

Optimiser ses pratiques de collaboration interprofessionnelle et apprivoiser les différends

Formation élaborée par Line Paré, travailleuse sociale, M.S.S., professionnelle conseil et responsable de la coordination du Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux (RCPI), Centre d'expertise sur la collaboration interprofessionnelle, Direction des services multidisciplinaires, CIUSSS de la Capitale-Nationale et professeure titulaire de clinique, Faculté de médecine, Université Laval

INTERDICTION DE REPRODUCTION ET DE DISTRIBUTION SANS AUTORISATION

ABRÉGÉ

Saviez-vous que de travailler en collaboration interprofessionnelle (CIP) est reconnue comme ayant des retombées positives sur les soins et les services offerts dans le domaine de la santé et des services sociaux? En effet, la CIP, en plus d'offrir une réponse mieux adaptée aux besoins des usagers et de leurs proches, permet une meilleure complémentarité des expertises professionnelles ainsi qu'une augmentation de la satisfaction au travail. Pour les organisations, la CIP assure une plus grande efficacité et efficacité de l'offre des soins et des services. Mais pour ce faire, cela exige que nos pratiques de collaboration soient adaptées aux diverses situations cliniques rencontrées selon l'intensité des besoins de la clientèle.

La journée de formation permettra aux participants de cibler leurs forces ainsi que leurs compétences à consolider pour représenter de bons collaborateurs. La présentation des notions clés liées à la collaboration interprofessionnelle sera accompagnée d'exercices variés, de mises en situation et d'activités favorisant le partage des expériences des participants. Il s'agit ainsi d'amorcer une réflexion pour repérer certaines priorités à travailler et identifier des stratégies à privilégier en vue de l'amélioration de la collaboration interprofessionnelle dans son milieu.

Seront également discutés durant la journée les aspects liés aux situations à risque de tensions ou de conflits afin de mieux les reconnaître et explorer différentes avenues pour les résoudre.

LES BUTS DE LA FORMATION

Cette formation vise à outiller les professionnels de toutes les disciplines ainsi que les gestionnaires en vue d'amorcer une réflexion sur leurs pratiques de collaboration interprofessionnelle au sein de leur équipe; de s'approprier une démarche visant l'optimisation de

la collaboration interprofessionnelle dans son contexte de pratique ainsi que d'identifier des leviers favorisant les changements à apporter.

CLIENTELE CIBLE

Cette formation s'adresse particulièrement aux professionnels, médecins et gestionnaires œuvrant dans le réseau de la santé et des services sociaux. Les membres d'une même équipe interprofessionnelle sont également invités.

ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

En préparation à la journée de formation, les participants sont invités à réaliser deux activités d'apprentissage totalisant 30 minutes ayant pour objectifs de :

- Reconnaître ses forces ainsi que les compétences à consolider ou à développer pour être un bon collaborateur
- Amorcer l'identification de leviers contribuant à l'optimisation de la collaboration interprofessionnelle dans son milieu I

Les activités d'apprentissage consistent à :

- 1) compléter la «Grille d'auto-évaluation de l'atteinte de ses compétences à la collaboration interprofessionnelle : cibler ses objectifs de développement personnel» et
- 2) identifier des situations/problématiques pour lesquelles il serait souhaitable de réviser sa collaboration interprofessionnelle.

PLAN DE LA JOURNÉE

Horaire <i>Horaire détaillé et complet de la formation en tenant compte des pauses « détente et repas »</i>	Objectifs spécifiques <i>Au terme de cette formation, le participant sera en mesure de :</i>	Contenus	Activités d'apprentissage <i>Ex. : exposés interactifs, discussions en équipe, démonstrations, études de cas, etc.</i>	Autres informations jugées pertinentes
8 h 30 – 9 h 15	Cibler ses forces ainsi que les compétences à consolider pour représenter un bon collaborateur	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil et présentation des participants; • Activité brise-glace; • Présentation des objectifs de la formation • Retour sur Activité préparatoire et objectifs de développement personnel 	<i>Activité brise-glace :</i> partage des participants sur leurs forces en CIP Partage sur les objectifs prioritaires ciblés par les participants à partir de la «Grille d'auto-évaluation de l'atteinte de ses compétences à la collaboration interprofessionnelle : cibler ses objectifs de développement personnel»	Les participants sont invités à faire une analyse de leurs compétences à la CIP
9 h 15 – 10 h	Identifier des leviers contribuant à l'optimisation de la CIP	Présentation des principaux concepts incontournables liés à la CIP : <ul style="list-style-type: none"> • Déterminants de la CIP • Définition de la CIP; • Continuum des pratiques de CIP et illustrations à partir d'exemples • Référentiel national des compétences en matière d'interprofessionnalisme 	Exposé interactif suivi des activités suivantes : « <i>Se connaître et se reconnaître</i> » « <i>La CIP dans mon milieu</i> » <ul style="list-style-type: none"> • Les participants sont invités à reconnaître les pratiques utilisées dans leur contexte d'intervention 	<i>La CIP dans mon milieu</i> comprend : réflexion individuelle et partage en équipe suivis d'une plénière

Horaire <i>Horaire détaillé et complet de la formation en tenant compte des pauses « détente et repas »</i>	Objectifs spécifiques <i>Au terme de cette formation, le participant sera en mesure de :</i>	Contenus	Activités d'apprentissage <i>Ex. : exposés interactifs, discussions en équipe, démonstrations, études de cas, etc.</i>	Autres informations jugées pertinentes
			<ul style="list-style-type: none"> • Liens avec l'activité brise-glace et les forces CIP des participants 	
10 h – 10 h 15	Pause			
10 h 15 – 11 h 15	Expérimenter des stratégies d'amélioration de la CIP dans son milieu	Clarification des rôles : optimisation de la CIP à partir de situations identifiées par les participants	Réflexion individuelle et partage en équipe suivis d'une plénière : « <i>Mon rôle et mes attentes</i> » Démarche proposée comprend : <ul style="list-style-type: none"> • identification des responsabilités et tâches; attentes réciproques; ajustements souhaités; • révision/bonification des modalités de communication 	Occasion de : <ul style="list-style-type: none"> • apprendre les uns des autres; • repérer les zones de chevauchement; • identifier le travail de négociation à entreprendre au besoin.
11 h 15 – 11 h 40	Expérimenter des stratégies d'amélioration de la CIP dans son milieu	Travail d'équipe – partie 1 Activité « <i>Jeu de ballons</i> »	Processus et composantes du travail d'équipe sous l'angle de la réalité clinique créée autour de ballons	
11 h 40 – 12 h	Choisir des priorités de travail pour améliorer la CIP au sein de son équipe (1 ^{ère} partie)	Démarche réflexive afin de repérer des priorités à travailler au sein de son équipe	L'activité « <i>Projet d'amélioration de la CIP au sein de mon équipe</i> » - 1 ^{ère} étape	À partir des échanges, les participants sont invités à compléter leur projet d'amélioration
12 h – 13 h	Dîner			

Horaire <i>Horaire détaillé et complet de la formation en tenant compte des pauses « détente et repas »</i>	Objectifs spécifiques <i>Au terme de cette formation, le participant sera en mesure de :</i>	Contenus	Activités d'apprentissage <i>Ex. : exposés interactifs, discussions en équipe, démonstrations, études de cas, etc.</i>	Autres informations jugées pertinentes
13 h – 13 h 30	Identifier des leviers contribuant à l'optimisation de la CIP	Travail d'équipe- partie 2 Présentation des principales notions avec l'emphase sur : <ul style="list-style-type: none"> • communication; • étapes de développement d'une équipe; • conditions d'une animation efficace Définition du leadership collaboratif et ses particularités au sein des équipes interprofessionnelles	Exposé interactif	
13 h 30 – 14 h 30	Expérimenter des stratégies d'amélioration de la CIP	Gestion des conflits interprofessionnels et concepts-clés : <ul style="list-style-type: none"> • facteurs et impacts; • étapes de progression; • stratégies gagnantes 	1 ^{ère} partie <ul style="list-style-type: none"> • Visionnement d'un extrait vidéo présentant une situation à risque de conflits • Échange en plénière permettant d'aborder les concepts clés 	Visionnement et partage d'expériences centrés principalement sur: <ul style="list-style-type: none"> • Identification des facteurs de risque de conflits; • Reconnaissance stratégies favorables à la gestion des conflits
14 h 30 – 14 h 45	Pause			

Horaire <i>Horaire détaillé et complet de la formation en tenant compte des pauses « détente et repas »</i>	Objectifs spécifiques <i>Au terme de cette formation, le participant sera en mesure de :</i>	Contenus	Activités d'apprentissage <i>Ex. : exposés interactifs, discussions en équipe, démonstrations, études de cas, etc.</i>	Autres informations jugées pertinentes
14 h 45 – 15 h 45	Expérimenter des stratégies d'amélioration de la CIP	Suite La gestion des conflits	2 ^{ème} partie Application des notions abordées précédemment à partir de l'Activité « <i>Apprivoiser nos différends</i> » : Différentes stratégies à privilégier discutées en plénière	
15 h 45 – 16 h 10	Choisir des priorités de travail pour améliorer la CIP au sein de son équipe (2 ^{ème} partie)	Suite de la démarche réflexive afin de repérer des priorités à travailler au sein de son équipe	L'activité « <i>Projet d'amélioration de la CIP au sein de mon équipe</i> » - 2 ^{ième} étape et Plénière	À partir des échanges, les participants sont invités à compléter leur projet d'amélioration
16 h 10 – 16 h 30	Conclusion et évaluation de la formation	Synthèse des contenus de la journée	L'activité « <i>Démarche réflexive</i> » est réalisée pour cibler les apprentissages des participants. Partage en plénière	Évaluation est complétée avec l'outil du CEVQ et celui du RCPI.

BIBLIOGRAPHIE COMPLÈTE

- Adekpedjou, R./ Stacey/ D./ Brière, N./ Freitas/ A., M.Garvelink, M./ Dogba, I.V.I.J., Durand/ P. J., Desroches, S./ Croteau, J./ Rivest/ LP.,
- Légaré/ F. (mai 2019). Engaging caregivers in health-related housing decisions for older adults with cognitive impairment : a cluster randomized trial. *The gerontological society of America*, vol XX, No XX 1-11.
- Bainbridge, L., & Wood, V.I. (2012). The power of prepositions : Learning with, from and about each others in the context of interprofessional education. *Journal of Interprofessional Care*, 26(6) : 452-8.
- Bergeron-Leclerc, C., Milot, E. et Museux, A.-C. (2019) Conjuguer les expertises afin d'optimiser la collaboration interprofessionnelle en santé mentale. Dans M.-H. Morin et C. Bergeron-Leclerc, H. Dallaire & C. Cormier (dir.), *La pratique du travail social en santé mentale: Apprendre, comprendre, s'engager*. Québec, Qc.: Presses de l'Université du Québec, 376 p.
- Brander, R., MacPhee, M., Careau, E., Tassone, M., Verma, S., Paterson, M. et Berry, S., (2015). Collaborative leadership for the transformation of health systems. Dans D. Foreman, M. Jones et J. Thistlewaite (dir.), *Leadership and collaboration : Further developments for interprofessional education* (p. 153-166). Basomgstep. Royaume-Uni : Palgrave Macmillan.
- Careau, E., Bainbridge, L., Steinberg, M. et Lovato, C. (2016). Improving interprofessional education and collaborative practice through evaluation : an exploration of current trends. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 31(1), 1-17..
- Careau, E., Brière, N., Houle, N., Dumont, S., Maziade, J., Paré, L., Desaulniers, M. Museux, A.-C. (2014 et rev.2018). *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). Université Laval et CSSS de la Vieille-Capitale. 23 pages.
- Careau, E., Brière, N., Houle, N., Dumont, S., Maziade, J., Paré, L., Desaulniers, M. Museux, A.-C. (2014 et rev. 2018). *Continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle en santé et services sociaux- Schéma*. Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux (RCPI). Université Laval et CSSS de la Vieille-Capitale.
- Careau, E., Brière, N., Houle, N., Dumont, S., Vincent, C., Swaine, B. (2015). Interprofessional collaboration : Development of a tool to enhance knowledge translation. *Disability and Rehabilitation*, 37 (4) : 372-8.
- Consortium canadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CPIS). (2010). Cadre national de définition des compétences en matière d'interprofessionnalisme: http://www.cihc.ca/files/CIHC_IPCompetencies-FrR_Sep710.pdf (consulté le 27 novembre 2017)
- Champagne, E. et F. Gaudreault. 2019. Étude sur la collaboration interprofessionnelle et interordres au Québec, Cahiers de recherche du Centre d'études en gouvernance, No. 01/19/FR
- Cramm, Susan. (2014). How to get along with frenemies. *Harvard Business Review OnPoint*. pp. 17-19
- Côté, L., Normandeau, M., Maheux, B., Authier, L., Lefort, L. (2013). Collaboration between family physicians and community pharmacists. *Le médecin de famille canadien*, 59 (9) : e413-e420.

- Couturier, Y. et Belzile, L. (2018). *La collaboration interprofessionnelle en santé et services sociaux*. Les Presses de l'Université de Montréal, 187 pages.
- D'Amour, D. et Oandasan Y. (2005). Interprofessionality as a field of interprofessional practice and interprofessional education: an emerging concept. *Journal of interprofessional care*. Supplement 1: 8-20.
- D'Amour, D., Ferrada-Videla, M., San Martin Rodriguez, L., & Beaulieu, M.-D. (2005). The conceptual basis for interprofessional collaboration: Core concepts and theoretical frameworks. *Journal of interprofessional Care*, 19(2), 116-131.
- Dogba J, Menear M, Brière N, Freitas A, Emond E, Stacey D, Légaré F. (2019). Enhancing interprofessionalism in shared decision making training within homecare settings: a short report. *Journal of Interprofessional Care*, June 11, 1-4.
- Doll, J., Packard, K., Furze, J., Huggett, K., Jensen, G., Jorgensen, D, Wilken, M., Chelal, H, Maio, A.(2013). Reflections from an interprofessional education experience : Evidence for the core competencies for interprofessional collaborative practice. *Journal of interprofessional care*, 27 : 194-196.
- Donnelly C, Ashcroft R, Mofina A, Bobbette N, Mulder C. (2019) Measuring the performance of interprofessional primary health care teams: understanding the teams perspective. *Primary Health Care Research & Development* 20(e125): 1–8. doi: 10.1017/S1463423619000409
- Dumont, S., Adekpekjou, R., Stacey, D., Brière, N., Freitas, A., Garvelink, M.M., Dogba, M.J., Durand, P.J., Desroches, S., Croteau, J., Rivest, L-P., Légaré, F. (2019). Engaging Caregivers in Health-Related Housing Decisions for Older Adults With Cognitive Impairment: A Cluster Randomized Trial. *The gerontologist*. DOI: 10.1093/geront/gnz045.
- Dumont S., Careau E, Milot E., Paré L, Rainville F., Vézina C.(Automne 2012). Cahier d'exercices - Travail interdisciplinaire en équipe : Une forme de collaboration à expérimenter dans le cadre du Cours FIS-2001 : Collaboration interprofessionnelle centrée sur la personne 2: Travail en interdisciplinarité-.Université Laval.
- FORTIN, Gabrielle et Dumont, Serge.(2018). La formation à la collaboration interprofessionnelle centrée sur le patient : synthèse des connaissances sur les stratégies pédagogiques à privilégier. *Cahiers francophones de soins palliatifs*. vol. 18 (1), p.1-14.
- Johnson, Whitney. Collaboration is risky. Now get on with it. *Harvard Business Review OnPoint*. Spring 2014: 16-17.
- Julien, N. (2016). Le partenariat avec les adultes ayant une déficience intellectuelle en contexte de rencontre interprofessionnelle. *Essai de maîtrise, École de Service Social, Université Laval, Québec, Canada*, 54 pages.
- Kackman, J. Richard. (2014). Six common misperceptions about teamwork. *Harvard Business Review onPoint*. pp.11-13.
- Manning, M. L. (2006). Improving clinical communication through structured conversation. *Nursing Economics*, 24(5) : 268-271.
- McCaffrey, R., Hayes, R. M., Cassel, A., Miller-Reyes, S., Donaldson, A., & Ferrell, C. (2012). The effect of an educational program on attitudes of nurses and medical residents towards the benefits of positive communication and collaboration. *Journal of Advanced Nursing*, 68(2) : 293–301.
- Milot, E., Fortin, G., Noël, J. et Careau, E. (2016). FIS-4001 et FIS-6101. Collaboration interprofessionnelle centrée sur la personne 1: Capsule narrée sur les indicateurs de transition. *Faculté des sciences infirmières, Université Laval*.

- Milot E., Fortin G., Noël J., et Careau E. (2019) Partenariat avec [l'utilisateur et ses proches dans un contexte de collaboration interprofessionnelle: Proposition d'indicateurs d'engagement. Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles de l'Université Laval.
- Milot É, Fortin G, Brière N, Dogba MJ, Aubin, M, Careau E. (2017). Démarche systématique de création d'une trousse pédagogique facilitant l'apprentissage de la collaboration interprofessionnelle. *Pédagogie médicale*, Nov; 17(4) : 233-41. Doi.org/10.1051/pmed/2017012 publié en ligne 4 septembre 2017
- Mitchell, R., Parker, V., Giles, V., & Boyle, B. (2013). The ABC of health care team dynamics: Understanding complex affective, behavioral, and cognitive dynamics in interprofessional teams. *Health Care Manage Rev*, 00(0).
- Museux AC, Dumont S, Careau E, Milot É. (2016 Jul). Improving interprofessional collaboration: The effect of training in nonviolent communication. *Soc Work Health Care*.55(6):427-39. doi: 10.1080/00981389.2016.1164270.
- Oandasan, I., Ross Baker, G., Barker, K., Bosco, C., D'Amour, D., Jones, L., Way, D. (2006). Teamwork in Healthcare: Promoting effective teamwork in healthcare in Canada. Policy synthesis and recommendations (pp. 33). Ottawa: Canadian Health Services Research Foundation.
- Ordre des infirmières et infirmiers du Québec. (2016). Expertises professionnelles adaptées aux besoins des personnes hébergées en CHSLD – Collaboration interprofessionnelle – CHSLD. 40 pages. Lien URL : <https://collaborationinterprofessionnelle.ca/wp-content/uploads/2017/01/8472-expertises-prof-besoins-pers-chsld-coll-inter-20170116.pdf>
- Organisation mondiale de la santé (OMS) (2010). Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice. OMS, 64 p.
- Paré L. et Maziade Jean . (2014). Adapté de Careau E., Paré L., Maziade J. et Dumont S. (2013). Questionnaire sur l'atteinte des compétences à la collaboration interprofessionnelle en santé et services sociaux. Outil développé à partir de Casimiro, MacDonald, Archibald, Trumpower, Jelly, Cragg et Johnstone (2009). SACCI- Sondage sur l'atteinte des compétences de collaboration interprofessionnelle; Casimiro, MacDonald, Archibald, Trumpower, Jelly, Cragg et Johnstone. (2009).
- PARÉ, Line, MAZIADÉ Jean, PELLETIER, F., HOULE, N., ILIKO-FUNDI, M. (2012). Program Description : Pedagogic Innovation in Family medicine Units. «Canadian Family Physician», vol.(4) : e203-e209.
- Paré L. et Maziade J. (2014). Projet d'amélioration de la collaboration interprofessionnelle-Accompagnement d'une équipe : Recueil de présentations et d'activités. Exercice «Mon rôle et mes attentes» adapté de Lebel, Paule et Massé-Thibaudeau, Ghislaine. (1999), Université Laval et CSSS de la Vieille-Capitale, Québec.
- Paré, L. (2019). Des indicateurs de transition: Aide-mémoire pour cibler un changement de pratique de CIP au bon moment. RCPI. Adaptation de Milot É., Fortin, G., Noël, J. et Careau, E. (2016). Capsule narrée sur les indicateurs de transition. Faculté des sciences infirmières, Université Laval.
- Poder, T., G., Carrier, N., Bédard, S.,K. (2018) Measuring interdisciplinarity in clinical practice with IPC59, a modified and improved version of IPC65. *PLoS ONE* 13(7): e0197484. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197484>

- Reeves S et al. Interprofessional education: effects on professional practice and healthcare outcomes (update). The Cochrane Library 2013.
- Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et services sociaux. Prévention et résolution de conflits en contexte interprofessionnel. Québec: RCPI. 2014.
- Réseau de collaboration sur les pratiques interprofessionnelles en santé et en services sociaux . Accompagner les équipes vers la collaboration interprofessionnelle-Guide du formateur, Québec: RCPI. 2012
- Richard A, Gagnon M, Careau E. (2019 Sep-Oct)). Using reflective practice in interprofessional education and practice: a realist review of its characteristics and effectiveness. J Interprof Care, 33(5): 424-436. doi: 10.1080/13561820.2018.1551867.
- Savard, I, Richard, A, Careau, E, Perreault, K, Pinard, A-M (sous presse 2019). Démarche de design pédagogique pour outiller l'évaluation, l'enseignement et l'apprentissage de la collaboration interprofessionnelle en situation authentique. Dans Les environnements d'apprentissage et d'évaluation en éducation médicale. Québec, Canada: Les Presses de l'Université du Québec.
- Thomas, K.W. (1992). Conflict and negotiation processes in organizations. Journal of Organizational behavior, vol. 13 : 265-274. Tuckman, Bruce. (1965). Developmental sequence in small groups, Psychological bulletin, 63 : 384-389.
- WEISS, Jeff and HUGHES Jonathan. (2014). Want Collaboration ? Accept and actively Manage-Conflict. Harvard Business Review OnPoint. pp. 35-44.