



Comment réussir l'interprofessionnalité

Synthèse de 2 jours de réflexion

Les 4 facteurs déterminants

1. Le setting
2. Les responsabilités
3. Le leadership
4. La communication

Quelle est l'importance de l'IP en Suisse?

- Une volonté politique?
- Une mode versus nouvelle culture?
- Une charte (ASSM)
- Qualité?
- Coûts?
- Une nécessité pour certains groupes professionnels
 - nouvelles compétences
 - shift / extension des compétences
 - pénurie
 - complexification des soins

La CHARTE

1. Le patient est partenaire
2. Définition des compétences, des responsabilités au sein de l'équipe selon une stratégie explicite
3. Les tâches sont centrées sur les besoins du patient et de sa famille
4. Les associations professionnelles sont responsables de formuler des directives transmises à leurs membres
5. Des formations communes doivent être mises en place
6. Les institutions doivent veiller à la mise en place de projets

Travailler sur 3 niveaux

1. IPE: éducation IP des jeunes
2. IPE: sensibilisation à l'IP des professionnels installés
3. IPC: mise en place de projets de soins IP

Définitions claires

IPE: interprofessional education (WHO 2010)

“When students from two or more professions learn **about, from and with** each other to enable effective collaboration and improve health outcomes” (WHO, 2010)

IPCP: interprofessional collaborative practice (WHO 2010)

“When multiple health workers from different professional backgrounds work together with patients, families, carers [sic], and communities **to deliver the highest quality of care**” (WHO, 2010)

Définitions claires

Interprofessional Team Work

“The levels of cooperation, coordination and collaboration characterizing the **relationships** between professions in delivering patient-centered care”

Interprofessional team-based care

“Care delivered by intentionally created, usually relatively small work groups in health care, who are **recognized by others as well as by themselves as having a collective identity and shared responsibility** for a patient or group of patients, e.g., rapid response team, palliative care team, primary care team, operating room team”

Setting : 4 projets

1. Pharmaciens- médecins de famille
2. Education des étudiants
3. Etude des interactions dans le cadre du projet Diabète VD
4. Suivi des populations vulnérables

SETTING Facteurs de réussite (1)

1. Une volonté de tout le team
2. Valeurs communes
3. Une acceptation du concept par TOUS les acteurs
4. Une bonne définition des compétences et des overlaps
5. Une définition claire des tâches et cadre de pratique
6. Une relation interpersonnelle harmonieuse
7. Une dimension de projet adéquate
8. Le temps
9. Le lieu

SETTING Facteurs de réussite (2)

10. Equilibre des professions (Ramelet)
11. Financement garanti
12. Evaluation du projet dès le début

«Core competencies of interprofessionnal collaborative practice»

SETTING Obstacles

1. Projet top down
2. Projet surdimensionné
3. Présence «d'un agenda caché»
4. Les stéréotypes entre professions
5. Lorsque le team est disséminé (lieu de travail)
6. Flou dans les rôles
7. Flou dans le leadership
8. Flou dans le processus de team building and coaching

RESPONSABILITES Facteurs de réussite

1. Définition claire des compétences-rôles et responsabilités
2. Responsabilité financière
3. Bonne connaissance des compétences des autres
4. Responsabilité du processus relationnel
5. Responsabilité de tâches

RESPONSABILITES Obstacles

1. Flou sur les compétences
2. Flou sur les modèles de soins
3. Lutttes de pouvoir
4. Flou des rôles

COMMUNICATION Facteurs de réussite

1. Une communication formalisée
2. Des outils rapides et efficaces
3. Formation des partenaires

COMMUNICATIONS Obstacles

1. Absence de langage commun
2. Distance entre les acteurs
3. Temps
4. Technologie

Avantages d'une bonne communication

1. Coordination des actions
2. Coopération
3. Maîtrise des divergences, gestion des conflits
4. Vision commune
5. Esprit d'équipe
6. Formation

LEADER = FACILITATEUR

- Construit l'équipe
- Met en lumière les valeurs communes
- Identifie les stéréotypes et facilite l'explicitation
- Identifier les conflits et facilite leur résolution
- Valoriser chacun
- Donner le droit de s'exprimer à chacun
- Encourage
- Stimule
- Encourage à procéder à des évaluations

LEADERSHIP Facteurs de réussite

1. Savoir être du leader
2. Structure claire de l'équipe
3. Objectifs communs
4. Reconnaissance réciproque
5. Climat de confiance
6. Echanges réguliers
7. Stratégie décisionnelle
8. Prise en compte des remarques, propositions, etc.
9. Analyse des erreurs
10. Formation

LEADERSHIP Obstacles

1. Les jeux de pouvoir
2. Les personnalités
3. Une incompréhension du rôle du leader
4. Manque de clarté dans la définition des rôles
5. Manque de clarté dans le processus décisionnel
6. Manque de transparence
7. Compromis

Utilité du travail interprofessionnel (1)

1. Qualité
2. Partage
3. Échange
4. Réduction du stress
5. Continuité
6. Coordination
7. Coûts?

Utilité du travail interprofessionnel (2)

8. Optimisation des compétences
9. Optimisation du travail
10. Améliore la SANTE des patients
11. Mesure pour pallier au manque de professionnels dans le domaine de la santé

Qu'est-ce qui devrait être promu?

- Education IP précoce
- Des cours de formation et formation continue communs
- La continuité entre la formation pré et post-graduée
- Soutien politique

