

ÉTAPE 1 : Mettre en place les conditions gagnantes pour une collaboration efficace



Collaboration interprofessionnelle

Cette première étape vise à **établir les bases, à préparer et à mobiliser l'équipe** afin d'instaurer un climat propice à la collaboration.

C'est l'occasion pour les gestionnaires de prendre un **moment de réflexion** pour clarifier :

- Leur intention et leurs motivations envers la démarche;
- Leur vision de la CIP dans son équipe;
- Les besoins et défis qui justifient l'amélioration des pratiques collaboratives;
- La nature du changement que cette démarche représente;
- Le rôle qu'ils ou qu'elles souhaitent jouer pour soutenir ce changement.

Trois actions clés :

1. Choisir les participants et participantes et déterminer si l'engagement d'un usager ou usagère/PPA partenaire est pertinente, et de quelle manière;
2. Établir un référentiel et un langage commun au sein des participants et participantes;
3. Rechercher un engagement individuel et collectif envers la CIP par une rencontre de mobilisation.

Marche à suivre

- Prenez connaissance du [Guide d'accompagnement pour renforcer la collaboration interprofessionnelle au sein de son équipe](#) afin d'avoir en tête l'ensemble de la démarche proposée et les notions pratiques;
- Réalisez les activités préalables suggérées plus bas afin de vous familiariser avec le référentiel commun et les notions théoriques de la collaboration interprofessionnelle;
- Ciblez les membres de votre équipe qui participeront au projet en gardant en tête ces éléments :
 - Une représentativité des disciplines et des rôles;
 - Un leadership collaboratif de certains individus;
 - La motivation et la disponibilité;
 - La pertinence d'inclure des usagers, usagères et/ou personnes proches aidantes (PPA)
- Sollicitez vos **actrices et acteurs de soutien clinique** (coordonnatrice ou coordonnateur professionnel, assistante ou assistant au supérieur immédiat, coordonnatrice et coordonnateur technique, etc.) pour :
 - Construire et partager une vision commune de la CIP au sein de l'équipe;
 - Obtenir leur soutien pour faciliter la mobilisation de l'équipe et la mise en œuvre de la démarche;
 - Inclure les actrices et acteurs de soutien technique dans la planification de la démarche et la coanimation des rencontres.
- Planifiez la **rencontre de mobilisation** pour lancer officiellement la démarche en prenant soin de :
 - Mettre à jour la [Fiche 1 du participant](#) en fonction de votre planification;
 - Joindre votre fiche à l'invitation de la rencontre afin que votre équipe puisse se préparer en vue de cette rencontre;
 - Débuter la planification du calendrier des rencontres.

Temps de préparation estimé

- Prévoyez **trois à quatre heures** pour les préalables et la planification de la rencontre de mobilisation;
- Les étapes et activités peuvent se faire en bloc ou de façon fractionnée.

Activités préalables à réaliser pour bien comprendre ce qu'est la collaboration interprofessionnelle

- Complétez la formation *Pratiques de collaboration interprofessionnelle (CIP) et intersectorielle (CIS)* (ENA # 16284, durée 1 h 50)
Cette capsule de formation vise à faire connaître les bases de la collaboration interprofessionnelle et à contribuer à développer un langage commun.
- Consultez le *Guide explicatif du Continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle (RCPI, 2018)*
Ce guide explique la théorie derrière le continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle. Il contient aussi une section qui fait un survol des conditions favorables à la collaboration et les compétences à développer pour améliorer nos pratiques collaboratives.
- Visionnez la capsule *Développez votre leadership créatif avec les neurosciences* (durée de 5 minutes)
Cette capsule vise à expliquer l'importance des neurosciences en contexte de transformation, notamment pour changer nos pratiques de collaboration.
- Consultez le *Référentiel de compétences du CPIS pour l'avancement de la collaboration en santé et services sociaux (CPIS, 2024)*
Ce guide décrit les compétences nécessaires pour une collaboration interprofessionnelle efficace. Six domaines de compétences font ressortir le savoir, les habiletés, les attitudes et les valeurs qui contribuent à forger l'esprit critique indispensable à la pratique dans un contexte de collaboration interprofessionnelle.

Rencontre de mobilisation

La rencontre de mobilisation lance officiellement la démarche pour placer le sens et engager la collaboration des participantes et participants. Elle peut être coportée et coanimée par une dirigeante ou un dirigeant de la direction (coordonnatrice ou coordonnateur clinico-administratif, directrice ou directeur adjoint ou même la directrice ou le directeur) pour souligner l'importance de la culture de collaboration au sein de notre établissement.

C'est une occasion pour les gestionnaires de :

- Affirmer clairement que la CIP est une priorité dans les équipes;
- Inviter chacun et chacune à prendre part à la démarche et à exprimer ses attentes, ses préoccupations et ses motivations;
- Expliquer que la CIP s'inscrit dans une dynamique de changement, qui nécessitera de l'ouverture, de l'adaptation, du temps et une participation active de chacun et chacune;
- Instaurer un climat où l'engagement de chacun et chacune est volontaire, authentique et partagé.

ASTUCES



- ✓ Préparez un court message d'ouverture qui met en valeur le rôle stratégique de la collaboration interprofessionnelle comme culture d'équipe et la contribution attendue de chacun et chacune;
- ✓ La présentation *Introduction à la CIP* peut être utilisée pour présenter la démarche à l'équipe;
- ✓ Un ton positif et mobilisateur est essentiel pour créer l'adhésion dès le départ.

Références

CIUSSS de la Capitale-Nationale. *Pratiques collaboratives – Communauté d'intérêts (CIP)*.
<https://www.ciusss-capitalnationale.gouv.qc.ca/personnel-sante/RCPI/pratiques-collaboratives/CIP>

Pour obtenir des informations supplémentaires ou du soutien

Page intranet CIUSSS-CA : <https://www.cisssca.com/extranet/medecins-partenaires-et-professionnels/collaboration-interprofessionnelle-cip>

Démarche structurée pour accompagner les équipes vers la CIP

1

Mettre en place les conditions gagnantes pour une collaboration efficace

Définition d'une vision commune afin de favoriser l'engagement envers la CIP par :

- La présentation d'un référentiel commun;
- Le développement d'une culture de partenariat;
- L'adoption d'une attitude ouverte aux changements.

2

Réaliser un état de situation initial pour identifier les défis

Identification des forces, des défis et des besoins spécifiques de l'équipe par :

- Une démarche introspective individuelle;
- Une autoévaluation de la collaboration d'équipe;
- Une mise en commun des constats pour identifier les défis de collaboration.

3

Définir un projet commun pour renforcer la CIP

Transformation des constats en actions concrètes pour des changements durables par :

- L'identification des opportunités à travailler et la priorisation des actions;
- L'élaboration d'un plan d'action;
- La sélection de stratégies concrètes et adaptées aux besoins spécifiques;
- La définition des indicateurs de suivi et de pérennité.

4

Mettre en œuvre le projet commun

Concrétiser les objectifs définis en mobilisant l'équipe autour des stratégies retenues par :

- La planification de la structure globale de la mise en œuvre;
- La mobilisation et la participation active de l'équipe;
- Le suivi régulier de l'avancement du plan d'action;
- L'ajustement du plan d'action si nécessaire selon l'évolution du projet.

5

Évaluer le projet commun

Évaluation de l'impact réel des actions sur la collaboration de l'équipe par :

- La réévaluation du climat de collaboration;
- L'évaluation de la satisfaction;
- La mesure des indicateurs de succès.

6

Assurer la pérennité

Maintien de l'engagement et d'une culture durable de collaboration par :

- La consolidation des nouveaux comportements et pratiques dans les opérations courantes;
- La répétition du cycle d'amélioration continue pour adresser les nouveaux besoins et continuer de renforcer la CIP;
- La mise en place de mécanismes d'adaptation (ajuster/agir).