



La coopération interprofessionnelle au service des patients



« Si tu veux construire un bateau, ne rassemble pas tes hommes et femmes pour leur donner des ordres, pour expliquer chaque détail, pour leur dire où trouver chaque chose;

Si tu veux construire un bateau, fais naître dans le cœur de tes hommes et femmes le désir de la mer ».

Antoine de Saint Exupéry

Qu'est ce que coopérer ?

Quelle différence entre collaborer et coopérer ?

La collaboration signifie « travailler avec ». C'est un travail d'équipe qui s'élabore autour d'un projet qui n'appartient pas toujours à tout le groupe. On collabore souvent aux projets des autres sans en avoir l'initiative ni la gestion de leur développement. En conséquence, il est possible de collaborer au projet d'un autre en « faisant avec », sans nécessairement mettre en valeur le « faire ensemble ».

Coopérer signifie « faire oeuvre commune » c'est-à-dire ressentir et construire ensemble un ouvrage commun. La coopération exige un haut degré de confiance en soi et en l'autre. Elle implique continuellement une responsabilité mutuelle. La coopération exige l'union d'un groupe de personnes autonomes et responsables, poussé par un intérêt commun, à explorer ensemble des possibilités novatrices qui permettent de répondre à un besoin partagé qu'une personne ne peut réaliser seule.

Parmi vous, merci de lever la main,
quels sont ceux qui comme moi ont besoin de **trouver plaisir
et satisfaction dans leur travail ?**

Quels sont ceux qui comme moi ont besoin **de comprendre le sens
d'une mission pour avoir la motivation de la réaliser ?**

Pour finir quels sont ceux qui comme moi ont besoin pour
**s'engager dans un projet d'avoir un minimum d'autonomie
et de confiance ?**

Echanger à 2 !

- Partager une expérience (la vôtre ou celle dont vous pouvez témoigner) particulièrement significative d'une belle coopération forte autour d'un projet commun.
- Partager ensemble les 3- 4 ingrédients qui ont fait d'après vous la force de la coopération et l'avancée du projet.

Cinq facteurs essentiels de bien-être au travail & d'une bonne coopération

- L'**ambiance** (environnement et collègues agréables, solidarité...),
- le **sentiment d'efficacité** personnelle et d'utilité,
- l'**intérêt pour les tâches** elles-mêmes,
- l'**autonomie** (la capacité d'amorcer soi-même certaines actions et d'en être responsable),
- la **justice** et la **reconnaissance** (l'impression d'être traité justement, la valorisation, l'exemplarité).

Contribuer au bien être coopératif

La **psychologie positive**, cette branche de la psychologie scientifique dédiée à l'étude de « ce qui contribue au bien être et à la santé psychique de l'être humain », parle de « bien être subjectif » et s'appuie sur les deux grandes voies d'accès au bonheur définies par la tradition philosophique :

L'eudémonisme correspond aux moments où ce que nous faisons à du **sens** : percevoir l'utilité de son travail ; aider un collègue en difficulté ; contribuer à trouver des solutions nouvelles, etc.

L'hédonisme correspond aux moments où le travail offre des **ressentis émotionnels agréables** : évoluer dans une bonne ambiance ; atteindre ses objectifs; recevoir de la reconnaissance, ...

Les deux dimensions sont indissociables et correspondent aussi à **la satisfaction d'idéaux et de valeurs comme celles de pouvoir compter sur, contribuer à, des relations bienveillantes et solidaires entre humains.**

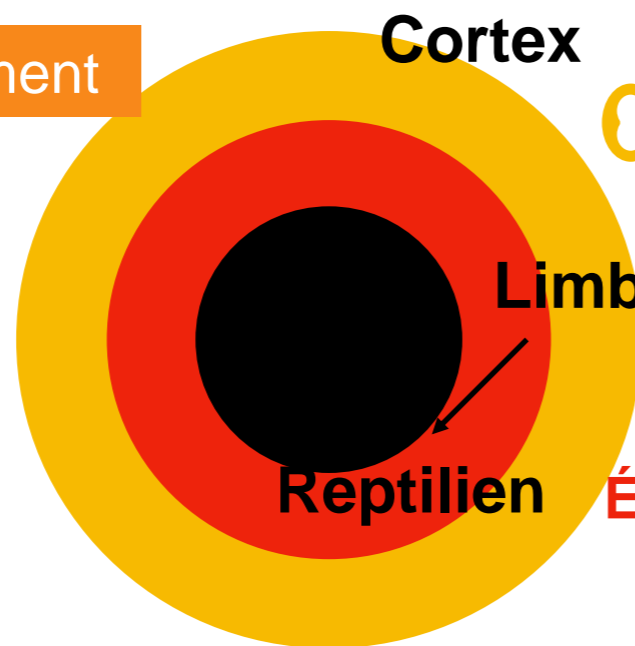
Le cerveau et les comportements

Comportements « cortical » :



Manipulation
Assertivité

Seul adapté socialement



Cortex

360° prise de hauteur

Intelligence acquise



PLAISIR

Eustress : hormones du plaisir ...

Limbique

Émotions de base dont la peur

Dystress : excès adrénaline et cortisol

Reptilien

Évaluation du danger en binaire :
fuite ou attaque

Instinct
de Survie

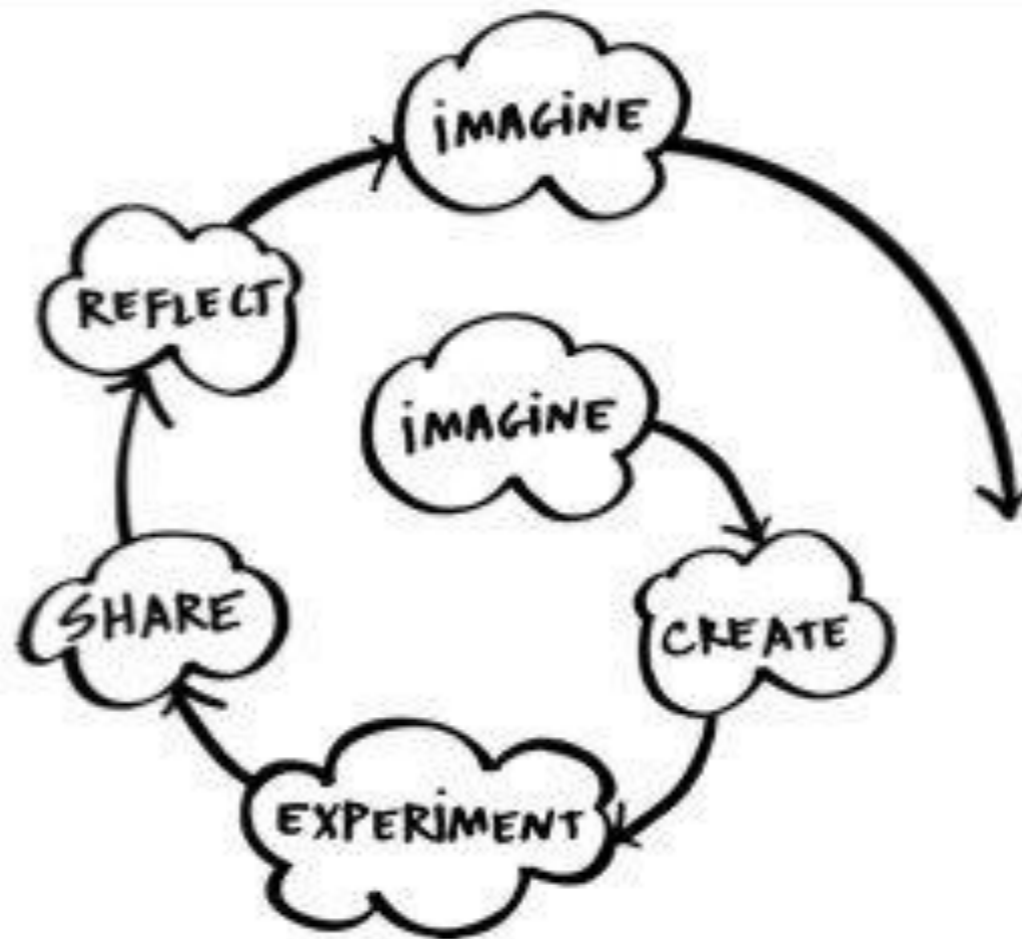
Comportements « reptilien » :

Passivité
Agressivité

inadaptés socialement

La spirale créative, innovante ...

Creative design spiral

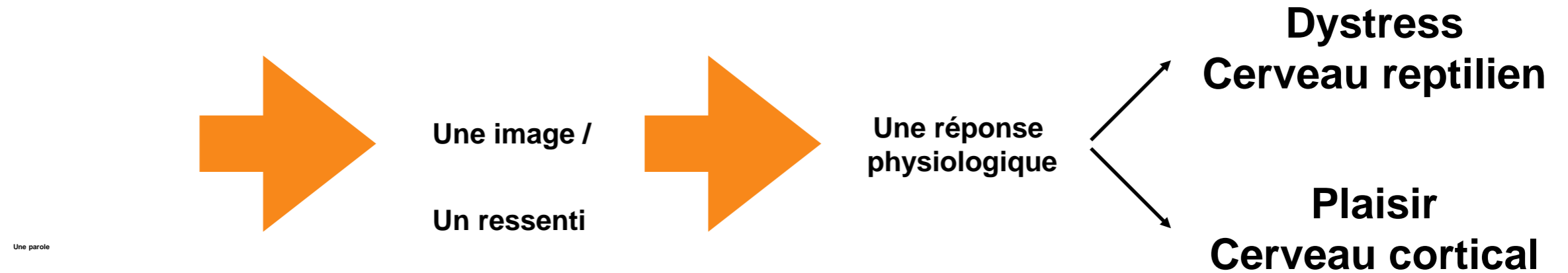


**Le cerveau Cortical -
la posture assertive**

+...+++...+++++

La P.N.L. et la communication constructive

La programmation Neuro Linguistique :



Une parole

Si je vous demande de ne pas penser « un éléphant rose », votre cerveau est donc obligé de visualiser d'abord, puis de matérialiser l'interdiction d'une façon visuelle. Difficile à faire et gourmand en énergie mentale !

Pour notre cerveau, imaginer qu'on fait et faire réellement activent quasiment les mêmes circuits. Il n'y a presque aucune différence neurologiquement parlant entre penser qu'on fait et faire.

Qu'est-ce que ça implique au niveau de la communication ?

Réfléchir intelligemment

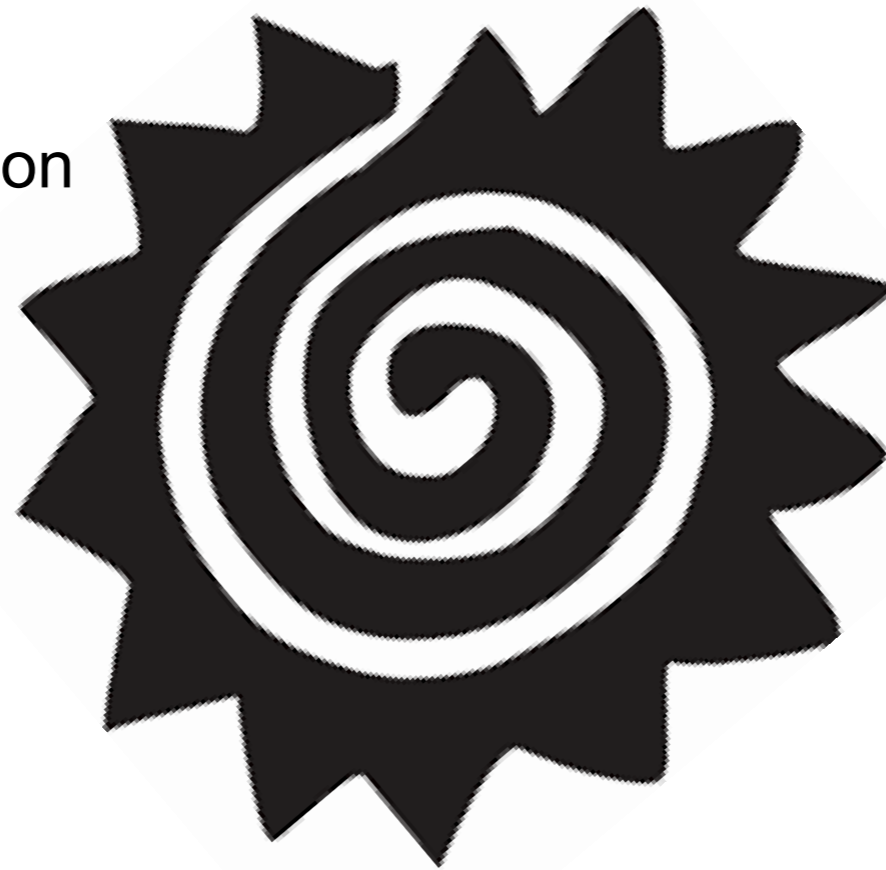
- Favoriser l'hétérogénéité du groupe
- Poser un cadre
- Développer la posture coopérative et être vigilant à la rétention d'information
- Distribuer la parole, multiplier les tours de parole et rester vigilant à l'autocensure
- Permettre les objections pour exclure la pensée moutonnaire, le conformisme
- Rester ouvert à tous les arguments et rester vigilant au « biais de confirmation »
- Faciliter l'agilité intellectuelle en alternant des phases analytiques et intuitives

Cadre de co-développement

Puissance

Co- engagement

Foi, confiance dans l'évolution



Protection

Confidentialité

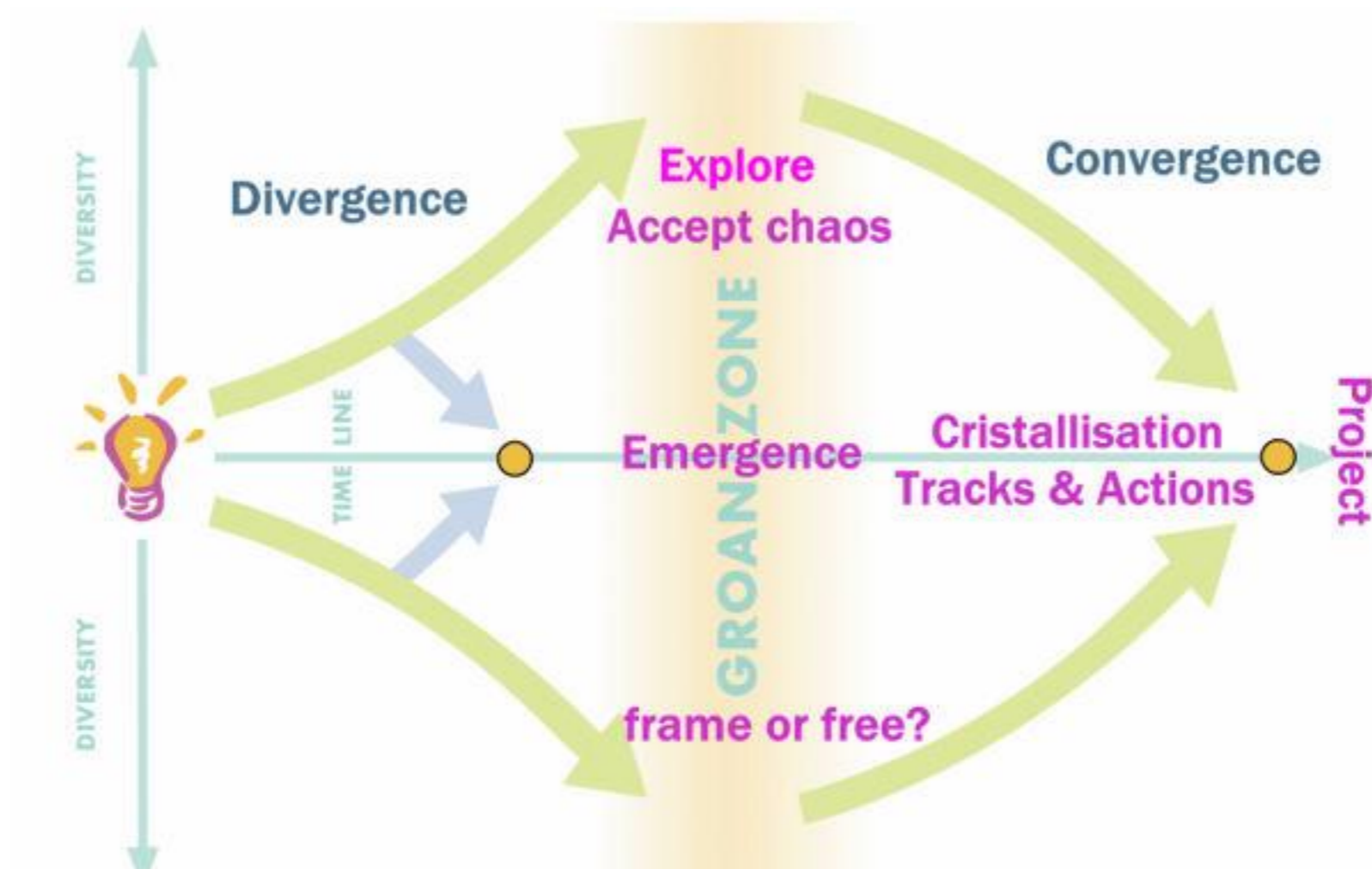
Bienveillance, ouverture
pour soi-même et les autres

Permission

Etre soi-même

Souveraineté, liberté de dire, ne pas dire
de faire, ne pas faire ...

Le diamant de la participation



Animer avec les 6 chapeaux du Dr Edward de Bono



NEUTRALITÉ

Faits, chiffres, informations
dénuées d'interprétations



ÉMOTIONS

Intuitions, sentiments,
impressions, pressentiments



CRÉATIVITÉ

Fertilité des idées, aucune censure,
idées farfelues, provocantes



PESSIMISME

Prudence, dangers, risques,
objections, inconvénients



OPTIMISME

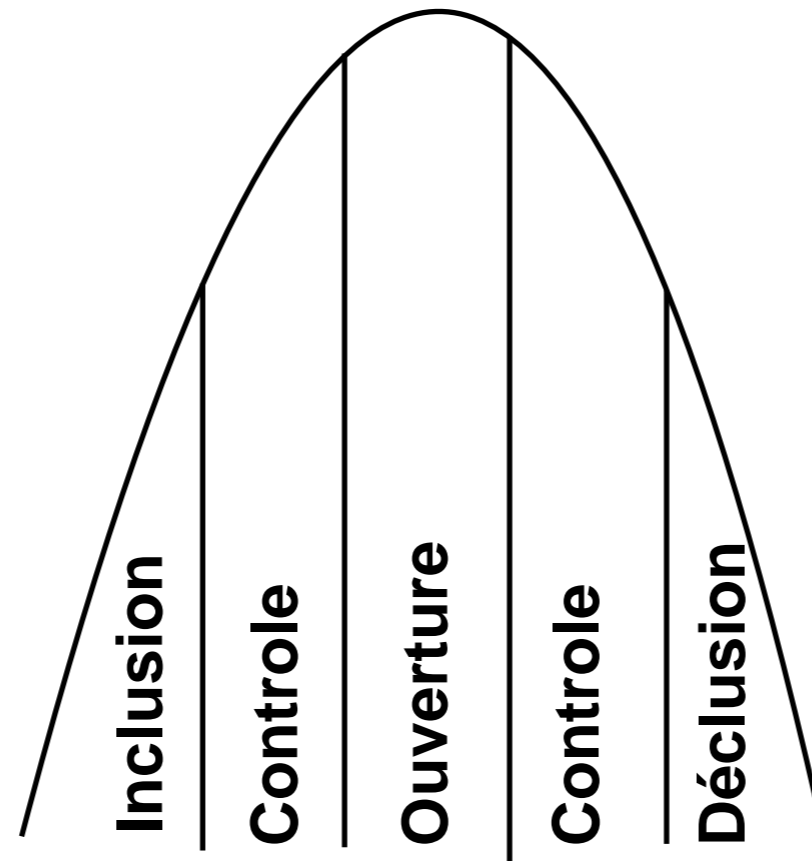
Critique positive, rêves, espoir,
commentaires constructifs



ORGANISATION

Canalisation des idées, rigueur,
discipline, solution à retenir

Animer selon les 3 niveaux de l'inter relationnel de Will Schutz



Will Schutz (1925- 2002), grand psychologue américain, a défini 3 dimensions centrales pour comprendre les relations interpersonnelles. Il parle de :

- Inclusion
- Contrôle
- Ouverture

Animer version Design Thinking



**1 . Identifier
le besoin**



**2 . Idéater
imaginer
des solutions**



**3 . Prototyper
la solution**

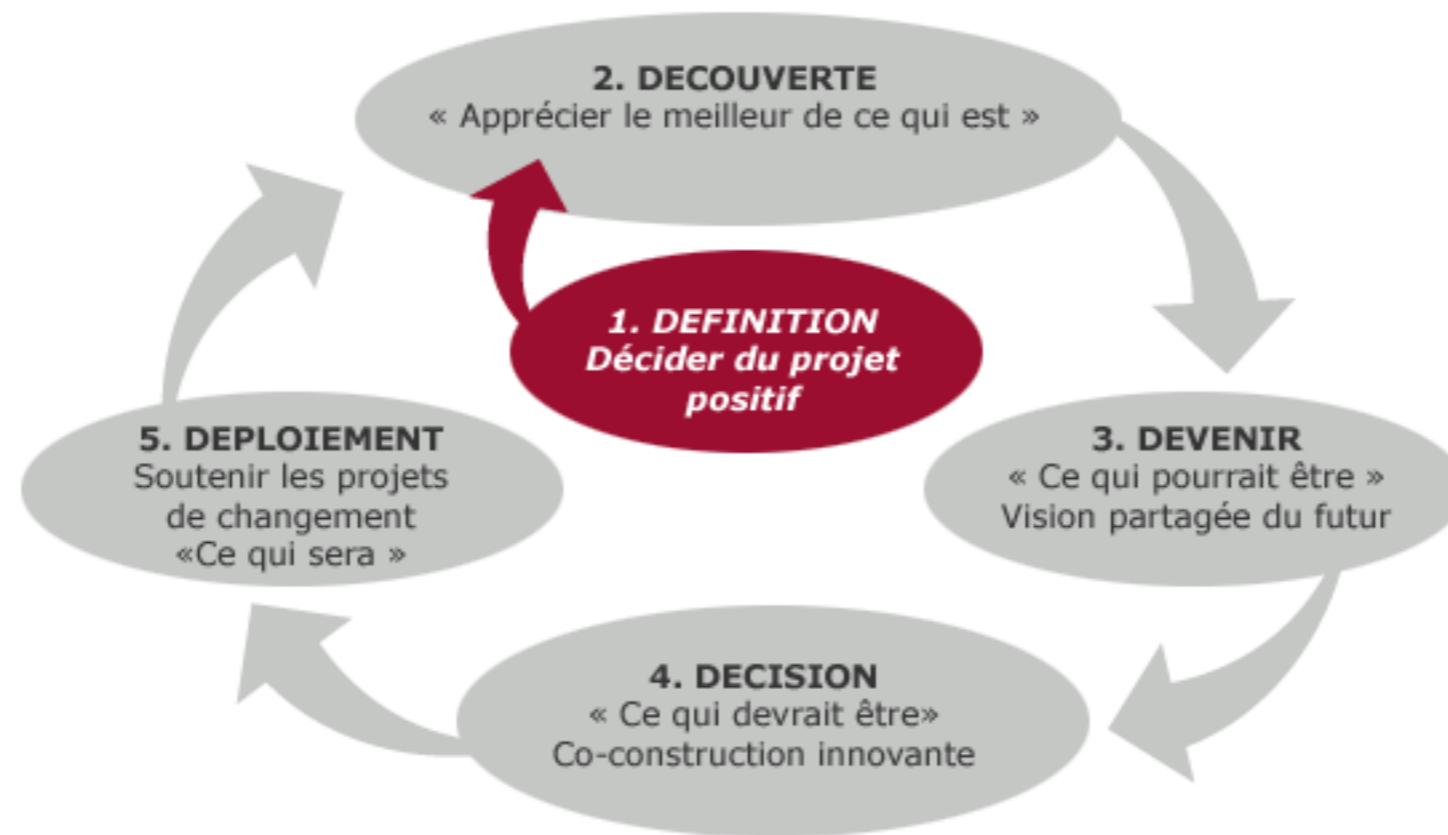


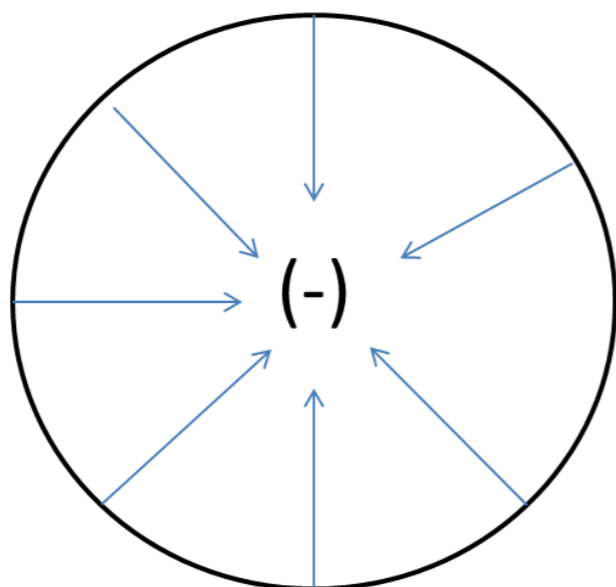
**4 . Planter, partager,
Rayonner**



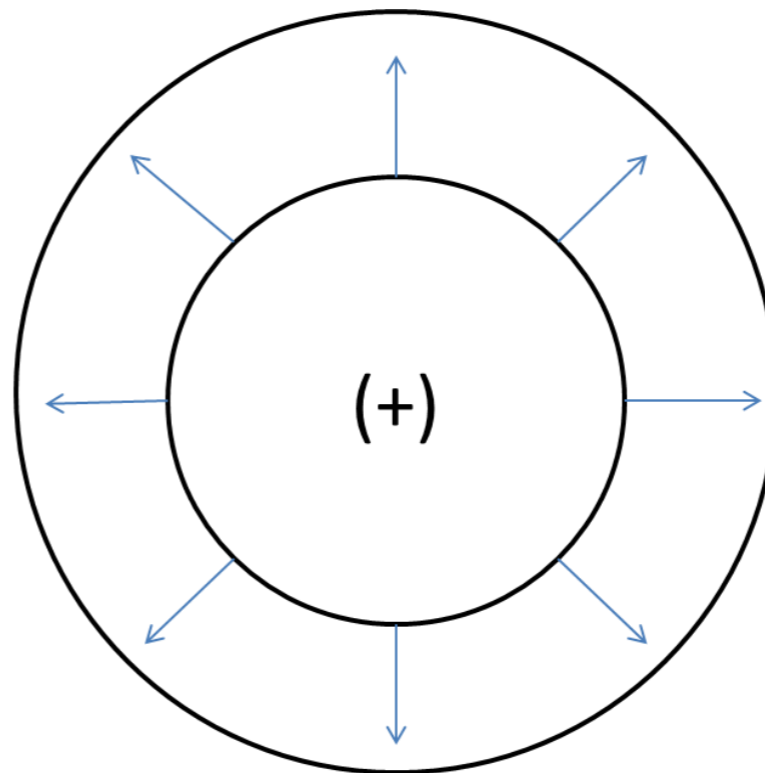
Ajustement

Animer avec la démarche de l'appréciative inquiry



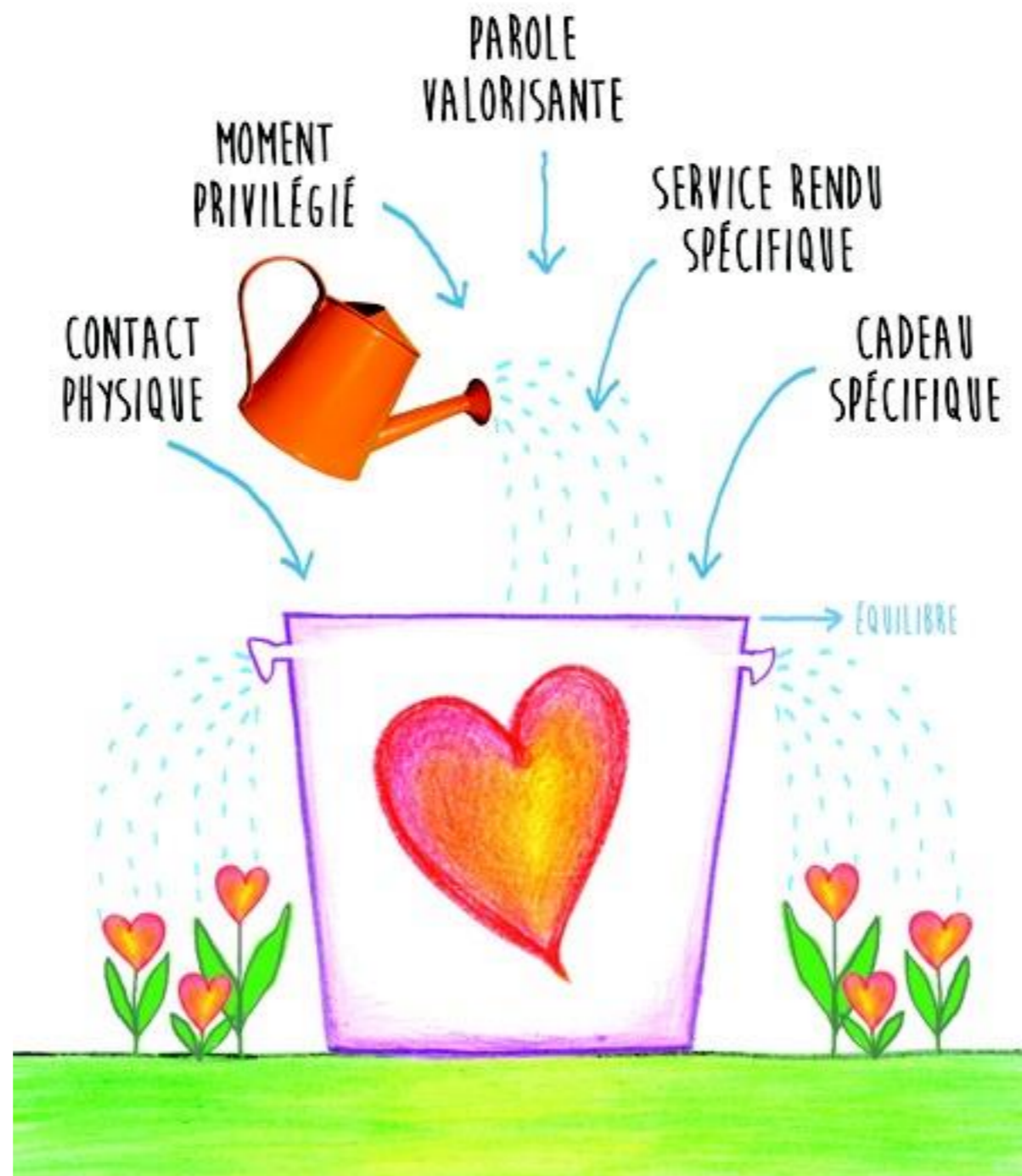


Dépréciatif



Appréciatif

Les 5 langages de la reconnaissance



Discerner

Une idée avec laquelle je repars
sur la coopération
adaptable
dans mon milieu professionnel ?