FEMAGE 9ème colloque régional

"Vers une santé globale de proximité :
Construire et innover dans les territoires"

Atelier n°6 :
Du pluripro à l'interpro : côte à côte ou vraiment ensemble ?

Animation :
Ophélie HENRY
Céline FLAMENT



Objectifs de l’atelier

La nuance est subtile, mais la différence est là. Se situer, comprendre ce qui freine ou fait avancer, et repartir avec des idées pour passer à l’action.

1. Distinguer le pluriprofessionnel de l’interprofessionnel, au-delà des définitions théoriques.
2. Situer votre pratique et celle de votre équipe sur l’échelle de maturité interprofessionnelle.
3. Identifier les freins et les leviers concrets de la collaboration au sein de votre MSP.
4. Partager vos expériences avec des professionnels d’autres horizons et niveaux de pratique.
5. Repartir avec au moins une piste d’action concrète, mobilisable dès votre retour en MSP.

Le déroulé en 3 temps

1

Se situer & comprendre

Définitions, restitution du questionnaire et auto-positionnement.

2

Freins & leviers

Travail en sous-groupes et restitution créative.

3

Conclusion & perspectives

Synthèse, fiche mémo et échanges avec la salle.

PARTIE 1

Se situer et comprendre

Restitution du questionnaire

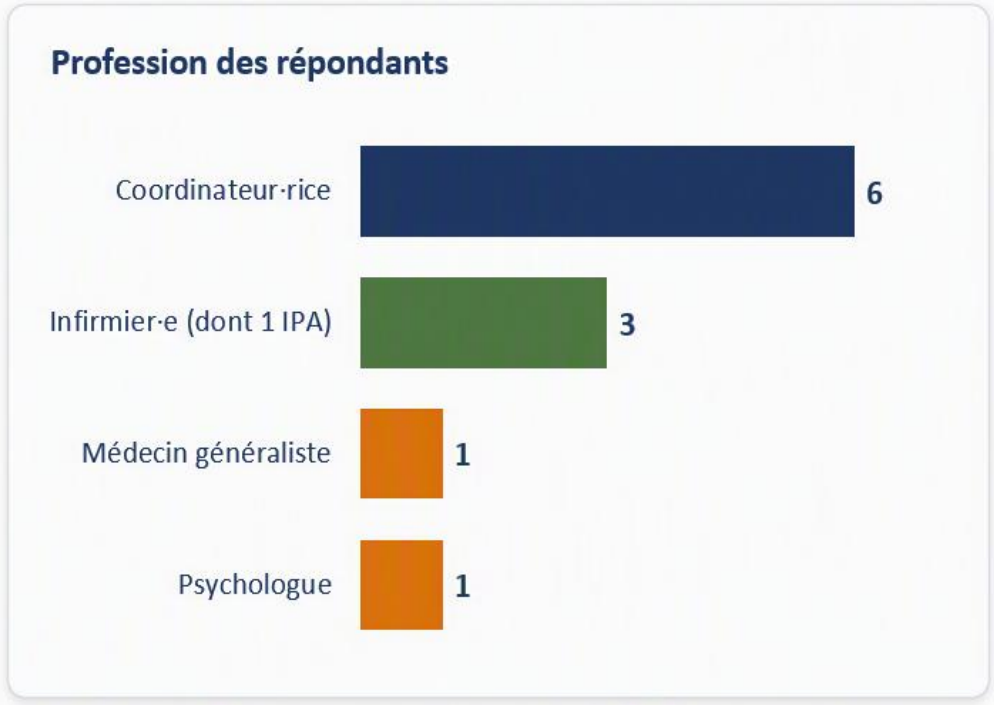
En amont de l'atelier, un questionnaire vous a été adressé pour recueillir vos définitions de la pluriprofessionnalité et de l'interprofessionnalité.

Qui a répondu ?

11 **réponses reçues**
entre le 18 et le 29 septembre

11/11 **exercent en MSP**
dont 2 également impliqué·es en CPTS

4 **métiers représentés**
des regards croisés dès le départ



Restitution du questionnaire

Vos définitions, avec vos mots

La pluriprofessionnalité

7/11 le décrivent comme un regroupement de professions différentes : même lieu, même patient ou même projet.

Une définition qui fait consensus.

« Différents professionnels interviennent autour d'un projet commun assez général, mais chacun exerce de son côté. »

L'interprofessionnalité

Des définitions plus variées :

- 5 construire, décider ensemble, décloisonner
- 3 échanger, se coordonner
- 3 autres lectures (critère du lieu, du « regroupement »...)

« Chacun travaille avec l'autre, et intègre le travail des autres pour construire sa propre tâche. »

Ce qu'on retient : le pluripro fait largement consensus, l'interpro se cherche encore. Et c'est justement le cœur de l'atelier !

FEMAGE

Restitution du questionnaire

Trois nuances qui ressortent de vos réponses

1

Les mêmes mots, des sens différents

« Travailler ensemble », « collaboration » : employés par certains pour le pluripro, par d'autres pour l'interpro.

2

Autour d'un patient ou d'un projet ?

L'interpro paraît évidente dans les actions de santé, beaucoup moins dans le suivi individuel d'un patient.

3

Ensemble… sans se dissoudre

La crainte de perdre l'autonomie et la spécificité de chaque métier. Or l'interpro repose sur la reconnaissance des compétences de chacun.

FEMAGE

Restitution du questionnaire

Ce que vous attendez de l'atelier

4

Des outils et des pistes concrètes

« Des outils pour mieux travailler ensemble »

→ Partie 3 · fiche mémo

3

Y voir plus clair entre pluri et interpro

« J'espère que cet atelier pourra m'aider à y voir plus clair. »

→ Partie 1 · définitions

3

Embarquer les professionnels

« Comment convaincre les plus réticents au travail en interprofessionnel ? »

→ Partie 2 · leviers

1

Lever les freins du quotidien

Temps, présence simultanée, outils, habitudes, communication…

→ Partie 2 · freins

FEMAGE

Comment définir la pluriprofessionnalité et l'interprofessionnalité ?

Pluriprofessionnalité

travailler côte à côte

Plusieurs professionnels exercent autour d'un même patient, mais chacun garde son champ d'action.

- Coexistence de plusieurs métiers
- Échanges ponctuels d'informations
- Coordination surtout organisationnelle
- Objectifs souvent définis par profession

Interprofessionnalité

travailler ensemble

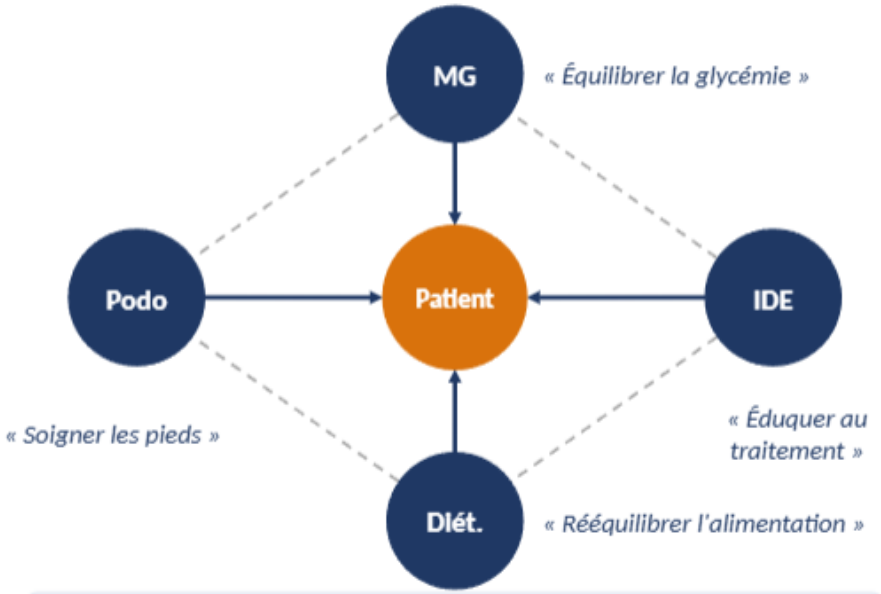
Une construction collective des réponses aux besoins du patient et du territoire.

- Vision partagée des situations
- Décisions concertées
- Reconnaissance des compétences de chacun
- Co-construction des parcours
- Responsabilité collective

FEMAGE

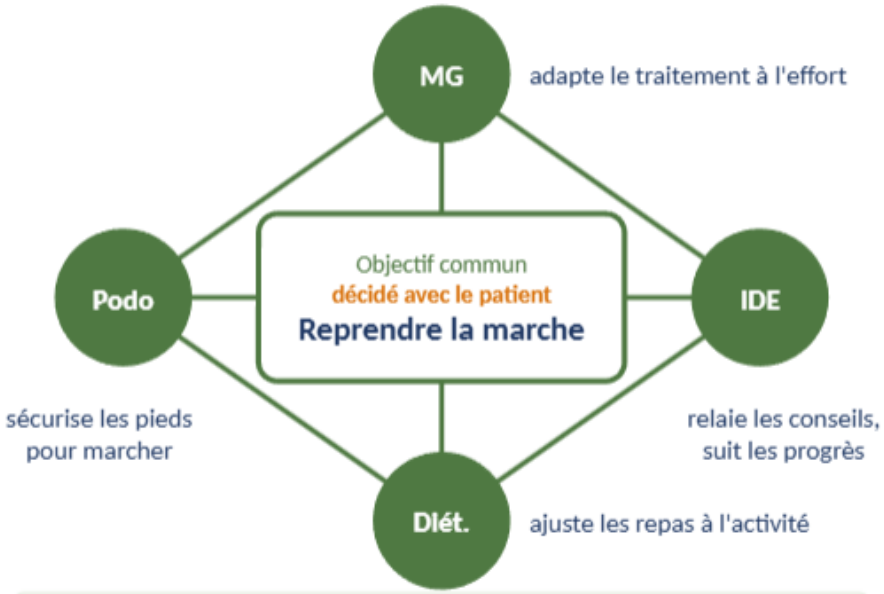
La formule clé

PLURIPRO : chacun son objectif



4 objectifs, 4 messages juxtaposés. Les informations circulent (pointillés), les décisions restent individuelles.

INTERPRO : un objectif décidé ensemble



1 objectif, 4 contributions ajustées. Ce sont les décisions qui circulent entre les pros.

Retour d'expérience

L’échelle de maturité interprofessionnelle

0 — Isolement
Je travaille seul, sans lien structuré avec d’autres professionnels.

1 — Coexistence
Je sais que d’autres interviennent, mais nous communiquons peu. Chacun dans son couloir.

2 — Coopération ponctuelle
J’échange des informations quand c’est nécessaire : une communication réactive.

3 — Coordination
Réunions, outils partagés, protocoles, rôles définis. C’est le cœur du pluriprofessionnel.

4 — Interprofessionnalité
Équipe apprenante : les frontières s’assouplissent, on co-construit et on se forme mutuellement.

FEMAGE

PARTIE 2

Identifier freins et leviers

Travail en 5 sous-groupes

Modalités

Identifiez ce qui freine / ce qui fait avancer.

Tirez au sort votre format de restitution et préparez-la !

Deux questions

1. Qu’est-ce qui favorise l’interprofessionnalité ?

2. Quels sont les freins ?

Freins et leviers : vos repères

Ce qui favorise

les leviers

- **Se donner du temps pour travailler ensemble** : fixer des réunions d'équipe (jour fixe ou roulement), se concerter pour trouver le moment le plus adapté (pause méridienne, soirée…), et surtout avoir la volonté collective d'accorder du temps à l'interprofessionnalité.
- **Prendre le temps de cultiver la cohésion et la convivialité** : consacrer des temps de convivialité, cités par deux groupes, pour nourrir la dynamique de groupe, l'envie de travailler ensemble, l'écoute et les échanges.
- **Disposer de lieux de rencontre** : une salle de réunion ou une cafétéria, et plus largement le fait de travailler sur un même site, favorisent les échanges informels.
- **Construire une culture commune** : connaître le projet de santé et y adhérer (en le présentant notamment aux nouveaux arrivants) et partager des actions de santé publique.
- **Reconnaître les compétences de chacun** : connaître et valoriser le champ d'intervention de chaque profession permet de dépasser les logiques hiérarchiques et de construire une relation d'égal à égal.
- **S'appuyer sur l'arrivée de jeunes professionnels** : formés dans un contexte plus collaboratif, ils apportent des visions nouvelles et une appétence pour le travail en équipe qui peuvent faire évoluer les pratiques.
- **Un leadership qui fédère sans imposer** : un management est nécessaire pour impulser et coordonner la dynamique collective, mais il doit rester participatif et non directif, à l'opposé du leadership autoritaire identifié comme un frein.
- **S'appuyer sur des moyens concrets** : la coordination, un logiciel partagé, l'indemnisation et le financement des temps collectifs.
- **Être accompagné** : l'appui de la FEMAGE aide les équipes à structurer leur fonctionnement et à progresser vers l'interprofessionnalité.
- **Se former** : formations pluriprofessionnelles et formation au management.

Freins et leviers : vos repères

Ce qui freine

les obstacles

- **Le temps**, cité par les quatre groupes : manque de temps de concertation, plannings et emplois du temps difficiles à concilier, horaires de réunion inadaptés, temps de présence variable dans la structure.
- **Les cultures professionnelles** : l'habitude des libéraux de travailler seuls, la culture propre à chaque métier, un fonctionnement vertical et une perception hiérarchique entre professions.
- **Les facteurs humains** : ego, personnalités, motivation ou investissement inégaux, peur des préjugés freinant la communication, et un leadership parfois autoritaire.
- **L'organisation** : le fonctionnement multisite, cité par deux groupes.
- **Le financement** : un forfait jugé insuffisant pour indemniser les temps collectifs.
- **Une notion encore floue** : la définition même de l'interprofessionnalité, et ce qu'elle implique, reste un frein.

PARTIE 3

Conclusion et perspectives

MERCI pour votre participation



Fiche mémo

« Pour aller vers l'interprofessionnalité » : repartir avec des pistes concrètes.

Votre avis compte

Flashez ce QR code pour évaluer notre colloque

FEMAGE