

## Jalons du développement de la compétence Collaboration professionnelle en santé :

*L'étudiant est en mesure de collaborer avec un ensemble de partenaires en vue d'offrir des soins et services à la personne en tenant compte de ses attentes, ses besoins et ses choix.*

Domaines de compétence et leurs attributs		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>1. Travailler en collaboration</b>					
1.1	En comprenant la dynamique des équipes	Contribue au travail collaboratif dans les activités de la formation en s'acquittant efficacement de ses tâches	Contribue au travail collaboratif en identifiant les opportunités de collaboration	Contribue au travail collaboratif en s'acquittant efficacement de ses tâches en fonction d'un plan concerté	Contribue à l'efficacité du travail collaboratif en suscitant la contribution soutenue de tous les acteurs-clés en interdépendance
1.2	En établissant les principes régissant le travail en collaboration de manière à respecter les valeurs éthiques de chacun				
1.3	En améliorant l'efficacité des discussions et des interactions				
1.4	En participant à la prise de décision en collaboration et en respectant la participation de tous				
1.5	En réfléchissant régulièrement aux modalités d'interdépendance entre tous les acteurs, la personne et ses proches inclus				
1.6	En respectant l'éthique du groupe en termes de confidentialité, d'allocation des ressources et de professionnalisme				
<b>2. Clarifier les rôles</b>					
2.1	En décrivant son rôle et celui des autres et en respectant la diversité des rôles (entre autres, responsabilités, compétences, cultures)	Décrit son rôle et celui des autres	Agit dans le cadre de son rôle et reconnaît l'apport des autres	Adapte son rôle en fonction des rôles des autres, et recherche leurs apports	Adapte son rôle en fonction de tous les acteurs impliqués et des divers modèles de prestations de soins et services
2.2	En recourant adéquatement aux habiletés et savoir des autres				
2.3	En tenant compte du rôle des autres pour adapter son propre rôle				
2.4	En s'adaptant à divers modèles de prestations de soins et services				
<b>3. Communiquer avec d'autres</b>					
3.1	En appliquant des principes de communication adaptés au travail collaboratif	Applique les principes de communication auprès d'interlocuteurs qui partagent des schèmes de références similaires	Identifie les difficultés de communication et envisage différentes modalités de communication	Adapte sa communication en vue d'une compréhension commune et utilise différentes modalités de communication avec efficacité	Suscite la réflexion sur le processus de communication avec divers acteurs-clés en vue de l'optimiser
3.2	En communiquant avec un vocabulaire approprié de manière à ce que tous les interlocuteurs aient une compréhension partagée				
3.3	En établissant et en entretenant des relations de respect et de confiance avec toutes les personnes impliquées (professionnels de la santé, autres professionnels, autres acteurs-clés)				
3.4	En utilisant les technologies de l'information et des communications avec efficacité dans un but commun d'amélioration des soins et services (visée, objectifs, plans de soins, prise de décision et responsabilités partagées) et ce dans le respect des exigences liées à la sécurité.				

La Collaboration professionnelle :  
travaillons tous ensemble pour la santé et  
le bien-être des personnes, de leurs proches  
et des populations

Domaines de compétence et leurs attributs		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
<b>4. Participer à la résolution de conflits</b>					
4.1	En reconnaissant la nature potentiellement positive des conflits *	Reconnaît les conflits et apprécie leur nature potentiellement positive	Contribue à la prévention et à la gestion de conflits en respectant les différents intervenants et en mettant en œuvre des stratégies individuelles	Contribue, avec l'équipe, à la gestion de conflits	Intervient de façon proactive en vue de la résolution de conflits
4.2	En créant un environnement propice à l'expression d'opinions différentes				
4.3	En identifiant les risques de conflits et en prenant des mesures constructives pour y faire face (stratégies de gestion de conflits)				
4.4	En identifiant les situations courantes plus à risque de conflits (ambiguïté des rôles, contraintes hiérarchiques, objectifs divergents)				
4.5	En analysant les causes lors d'un différend (d'ordre individuel, interactionnel, organisationnel)				
4.6	En établissant des procédures pour résoudre les différends				
4.7	En permettant à tous les membres d'être entendus et tendre vers un niveau de consensus le plus optimal pour l'objectif visé				
	*La notion de conflit incluant irritant, différend, divergence				
<b>5. Exercer un leadership collaboratif</b>					
5.1	En favorisant des relations de travail fondées sur l'interdépendance	Identifie des mesures qui favorisent la contribution distinctive de chacun	Favorise des relations de travail fondées sur l'interdépendance entre des individus ayant des schèmes de références diversifiés	Initie une démarche de concertation et de réflexion collective	S'engage dans une démarche collective afin d'améliorer l'efficacité et l'efficacité des pratiques de soins et services en collaboration
5.2	En tenant compte activement de la diversité entre les membres de l'équipe (par ex. effets de la formation, de l'âge, du sexe, de la religion, de l'ethnie, de croyances culturelles différentes)				
5.3	En contribuant à la création d'un environnement de collaboration (espace, climat, matériel, processus, procédures, ...) propice au leadership concerté par l'implantation de mesures qui favorisent des méthodes efficaces de travail en collaboration				
5.4	En adoptant et mettant en œuvre des principes de concertation et une démarche de réflexion collective				
5.5	En intégrant des principes d'amélioration continue de la qualité				

## Références

- Association canadienne des ergothérapeutes, *Profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada*, 2007. [www.caot.ca/pdfs/otprofilefr.pdf](http://www.caot.ca/pdfs/otprofilefr.pdf)
- Association canadienne de la physiothérapie, *Collaboration et pratique interprofessionnelle (Énoncé de position)*, 2012. <http://www.physiotherapy.ca/getmedia/83831025-cc28-4045-ad87-5f30764d33ba/IPC-french.pdf.aspx>
- Benner, P., *From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice*, Menlo Park CA, Addison-Wesley, 1984.
- Collège royal de médecins et chirurgiens du Canada, *Cadre de compétences CanMEDS*, 2005. [http://www.royalcollege.ca/portal/page/portal/rc/common/documents/canmeds/framework/the\\_7\\_canmeds\\_roles\\_f.pdf](http://www.royalcollege.ca/portal/page/portal/rc/common/documents/canmeds/framework/the_7_canmeds_roles_f.pdf)
- Collège des médecins de famille du Canada, *Cadre de compétences CanMEDS – MF*, 2009. <http://www.cfpc.ca/ProjectAssets/TemplateAssets/Resource.aspx?id=3031&langType=3084>
- Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé, *Référentiel national de compétences en matière d'interprofessionnalisme*, 2010. [http://www.cihc.ca/files/CIHC\\_IPCompetencies-FR\\_Sep710.pdf](http://www.cihc.ca/files/CIHC_IPCompetencies-FR_Sep710.pdf)
- Dreyfus, H L and Dreyfus, SE, *Mind over Machine: the power of human intuition and expertise in the age of the computer*, Oxford, Basil Blackwell, 1986.
- Faculté de médecine et des sciences de la santé, Université de Sherbrooke, *Rapport final comité de réflexion curriculaire du doyen*, juin 2013.
- Ordre des ergothérapeutes du Québec, *Référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession d'ergothérapeute au Québec*, 2010. [http://www.oiaq.org/userfiles/File/Publications/Doc\\_professionnels/OEQ\\_Referentiel-Competences-2010\\_Couleurs.pdf](http://www.oiaq.org/userfiles/File/Publications/Doc_professionnels/OEQ_Referentiel-Competences-2010_Couleurs.pdf)
- Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, *Mosaïque des compétences cliniques de l'infirmière*, 2009. <http://www.oiaq.org/publications/repertoire/mosaique-des-competences-cliniques-de-l-infirmiere-competences-initiales>

## La collaboration professionnelle en santé

### LEXIQUE

La **collaboration professionnelle en santé** représente l'ensemble du processus dynamique, évolutif et complexe d'établissement et de maintien de relations de partenariat centrées sur la personne en besoin, ses proches et la collectivité dans le but d'atteindre des résultats optimaux en matière de bien-être physique, mental et social. Elle requiert l'interaction entre deux personnes ou plus qui peuvent être d'une même profession (*collaboration intraprofessionnelle*) ou de professions distinctes (*collaboration interprofessionnelle*) en situation d'interdépendance.

À la FMSS<sup>1</sup>, la collaboration professionnelle en santé **comprend cinq domaines de compétence** :

**Travailler en collaboration** c'est-à-dire contribuer à l'efficacité et l'efficience du fonctionnement en équipe notamment par sa connaissance de la dynamique et des principes régissant le travail en collaboration.

**Clarifier les rôles** c'est-à-dire adapter son rôle en fonction de celui de chaque acteur impliqué auprès de la personne en besoin et de ses proches.

**Communiquer avec d'autres** c'est-à-dire mettre en pratique les principes et stratégies favorisant une communication optimale entre les acteurs impliqués dans un esprit de collaboration.

**Participer à la résolution de conflits\*** c'est-à-dire faciliter de manière proactive et constructive la résolution des conflits susceptibles de survenir entre les acteurs impliqués dans le but d'arriver à un consensus permettant d'offrir des soins et services optimaux à la personne en besoin.

\*La notion de conflits inclut irritant, différend, divergence.

**Exercer un leadership collaboratif** c'est-à-dire agir en coresponsabilité en favorisant une démarche de concertation et de réflexion collective en vue d'une amélioration continue des pratiques.

Chaque domaine de compétence comporte une liste d'**attributs** qui le caractérise. Ils correspondent en quelque sorte aux attentes à l'égard des étudiants - futurs professionnels de la santé.

Les cinq domaines de compétence se déclinent en **quatre jalons de développement**. Ceux-ci permettent de situer le niveau de développement de la compétence par l'apprenant sur un continuum de temps, du début à la fin de sa formation. Ils ne correspondent pas nécessairement à une année du programme de formation universitaire.

Les attributs et les jalons de développement servent à planifier les activités pédagogiques et à établir les modalités d'évaluation des apprentissages permettant de déterminer si l'étudiant agit avec compétence dans une situation de collaboration professionnelle donnée pour le niveau attendu. Dans un parcours de professionnalisation, ces activités fournissent des occasions d'acquérir des ressources, de combiner et de mobiliser celles-ci dans des situations authentiques (réelles ou simulées) ainsi que de réfléchir sur leur contribution au développement de la compétence (Le Boterf, 2008).

---

<sup>1</sup>La FMSS a adopté le cadre de référence du Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé (2010) en adaptant celui-ci à la vision facultaire qui valorise la participation de la personne, de ses proches et de la collectivité en tant que partenaires de l'équipe de soins et de services.

## CE À QUOI CHAQUE ÉLÉMENT DE LA COMPÉTENCE CORRESPOND

Compétence dite transversale

À la FMSS, la **collaboration professionnelle en santé** comprend cinq domaines de compétence :

Domaine de compétence

Descripteur

**Travailler en collaboration** c'est-à-dire contribuer à l'efficacité et l'efficience du fonctionnement en équipe notamment par sa connaissance de la dynamique et des principes régissant le travail en collaboration.

Domaine de compétence

Jalons de développement

Domaines de compétence et leurs attributs

Niveau 1

Niveau 2

Niveau 3

Niveau 4

### 1. Travaille en collaboration

- 1.1 En comprenant la dynamique des équipes
- 1.2 En établissant les principes régissant le travail en collaboration de manière à respecter les valeurs éthiques de chacun
- 1.3 En améliorant l'efficacité des discussions et des interactions
- 1.4 En participant à la prise de décision en collaboration et en respectant la participation de tous
- 1.5 En réfléchissant régulièrement aux modalités d'interdépendance entre tous les acteurs, la personne et ses proches inclus
- 1.6 En respectant l'éthique du groupe en termes de confidentialité, d'allocation des ressources et de professionnalisme

Contribue au travail collaboratif dans les activités de la formation en s'acquittant efficacement de ses tâches

Contribue au travail collaboratif en identifiant les opportunités de collaboration

Contribue au travail collaboratif en s'acquittant efficacement de ses tâches en fonction d'un plan concerté

Contribue à l'efficience du travail collaboratif en suscitant la contribution soutenue de tous les acteurs clé en interdépendance

Indicateurs

Attributs

## RÉFÉRENCES

Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé, *Référentiel national de compétences en matière d'interprofessionnalisme*, 2010. [http://www.cihc.ca/files/CIHC\\_IPCompetencies-FrR\\_Sep710.pdf](http://www.cihc.ca/files/CIHC_IPCompetencies-FrR_Sep710.pdf)

Faculté de médecine et des sciences de la santé, Université de Sherbrooke, *Rapport final comité de réflexion curriculaire du doyen*, juin 2013.

Le Boterf, G., «Des cursus professionnalisants ou par compétences à l'Université : enjeux, craintes et modalités». *Actualité de la formation permanente*, (209), Centre INFO, 2008, p. 53-59. <http://www.guyleboterf-conseil.com/Approcheparcompetencesuniversites.pdf>