

Évaluation de l'interdisciplinarité en pratique clinique (Questionnaire IPC65)

Ce questionnaire anonyme est à compléter par tout **intervenant** travaillant dans une **équipe interdisciplinaire en santé, soit en CH, CHU, CSSS et autres**. Son objet est de **mesurer le degré d'intégration d'une équipe interdisciplinaire** par rapport aux standards établis dans la littérature scientifique.

Définition : Une **équipe interdisciplinaire** consiste en un « regroupement de plusieurs intervenants ayant une formation, une compétence et une expérience spécifique qui travaillent ensemble à la compréhension globale, commune et unifiée d'une personne en vue d'une intervention concentrée à l'intérieur d'un partage complémentaire des tâches. L'interdisciplinarité exige une synthèse et une harmonisation entre les points de vue qui s'intègrent en un tout cohérent et coordonné. » Hébert (1997).

Définition : Une **équipe multidisciplinaire** consiste en un « regroupement de plusieurs intervenants où chaque professionnel accomplit sa tâche de façon indépendante. Chacun représente sa propre discipline, fait ses propres évaluations, fixe ses propres objectifs, rédige ses rapports, implante sa programmation et en assure le suivi. Il décide seul de ce qui est bon pour le client. Il établit un plan d'intervention et en assume la responsabilité. » (Larivière et Ricard, 1998).

Définition : Le **plan d'intervention interdisciplinaire** consiste en un « ensemble d'interventions planifiées conjointement par les membres de l'équipe interdisciplinaire en vue de satisfaire les besoins de soins et d'assistance du client au cours d'un épisode de soins intra-établissement et/ou inter-établissement. » (Leprohon et Lessard, 2006, p.18).

Nom de votre établissement _____

Domaine de votre équipe interdisciplinaire _____

Nombre d'intervenants dans votre équipe _____

Nommez votre profession _____

Nombre d'années d'expérience en interdisciplinarité _____

S.V.P. : Répondez spontanément à partir de la situation réelle dans votre équipe interdisciplinaire et non pas en considérant la situation que vous souhaiteriez avoir.

Intégration normative	Cotation				
Éléments à considérer	Totalemment en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalemment en désaccord	Non applicable
<p><i>Vision</i></p> <p>Il existe une vision claire des objectifs au sein de l'équipe :</p> <p>1. <i>Travailler en synergie afin de prodiguer des soins et services de qualité qui répondent aux besoins de la population cible</i></p> <p>2. <i>Contribuer à assurer un meilleur continuum de soins et service pour la population cible</i></p>					
<p><i>Intérêt pour le travail en interdisciplinarité</i></p> <p>3. Tous les membres de l'équipe croient aux bénéfices du travail en Interdisciplinarité</p> <p>4. Tous les membres de l'équipe se sentent impliqués dans le bon fonctionnement de l'équipe</p> <p>5. Le rôle de chacun est considéré utile au bon fonctionnement de l'équipe et à l'atteinte de soins de qualité</p> <p>6. La motivation à travailler en groupe est perçue par les membres comme étant importante</p> <p>7. Les interactions se font dans un climat de confiance et de respect mutuel</p>					
<p><i>Leadership</i></p> <p>8. Il existe un leadership médical et/ou clinico-administratif au sein de l'équipe</p> <p>9. Le leadership exercé permet à l'équipe de bien fonctionner et d'atteindre ses objectifs</p> <p>10. Le leadership exercé permet de créer un climat de confiance en favorisant la communication et la transparence</p>					

Intégration fonctionnelle	Cotation				
Éléments à considérer - Appui administratif - Ressources disponibles	Totallement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totallement en désaccord	Non applicable
<i>Appui administratif</i>					
11. L'établissement reconnaît l'importance de l'équipe interdisciplinaire	<input type="checkbox"/>				
12. L'établissement soutient les membres de l'équipe dans leur processus d'amélioration continue de la qualité des soins et des services offerts à la population cible	<input type="checkbox"/>				
<i>Ressources disponibles</i>					
Le service dont dépend l'équipe fournit les ressources nécessaires au bon fonctionnement clinique :					
13. <i>Composition adéquate de l'équipe pour fournir des soins et services de qualité</i>	<input type="checkbox"/>				
14. <i>Formation visant à rehausser les compétences de chacun</i>	<input type="checkbox"/>				
15. <i>Coaching (au besoin) en interdisciplinarité</i>	<input type="checkbox"/>				
Le service dont dépend l'équipe fournit les ressources nécessaires :					
16. <i>Au bon fonctionnement administratif</i>	<input type="checkbox"/>				
17. <i>À l'intégration des personnes nouvellement enrôlées</i>	<input type="checkbox"/>				
18. <i>À l'intégration des stagiaires</i>	<input type="checkbox"/>				
19. La stabilité de l'équipe et la rétention du personnel sont encouragées (reconnaissance, promotions, etc.)	<input type="checkbox"/>				

Intégration clinique	Cotation				
Éléments à considérer <ul style="list-style-type: none"> - Formalisation explicite des rôles - Gestion des réunions - Règles de travail - Fonctionnement interne de travail et mode de résolution des conflits 	Totallement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totallement en désaccord	Non applicable
<i>Formalisation explicite des rôles</i>					
20. Les rôles et tâches de chacun sont bien définis et formellement documentés en conformité avec les lois 90 et 21	<input type="checkbox"/>				
Le partage des tâches est optimal en ce qui concerne :					
21. <i>Les soins et les services prodigués au patient</i>	<input type="checkbox"/>				
22. <i>Le fonctionnement interne de l'équipe</i>	<input type="checkbox"/>				
23. L'autonomie professionnelle de chacun est reconnue	<input type="checkbox"/>				
<i>Gestion des réunions</i>					
Les réunions permettent concrètement de :					
24. <i>Générer des objectifs communs vis-à-vis de l'état de santé du patient</i>	<input type="checkbox"/>				
25. <i>Coordonner les actions des différents intervenants</i>	<input type="checkbox"/>				
26. Il existe également des réunions sur les processus de fonctionnement	<input type="checkbox"/>				
27. Lorsque requis, les membres de l'équipe sont présents aux réunions interdisciplinaires	<input type="checkbox"/>				
28. Les réunions sont bien gérées (préparées et animées avec efficacité)	<input type="checkbox"/>				
<i>Règles de travail</i>					
29. Le plan d'intervention intègre de façon harmonieuse les interventions des différentes disciplines et/ou spécialités	<input type="checkbox"/>				
30. Le plan d'intervention est déposé au dossier du patient	<input type="checkbox"/>				
31. Les documents utiles au bon fonctionnement de l'équipe (documents d'encadrement clinique, protocoles de soins, etc.) sont connus, à jour et disponibles	<input type="checkbox"/>				
32. Les canaux formels et informels sont utilisés pour informer les membres de l'équipe	<input type="checkbox"/>				

Intégration clinique	Cotation				
Éléments à considérer	Totalment en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalment en désaccord	Non applicable
33. Les règles de fonctionnement de l'équipe sont bien comprises	<input type="checkbox"/>				
34. Des mécanismes d'amélioration continue du fonctionnement de l'équipe sont utilisés (révisions des processus d'intervention, remises en question et discussions franches sur le fonctionnement, etc.)	<input type="checkbox"/>				
35. La fréquence des réunions de l'équipe interdisciplinaire est suffisante pour permettre une intercommunication et une collaboration active entre les membres de l'équipe	<input type="checkbox"/>				
36. La communication entre les membres est claire : chacun comprend ce que l'autre veut dire et utilise la rétroaction pour clarifier les situations	<input type="checkbox"/>				
<i>Fonctionnement interne de travail et mode de résolution des conflits</i>					
37. Le rôle de chacun est interdépendant et collaboratif, fondé sur une collaboration interprofessionnelle mature	<input type="checkbox"/>				
38. Les membres de l'équipe ont une bonne capacité de remise en question (introspection, ouverture d'esprit, etc.)	<input type="checkbox"/>				
39. Les membres de l'équipe font preuve de maturité dans la résolution de leurs différends	<input type="checkbox"/>				
40. Les conflits associés au mode de fonctionnement en interdisciplinarité sont normaux et peuvent être résolus	<input type="checkbox"/>				
41. Les conflits associés au mode de fonctionnement en interdisciplinarité sont fréquents	<input type="checkbox"/>				
42. Les logiques individuelles et professionnelles de certains membres de l'équipe peuvent miner la collaboration en interdisciplinarité	<input type="checkbox"/>				
43. Les membres de l'équipe sont solidaires face aux critiques externes émises à l'encontre des décisions prises en interdisciplinarité	<input type="checkbox"/>				
44. Lorsque les médecins perçoivent davantage les autres professionnels comme étant à leur service, ils négligent de les considérer comme des collaborateurs à part entière	<input type="checkbox"/>				
45. Les membres de l'équipe qui ne sont pas médecins se sentent parfois comme étant au service des médecins	<input type="checkbox"/>				

Intégration des soins	Cotation				
Éléments à considérer <ul style="list-style-type: none"> - Ce qui vise la structure - Ce qui vise l'équipe - Ce qui vise le patient 	Totalment en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalment en désaccord	Non applicable
<i>Résultats relatifs à la structure</i>					
Le mode de fonctionnement de votre équipe permet de fournir des soins de qualité en maximisant l'utilisation des ressources :					
46. <i>Le regroupement de professionnels des services concernés permet à l'équipe de planifier l'allocation des ressources (la bonne personne au bon moment)</i>	<input type="checkbox"/>				
47. <i>Favorise la réduction de la durée des épisodes de soins</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Le mode de fonctionnement de votre équipe permet :</i>					
48. <i>D'assurer la cohérence, la qualité et la continuité des soins et des services dispensés par l'établissement et l'intégration des activités des partenaires afin de fournir un continuum de soins et services à la population cible</i>	<input type="checkbox"/>				
49. <i>De donner aux équipiers le sentiment d'être utile, de pouvoir influencer sur la capacité opérationnelle de l'organisation</i>	<input type="checkbox"/>				
50. <i>De favoriser le recours à des outils d'évaluation des besoins des patients et de leurs familles</i>	<input type="checkbox"/>				
51. <i>De favoriser la collaboration avec les partenaires externes (médecin de famille, SAAQ, CSST, établissements de santé, CSSS, etc.)</i>	<input type="checkbox"/>				
<i>Résultats relatifs à l'équipe</i>					
Le mode de fonctionnement de votre équipe :					
52. <i>Permet de traiter des cas complexes (dont le diagnostic et le traitement demandent l'expertise et le jugement de plusieurs cliniciens expérimentés)</i>	<input type="checkbox"/>				
53. <i>Permet de développer davantage les connaissances et les habiletés d'intervention (compétences professionnelles)</i>	<input type="checkbox"/>				
54. <i>Permet le soutien mutuel et facilite l'intégration des débutants et des stagiaires par des professionnels plus expérimentés (mentorat, préceptorat)</i>	<input type="checkbox"/>				
55. <i>Favorise le respect et la reconnaissance de la spécificité de chacun</i>	<input type="checkbox"/>				
56. <i>Permet de transcender ses valeurs personnelles pour travailler au partage de valeurs professionnelles communes</i>	<input type="checkbox"/>				

Intégration des soins	Cotation				
	Totalement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord	Non applicable
Éléments à considérer <ul style="list-style-type: none"> - Ce qui vise la structure - Ce qui vise l'équipe - Ce qui vise le patient 					
57. <i>Permet de rassurer l'équipe sur la pertinence des interventions</i>	<input type="checkbox"/>				
Résultats relatifs aux patients					
Le mode de fonctionnement de votre équipe permet d'améliorer la qualité des soins et des services en se basant sur :					
58. <i>L'atteinte des objectifs cliniques (guérison, maintien ou amélioration des capacités fonctionnelles et cognitives chez la clientèle âgée, retour au travail, etc.)</i>	<input type="checkbox"/>				
59. <i>Des services sécuritaires (respect des normes et des pratiques organisationnelles requises pour l'agrément)</i>	<input type="checkbox"/>				
Le mode de fonctionnement de votre équipe permet de clarifier et de mieux cibler :					
60. <i>Les besoins bio-psycho-sociaux du patient et/ou de sa famille</i>	<input type="checkbox"/>				
61. <i>Les attentes du patient et/ou de sa famille</i>	<input type="checkbox"/>				
Le mode de fonctionnement de votre équipe favorise, au cours de l'épisode de soins :					
62. <i>La transmission d'un message cohérent et uniforme</i>	<input type="checkbox"/>				
63. <i>L'adhésion du patient au plan d'intervention et l'implication de la famille</i>	<input type="checkbox"/>				
64. <i>L'implication du patient dans son processus de guérison (affirmation de soi / empowerment)</i>	<input type="checkbox"/>				
65. <i>L'accompagnement du patient et de sa famille</i>	<input type="checkbox"/>				

Merci de votre aimable participation

Comment citer ce questionnaire :

Bédard S.K., Poder T.G. et Larivière C. (2013). Processus de validation du questionnaire IPC65 : un outil de mesure de l'interdisciplinarité en pratique clinique. Santé Publique, volume 25, n°6.

Contacts :

Suzanne K. Bédard
 Conseillère en ETMIS
sbedard.chus@ssss.gouv.qc.ca

Thomas G. Poder
 Conseiller-cadre en ETMIS
tpoder.chus@ssss.gouv.qc.ca

Comment utiliser ce questionnaire ?

Ce questionnaire sert principalement à évaluer une équipe dans son ensemble. Différents scores du degré d'intégration des concepts menant à une pratique interdisciplinaire peuvent être calculés. Un score global peut ainsi être calculé pour indiquer un résultat d'ensemble, de même qu'un score par sous-dimension et un score pour chaque question pour indiquer des résultats spécifiques. Au niveau des sous-dimensions et des questions individuelles, les scores obtenus permettent d'évaluer les points forts et les points faibles d'une équipe. Éventuellement, il sera aussi possible d'observer des points de divergences au sein de l'équipe pour certaines questions.

Chaque réponse peut être transformée en un score compris entre 0 et 3 ou 0 correspond à « totalement en désaccord », 1 à « plutôt en désaccord », 2 à « plutôt en accord » et 3 à « totalement en accord ». Les réponses « non applicable » sont exclues du calcul du score. Dans le calcul du score, aucune pondération n'est effectuée, chaque item étant considéré comme également important.

Un score entre 2,5 et 3 indique une bonne intégration des concepts menant à une pratique interdisciplinaire efficace. Pour un item individuel cela correspond à un point fort.

Un score entre 2 et 2,5 indique un fonctionnement assez bon avec quelques éléments d'amélioration à apporter après examen en groupe.

Un score entre 1 et 2 indique soit des divergences marquées, soit plusieurs situations qu'il faudrait examiner en groupe et potentiellement corriger.

Un score inférieur à 1 indique qu'il y a très vraisemblablement un ou plusieurs problèmes à régler. Pour un item individuel cela correspond à un point faible.