

Les défis qui peuvent nuire à l'implantation et au maintien de la collaboration interprofessionnelle

Bien qu'il soit clair que la collaboration interprofessionnelle (CIP) soit maintenant l'approche à privilégier pour intervenir auprès de clientèles diversifiées ayant des problèmes de simples à complexes, plusieurs défis subsistent.

Consultez maintenant quelques défis relevés dans les écrits :

Interaction/soutien :

Le haut niveau d'interaction et de planification requis pour assurer l'efficacité de la CIP est exigeant en temps et en ressources humaines (Saunders et Corning, 2020; Ribeiro *et al.*, 2019). Le manque de soutien de l'établissement peut donc s'avérer un défi supplémentaire si des politiques ne sont pas mises en place pour permettre et faciliter le travail en CIP (Hendricks *et al.*, 2017).

Infrastructures :

Les différents lieux de pratique souvent éloignés (hôpitaux, cliniques communautaires, etc.), le manque d'espace favorisant les interactions, l'aménagement des bureaux limitant les communications informelles rendent difficiles les interactions fréquentes et exigent plus de temps (par ex. les déplacements) et de ressources financières (Hendricks *et al.*, 2017; dos Ribeiro *et al.*, 2019; Saunders et Corning, 2020; Schot *et al.*, 2019).

Jargon :

Le vocabulaire propre à chaque discipline rend la communication difficile et plus complexe (Conroy *et al.*, cités dans Schot *et al.*, 2019; Saunders *et al.*, 2020).

Les valeurs :

Les différences dans les valeurs des divers professionnels de l'équipe peuvent être sources de mécontentement et rendre le travail plus difficile (Ribeiro *et al.*, 2019; Saunders et Corning, 2020).

Pouvoir :

La notion de pouvoir et d'hierarchie perçue par les membres de l'équipe est un frein à la CIP (Mabrose-Miller et Ashcroft, cités dans Dahlke *et al.*, 2020; Saunders *et al.*, 2020).

Différences culturelles :

Les différences culturelles requièrent de l'ouverture et du temps pour que les membres apprennent à bien se connaître (Atkinson *et al.*, cités dans Saunders *et al.*, 2020).

Manque de formation :

Le manque de connaissances des notions de base et des compétences en CIP rend sa mise en œuvre difficile. Les membres ne sont pas toujours au même niveau de connaissances concernant le rôle des autres professionnels et n'ont pas développé toutes leurs habiletés à travailler en équipe (dos Ribeiro *et al.*, 2019; Hendricks *et al.*, 2017).

Difficulté d'évaluer les retombées pour valider les effets (Saunders *et al.*, 2020) :

Comme il a été mentionné, les études portent sur des situations hétérogènes de la CIP rendant difficile cette évaluation.

Responsabilité professionnelle :

Les préoccupations concernant la responsabilité professionnelle sont un enjeu (Conroy, 2019). L'absence de consensus quant à la responsabilité partagée en cas d'erreurs médicales en est un exemple (Kusnoor *et al.*, 2019).

Nouveaux membres :

Le roulement de personnel fait en sorte que la composition de l'équipe interprofessionnelle n'est pas fixe. Les membres ont de la difficulté à bien se connaître et à se faire confiance pour compter sur les forces de chacun (Hendricks *et al.*, 2017).