Andresen, 1985). Régulateur social intra-groupe (Landis-Schiff, 1992), l'humour permet, par la rétroaction qu'il fournit, d'encourager le respect des normes et de rejeter la déviance. La tâche du leader en est facilitée. En utilisant l'humour comme stratégie d'adaptation, l'intervenant favorise le rendement optimal du groupe (objectifs compris, acceptés, climat informel, décisions prises en groupe, responsabilités claires, décentralisation du pouvoir, etc.). Selon Anzieu et Martin (1981), l'humour permet d'établir un leadership démocratique en tentant d'amener tous les membres à partager leurs idées et à discuter des décisions. L'utilisation de l'humour constitue donc un exemple pour l'entourage et assure un leadership positif (Anzieu et Martin, 1981).

C'est pourquoi les bons leaders ont un plus haut niveau d'humour (Priest et Swain, 2002). Leclerc (1999) ajoute au sens de l'humour la capacité de reconnaître ses erreurs comme caractéristique d'un leader efficace. En fait, les leaders qui expriment de l'humour sont plus aimés de

leurs subordonnés (Cooper, 2000b). Ils sont également plus appréciés par leur employeur et leur service est généralement plus productif (Avolio, Howell et Sosik, 1999).

Compte tenu de sa position de pouvoir, l'animateur doit toutefois utiliser l'humour avec précaution. Cooper (2002a) décrit l'humour comme une des stratégies les plus efficaces et les moins risquées pour susciter les bonnes grâces d'autrui. Toutefois, si les individus sont généralement attirés par ceux qui expriment de l'humour (Byrne et Neuman, 1992), ceux-ci doivent clairement indiquer, par le ton de leur voix et leur attitude non verbale, que l'équipe est amenée dans une zone de jeu et non dans une zone de menaces, comme lorsqu'on affirme, par exemple : « Que ceux qui veulent être payés me suivent! »

En fait, l'animateur est souvent le spécialiste du processus et non du contenu. Les membres d'une équipe interdisciplinaire étant des experts dans leur domaine respectif, il s'agit de ne pas y faire d'intrusion exagérée :

Diane défend régulièrement son territoire d'ergothérapeute. Elle explique au médecin : « Ne me dis pas comment rédiger mon rapport d'évaluation et je ne te dirai pas quoi prescrire. »

Infirmière responsable des services ambulatoires, Martine anime des réunions en se concentrant sur la mission de l'établissement, les contraintes administratives et la mobilisation des forces de chacun. Le psychologue de l'équipe lui a déjà dit à ce sujet : « Que les gestionnaires gèrent! Si j'avais voulu faire de l'administration, je serais allé chercher mon MBA. J'ai besoin que tu fasses ce que tu peux pour obtenir le test que je t'ai demandé. C'est un test dans plusieurs sens du terme. »

Le leader fera la différence entre les interventions humoristiques qui contribuent à créer un climat de travail agréable et les déviances nuisibles qui empêchent d'atteindre l'objectif (Morreall, 1997).

## **LES LIMITES DE L'HUMOUR**

L'humour n'est pas un antidote à tous les problèmes rencontrés en équipe. On sait d'ores et déjà qu'il n'y a pas de lien direct entre l'impression subjective d'être drôle et le degré réel d'humour utilisé (McNinch et Gruber, 1995). Certains se croient donc plus drôles qu'ils ne le sont, notamment parce que ce que l'on trouve drôle diffère d'un individu à un autre (Olsson, Backe, Sorensen et Kock, 2002).

Selon Olsson et ses collaborateurs (2002), seuls 20 % des rires émis auraient un effet positif sur la personne ciblée. Les effets de l'humour peuvent devenir nuisibles si, par exemple, notre interlocuteur croit que l'on

---

rit de lui. Epstein et Zelman (1997) recommandent d'être particulièrement prudent lorsqu'il s'agit d'imiter le style de communication de notre interlocuteur, car cette forme d'humour est propice à être vécue comme une attaque à l'intégrité de la personne. Elles recommandent également d'éviter l'humour dans les situations où notre interlocuteur désire une discussion sérieuse, car cela peut disqualifier l'importance de ce qui est dit en laissant croire que ce qui est exprimé a peu d'importance ou qu'il n'y a pas d'effort à faire pour l'apprendre, l'intégrer et le maîtriser (Sultanoff, 1994).

Dans les situations associées à la détresse d'autrui, l'empathie sera un élément essentiel à une utilisation efficace de l'humour (Olsson *et al.*, 2002). On sait que l'humour est difficilement apprécié par les personnes obsessives ou déprimées (Rosenheim et Golan, 1986). Les personnes avec des problèmes d'audition ou des déficits cognitifs peuvent ne pas comprendre ce qu'il y a de drôle (Schnarch, 1990) alors que celui qui est particulièrement sensible à certaines allusions percevra des attaques où il n'y en a pas nécessairement. Il semble que le rire soit trop souvent une réjouissance devant le malheur d'autrui, une arme contre un ennemi commun, l'identification d'un bouc émissaire et une protection contre l'extérieur. On peut penser aux ravages associés au harcèlement moral ou à la persécution d'un bouc émissaire (Landis-Schiff, 1992). Le code pénal permet même parfois de sévir en cas de harcèlement. L'humour peut aussi être raciste, sexiste ou agéiste. L'utilisation d'un humour dénigrant dans le milieu de travail a d'ailleurs un impact sur l'absentéisme (Cooper, 2002b).

L'humour peut également traduire des comportements pouvant nuire sérieusement au travail et à l'atteinte des objectifs : rechercher la sympathie, distraire de façon inappropriée, rechercher l'attention ou rivaliser avec ses collègues (Myers et Myers, 1990). Il peut camoufler les conflits et empêcher la personne de faire face aux problèmes. Une résolution de problème interrompue ou reportée ne doit pas devenir une résolution de problème annulée. On peut citer le cas de l'intervenant qui socialise à l'excès, dérange les autres, fait le clown pour éviter l'inspection de son niveau de compétence. L'utilisation constante de l'humour pour fuir les problèmes devient une stratégie inefficace d'évitement associée au névrotisme (Moos et Schaefer, 1982).

Si l'humour est le principal moyen de communication d'une personne, l'absence momentanée d'humour chez celle-ci risque d'être perçue comme une désapprobation (Kuhlman, 1984). Mal utilisé, l'humour peut être la source de malentendus. L'ambiguïté souvent associée à l'humour peut être un champ fécond de conflits, de frustrations et d'angoisses (Schnarch, 1990). Bertcher (1987) suggère d'avoir recours à l'humour lorsque l'équipe est dans une impasse, lorsque l'atmosphère est tendue, que certains

membres sont en colère, maussades ou rancuniers parce que les autres n'acquiescent pas à leurs suggestions ou lorsque aucun progrès apparent n'est fait dans la résolution du problème. Il insiste sur une utilisation ponctuelle de l'humour qui ne disqualifie pas celui qui en est la cible et qui n'éloigne pas l'équipe de sa tâche.

L'aisance à partager l'humour dépend grandement de la répartition du pouvoir au sein de l'équipe (Dwyer, 1991; Kahn, 1989). Certains leaders ne souhaitent pas diminuer la distance sociale associée à leur poste. Les blagues provenant d'une personne de moindre statut risquent d'être moins bien reçues par eux. Ce ne sont pas tous les chefs de service qui accepteront que l'on remette en question un ordre trop autoritaire ou des exigences excessives (Un chausson aux pommes avec ça?). Il y a risque d'escalade hostile.

Notons également que plus la personne utilisant l'humour est sensible au feedback positif (rires spontanés, encouragements, etc.), plus elle fera des blagues; alors que la sensibilité au feedback négatif rendra l'usage de l'humour plus pertinent (Dewitte et Verguts, 2001). L'humoriste qui recherche l'attention émettra donc une multitude de farces médiocres. Celui qui est particulièrement sensible à la critique s'assurera, quant à lui, que l'humour qu'il exprime sera compris et apprécié de son public.

## **CONCLUSION**

À condition d'éviter d'en abuser, l'humour peut aider chaque membre d'une équipe interdisciplinaire à nuancer ses croyances erronées sur lui-même, sur le travail en équipe et sur l'interdisciplinarité. Il permet de rencontrer les objectifs de travail d'une façon créative, de transmettre l'information de façon persuasive et efficace ainsi que d'exprimer son désaccord d'une manière socialement acceptable. L'utilisation des procédés humoristiques en contexte interdisciplinaire favorise le maintien d'un environnement de travail agréable en redirigeant l'attention vers la tâche et en permettant l'échange des divers points de vue. Enfin, le sens de l'humour est un atout pour le membre voulant exercer un leadership positif, souple et démocratique. En utilisant l'humour, les membres d'une équipe interdisciplinaire peuvent obtenir une certaine satisfaction de leurs différents besoins tels que leurs besoins d'autonomie, d'appartenance, de socialisation et de valorisation.

## **Références**

- Adelswärd, V. et Öberg, B.-M. (1998). The function of laughter and joking in negotiation activities. *Humor*, 11(4), 411-429.
- Anzieu, D. et Martin, J.-Y. (1981). *La dynamique des groupes restreints*. Paris : Presses universitaires de France.

- Avolio, B. J., Howell, J. M. et Sosik, J. J. (1999). A funny thing happened on the way to the bottom line : humor as a moderator of leadership style effects. *Academy of Management Journal*, 42(2), 219-227.
- Berk, R. A. et Nanda, J. P. (1998). Effects of jocular instructional methods on attitudes, anxiety, and achievement in statistics courses. *International Journal of Humor Research*, 11(4), 383-409.
- Bertcher, H. (1987). Effective group membership. *Social Work with Groups*, 10(2), 57- 67.
- Boisvert, D. (2000). La nature des équipes autonomes d'intervention. In D. Boisvert (Éd.), *L'autonomie des équipes d'intervention communautaire : modèles et pratiques* (p. 9-35). Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Boisvert, D., Cossette, F. et Poisson, M. (1995). *Animation de groupes : approche théorique et pratique pour une approche optimale*. Québec : Les Presses Inter Universitaires.
- Burchiel, R. N. et King, C. A. (1999). Incorporating fun into the business of serious work : the use of humor in group process. *Seminars in Perioperative Nursing*, 8(2), 60-70.
- Byrne, D. et Neuman, J. H. (1992). The implications of attraction research for organizational issues. In K. Kelley (Éd.), *Issues, theory, and research in industrial/organizational psychology* (p. 29-70). New York : North-Holland.
- Cline, T. W. et Kellaris, J. J. (1999). The joint impact of humor and argument strength in a print advertising context : A case for weaker arguments. *Psychology and Marketing*, 16, 69-86.
- Clouse, R. W. et Spurgeon, K. L. (1995). Corporate analysis of humor. *Psychology : A Quarterly Journal of Human Behavior*, 32(1), 53-67.
- Cooper, C. D. (2002a). *Just joking around? : Employee humor expression as an ingratiation behavior* [document interne]. Dallas : Southern Methodist University, Cox School of Business, Department of Management and Organisation.
- Cooper, C. D. (2002b). *No laughing matter : the impact of supervisor humor on leader-member exchange quality*. Thèse de doctorat inédite, University of Southern California.
- Costa, P. T. et McCrae, R. R. (1993). Psychological stress and coping in old age. In L. Goldberger et S. Breznitz (Éds), *Handbook of stress : Theoretical and clinical aspects* (2<sup>e</sup> éd.). New York : The Free Press.
- Côté, N. (1994). *La dimension humaine des organisations*. Québec : Gaëtan Morin.
- Crawford, C. B. (1994). Theory and implications regarding the utilization of strategic humor by leaders. *Journal of Leadership Studies*, 1, 53-67.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity : Flow and the psychology of discovery and invention*. New York : Harper/Collins.
- Deaner, S. L. et McConatha, J. T. (1993). The relationship of humour to depression and personality. *Psychological Reports*, 72(3), 755-763.
- Dewitte, S. et Verguts, T. (2001). Being funny : A selectionist account of humor production. *Humor*, 14(1), 37-53.
- Dienstbier, R. A. (1995). The impact of humor on energy, tension, task choices, and attributions : Exploring hypotheses from toughness theory. *Motivation and Emotion*, 19, 255-267.
- Duncan, W. J. (1984). Perceived humor and social network patterns in a sample of task-oriented groups : a reexamination of prior research. *Human Relations*, 37(11), 895-907.
- Duncan, W. J., Smeltzer, L. R. et Leap, T. L. (1990). Humor and work : Applications of joking behavior in management. *Journal of Management*, 16(2), 255-278.
- Dwyer, T. (1991). Humor, power, and change in organizations. *Human Relations*, 44, 1-19.
- Epstein, B. H. et Zelman, D. C. (1997). *The use of humor in cognitive-behavioral therapy with depressed male adolescents* [document interne]. Columbus (OH) : The Ohio State University.
- Firestien, R. (1990). Effects of creative problem solving training on communication behaviors in small groups. *Small Group Research*, 21(4), 507-521.
- Fortin, B. (1997). *Intervenir en santé mentale* (p. 82-90). Montréal : Fides.
- Fortin, B. (2000a). L'interdisciplinarité : du rêve à la réalité. *Psychologie Québec*, 17(3), 39-40.
- Fortin, B. (2000b). Intervenir ensemble. In B. Fortin (Ed.), *Côtoyer la souffrance des personnes âgées* (p. 95-99). Montréal : Fides.

## S'adapter avec humour au travail interdisciplinaire : pistes de réflexion

---

- Fortin, B. (2001). L'impact des transformations dans le système de la santé et des services sociaux sur l'intervention. *Équilibre en tête, Association canadienne pour la santé mentale, filiale de Montréal*, 15(2), 1, 3-5.
- Franzini, L. R. (2001). Humor in therapy : The case for training therapists in its uses and risks. *The Journal of General Psychology*, 128(2), 170-193.
- Frecknall, P. (1994). Good humour : A qualitative study of the uses of humour in everyday life. *Psychology : A Journal of Human Behavior*, 31(1), 12-21.
- Freud, S. (1905/1960). *Jokes and their relation to the unconscious*. New York : W. W. Norton and Company.
- Freud, S. (1927/1985). *L'inquiétante étrangeté et autres essais* (p. 321-328). Paris : Gallimard.
- Fry, W. F. Jr (1992). Humour, physiology and the ageing process. In L. Nahemow, K. A. McCluskey-Fawcett et P. E. McGehee (Éds), *Humour and aging* (p. 81-98). Londres : Academic Press.
- Gentilhomme, Y. (1992). Humor : A didactic adjuvant. *International Journal of Humor Research*, 5(1-2), 69-89.
- Graham, E. E., West, R. et Schaller, K. A. (1992). The association between the relational teaching approach and teacher job satisfaction. *Communication Reports*, 5(1), 11-22.
- Guay, J. (1998). *L'intervention clinique communautaire : Les familles en détresse*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Hayden-Miles, M. (2002). Humor in clinical nursing education. *Journal of Nursing Education*, 41(9), 420-424.
- Henman, L. D. (2001). Humor as a coping mechanism : Lessons from POWs. *Humor*, 14(1), 83-94.
- Holland, N. (1982). *Laughing : A psychology of humor*. Ithaca (NY) : Cornell University Press.
- Holmes, J. et Marra, M. (2002). Over the edge? Subversive humor between colleagues and friends. *Humor*, 15(1), 65-87.
- Isen, A. M., Daubman, K. A. et Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1122-1131.
- Johnson, H. A. (1990). Humor as an innovative method for teaching sensitive topics. *Educational Gerontology*, 16(6), 547-559.
- Johnson, D. W. et Johnson, F. P. (1997). *Joining together : Group theory and group skills*. Boston : Allyn and Bacon.
- Kahn, W. A. (1989). Toward a sense of organizational humor : Implications for organizational diagnosis and change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 25(1), 45-63.
- Kuiper, N. A., McKenzie, S. D. et Bélanger, K. A. (1995). Cognitive appraisals and individual differences in sense of humour : Motivational and affective implications. *Personality and Individual Differences*, 19, 359-372.
- Kuhlman, T. L. (1984). *Humor and psychotherapy*. Homewood (IL) : Dow Jones-Irwin.
- Landis-Schiff, T. F. (1992). *Humor : It's targets and functions in relation to group development stages*. Thèse de doctorat inédite, University of Massachusetts.
- Labiberté, S. (2002). *L'influence de l'humour et du rire sur l'expérience de la douleur auprès d'individus souffrant de douleur chronique*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- Larivière, C. (1997). *Formation au travail interdisciplinaire* [document interne]. Montréal : Université de Montréal.
- Leclerc, C. (1999). *Comprendre et construire les groupes*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Lytte, J. (2001). The effectiveness of humor in persuasion : The case of business ethics training. *The Journal of General Psychology*, 128(2), 206-216.
- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter, and physical health : Methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin*, 127(4), 504-519.
- Martineau, W. H. (1972). A model of the social functions of humor. In J. Goldstein et P. McGhee (Éds), *The psychology of humor : Theoretical perspectives and empirical issues* (p. 101-125). New York : Academic Press.
- McGhee, P. E. (1999). *Health, healing and the amuse system : Humor as survival training*. Dubuque (Iowa) : Kendall/Hunt publishing company.

- McNinch, G. Q. et Gruber, E. J. (1995). Humor in the elementary classroom. *College Student Journal*, 29(3), 340-346.
- Moos, R. et Schaefer, J. A. (1982). Coping resources and processes : Current concepts and measures. In L. Goldberger et S. Breznitz (Éds), *Handbook of stress : Theoretical and clinical aspects* (2<sup>e</sup> éd.) (p. 234-257). New York : Free Press.
- Morreall, J. (1997). *Humor works*. Amherst (MA) : HRD Press inc.
- Myers, G. E. et Myers, M. T. (1990). *Les bases de la communication humaine : une approche théorique et pratique* (2<sup>e</sup> éd.). Montréal : McGraw-Hill.
- Nevo, O. (2001). Humor in career counseling. In W. A. Salameh et W. F. Fry. *Humor and wellness in clinical intervention* p. 109-132). Westport (Connecticut) : Praeger.
- Nezlek, J. B., Austin-Lane, J. et Null, C. H. (2001). Multidimensional scaling analyses of the perceived social structure of informal groups. *Group Dynamics : theory, research and practice*, 5(3), 200-207.
- Olsson, H., Backe, H., Sorensen, S. et Kock, M. (2002). The essence of humour and its effets and functions : a qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 10, 21-26.
- Payne, M. (2000). *Teamwork in multiprofessional care*. Chicago : Lyceum Books inc.
- Powell, J. P. et Andresen, L. Q. (1985). Humour and teaching in higher education. *Studies in Higher Education*, 10(1), 79-90.
- Priest, R. F. et Swain, J. E. (2002). Humor and its implications for leadership effectiveness. *Humor*, 15(2), 169-189.
- Prosser, B. R. Jr. (1997). *The use of humor among adult educators in a formal classroom setting*. Thèse de doctorat inédite, North Carolina State University
- Rosenheim, E. et Golan, G. (1986). Patients' reactions to humorous interventions in psychotherapy. *American Journal of Psychotherapy*, 40, 110-124.
- Schnarch, D. M. (1990). Therapeutic uses of humor in psychotherapy. *Journal of Family Psychotherapy*, 1, 75-86.
- Sultanoff, S. M. (1994). Choosing to be amusing : Assessing an individual's receptivity to therapeutic humor. *Journal of Nursing Jocularly*, 4, 34-35.
- Thorson, J. A., Powell, F. C., Sarmany-Schuller, I. et Hampes, W. P. (1997). Psychological health and sense of humor. *Journal of clinical psychology*, 53(6), 805-819.
- Vaillant, G. (2000). Adaptive mental mechanisms : Their role in positive psychology. *American Psychologist*, 55, 89-98.
- Vaillant, G. (2002). *Aging well*. New York : Little Brown.
- Voyer, P. (2000). L'interdisciplinarité, un défi à relever. *The Canadian Nurse/L'infirmière canadienne*, 7(5), 39-44.
- Wormer, K. V. et Boes, M. (1997). Humor in the emergency room : A social work perspective. *Health et Social Work*, 22(2), 87-92.
- Ziv, A. (1988). Using humor to develop creative thinking. *Journal of Children in Contemporary Society*, 20(1-2), 99-116.
- Ziv, A. et Ziv, N. (2002). *Humour et créativité en éducation : approche psychologique*. Paris : Creaxion.

### Résumé

*Les psychologues et les autres professionnels de la santé travaillent de plus en plus en contexte interdisciplinaire. Malgré ses vertus, l'interdisciplinarité engendre plusieurs contraintes que l'humour peut alléger. Il peut être utile pour nuancer les croyances personnelles, pour développer sa créativité, pour favoriser les apprentissages, la persuasion et la communication et pour exprimer adéquatement un désaccord. En contexte de groupe, l'humour permet de créer un climat serein, de rediriger l'attention vers la tâche, d'explorer les différentes opinions et d'assurer un leadership efficace.*

### Mots clés

*humour, rire, équipe, interdisciplinarité, adaptation*

**Abstract**

*Psychologists and other health professionals work more and more in an interdisciplinary context. In spite of its advantages, interdisciplinarity brings constraints that can be alleviated by the use of humor. It can be used to revise personal beliefs, develop creativity, facilitate learning, persuasion and communication, and to express disagreement. In a group setting, humor can be used to create a comfortable climate, to direct attention toward the task at hand, to explore different viewpoints and to promote effective leadership.*

**Key words**

*humor, laugh, teamwork, interdisciplinary adaptation, coping*