

Le potentiel de la formation interprofessionnelle de base dans le domaine de la santé : analyse de l'impact d'une expérience de formation interprofessionnelle en Suisse italienne

Étude commandée par l'Office fédéral de la santé publique,
Programme de promotion « Interprofessionnalité dans le domaine de la santé »
2017 – 2020

Brève description du rapport final

Équipe de recherche :

Monica Bianchi

Graziano Meli

Maria Caiata Zufferey

Paola Di Giulio

Carla Pedrazzani

30 novembre 2019

1. Objectifs et structure de l'étude

L'apprentissage interprofessionnel dans le domaine de la santé intervient quand la collaboration est intégrée au contexte éducatif pour que les expériences cliniques des étudiants correspondent le plus possible aux soins réels qu'ils appliqueront au terme de leur formation. À savoir, quand les conditions sont réunies pour que des étudiants de deux professions ou plus puissent apprendre ensemble ou les uns des autres. Cette formation devient un facteur clé pour préparer les étudiants à la collaboration interprofessionnelle : une condition essentielle pour garantir des soins partagés efficaces, pour en améliorer la qualité et pour réduire la rotation des professionnels et les coûts de la santé. Bien que la littérature spécialisée souligne le potentiel de la formation interprofessionnelle pour développer les aptitudes à la collaboration interprofessionnelle, il existe encore peu de preuves concernant l'impact réel de ce type d'approche pédagogique. La présente étude s'inscrit dans cette ligne de recherche pour **analyser l'efficacité de la formation interprofessionnelle auprès d'étudiants ayant suivi un parcours didactique qui intègre ce modèle**. L'étude de cas concerne le curriculum en soins infirmiers, en ergothérapie et en physiothérapie de la Haute École spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI) : elle met l'accent sur la formation interprofessionnelle au sein d'un parcours structuré, continu et progressif, qui se déroule sur six semestres et prévoit l'attribution de 45 crédits (ECTS), sur un total de 180, dans le cadre de modules communs à ces trois formations.

2. Méthodes

Un **projet de recherche mixte** en trois étapes a été adopté. Tout d'abord, on a procédé à une étude quantitative en vue de mesurer les aptitudes à la collaboration interprofessionnelle dans quatre populations différentes : les étudiants de première année en début de formation, ceux de troisième année en fin de formation, les anciens étudiants ayant passé une année dans le monde du travail et ceux en ayant passé deux. Dans un deuxième temps, une méthodologie qualitative a été appliquée pour examiner l'expérience d'apprentissage de l'interprofessionnalité par les étudiants et la manière dont cette dernière évoluait une fois qu'ils étaient intégrés dans le monde du travail. Des entretiens semi-structurés ont été réalisés avec des étudiants de troisième année, d'anciens étudiants actifs sur le marché du travail depuis un ou deux ans et avec des professionnels de la santé membres d'équipes dans lesquelles travaillent d'anciens étudiants de la SUPSI. La troisième phase a porté sur la triangulation des résultats quantitatifs et qualitatifs pour obtenir une vision globale.

3. Résultats

L'étude quantitative a permis de récolter 324 questionnaires : 115 de la part d'étudiants de première année, 106 de troisième année, 48 d'anciens étudiants travaillant depuis un an et 55 depuis deux ans. 51 personnes ont participé à l'étude qualitative : 15 étudiants de troisième année, 9 anciens étudiants travaillant depuis un an, 14 depuis deux ans et 13 professionnels de la santé. L'analyse statistique et thématique du corpus de données et l'intégration de ces dernières ont permis d'aboutir à une série de preuves concernant l'**impact** de la formation interprofessionnelle, la **persistance** de ses effets dans le temps, le processus d'**apprentissage** qu'elle génère et la **modification** de l'éventail de compétences une fois que la personne est intégrée dans le monde du travail.

En ce qui concerne la formation, les résultats quantitatifs ont révélé un **accroissement significatif des aptitudes à la collaboration interprofessionnelle** pour les étudiants de troisième année par rapport à ceux de première année. On a remarqué que les étudiants de première année n'étaient pas dépourvus de sensibilité pour l'interprofessionnalité, et ce, parce que durant **le stage précédant la formation, ils entrent en contact avec les organisations de soins et vivent un premier moment d'approche fondamental** de ce type de collaboration. La persistance des effets de la formation interprofessionnelle dans l'acquisition des aptitudes à la collaboration interprofessionnelle est clairement observable deux ans après la fin de la formation. Toutefois, elle ne suit pas une ligne continue et stable : **à un an de la fin des études, les effets semblent s'atténuer pour ensuite augmenter à nouveau considérablement durant les mois suivants.**

Les données qualitatives aident à mieux comprendre les résultats quantitatifs. L'efficacité de la formation a été approfondie à travers l'analyse du processus d'apprentissage. Il s'avère que les étudiants vivent la formation interprofessionnelle comme un parcours exigeant, prenant et parfois délicat, mais appréciable à long terme. Elle permet de se **familiariser** avec l'interprofessionnalité en acquérant toute une gamme de connaissances, de compétences et d'aptitudes de base, ainsi que la capacité de traiter les expériences vécues dans ce contexte grâce à une pratique réfléchie et critique. Les conditions préalables sont l'organisation de cours et de situations d'apprentissage partagés par les étudiants des trois disciplines, l'engagement et la conviction des enseignants, qui devraient avoir intériorisé la valeur de la collaboration interprofessionnelle, ainsi que la disponibilité des ressources appropriées pour gérer la complexité de ce type d'apprentissage. La plus grande préoccupation des étudiants concernant la formation interprofessionnelle est qu'elle soit prodiguée au détriment de la construction d'une identité professionnelle solide. Si cette crainte est assez prononcée en début d'études, au fil du temps, les étudiants comprennent de mieux en mieux que l'identité est un concept relationnel qui se construit aussi bien à partir de ses propres caractéristiques que des attentes des autres. Partant, la relation avec des collègues d'autres disciplines peut également être un moyen de trouver son identité.

Le fléchissement des aptitudes à la collaboration interprofessionnelle durant les mois qui suivent la fin des études peut s'expliquer par un phénomène d'« **incubation** » : si l'ancien étudiant se rend compte que le bagage de connaissances qu'il a acquises doit être mis à l'épreuve et transféré dans la réalité professionnelle, il a toutefois tendance, durant les premiers mois de travail, à suspendre momentanément son attention pour la collaboration interprofessionnelle afin de se concentrer sur son propre rôle dans l'institution. Ce fléchissement peut être atténué si l'établissement prévoit des programmes d'introduction et des activités spécifiquement interprofessionnelles : la période l'incubation est raccourcie parce que l'établissement lui-même sollicite directement la personne nouvellement recrutée pour qu'elle mette à profit ce qu'elle a appris durant sa formation.

Enfin, l'augmentation des aptitudes à la collaboration interprofessionnelle deux ans avant la fin des études s'explique par l'atténuation du souci d'intégration : une fois que l'ancien étudiant a trouvé son rôle, il est en mesure de mobiliser les ressources nécessaires pour garantir un **engagement** actif en vue de mettre en œuvre et de développer la collaboration interprofessionnelle. Les connaissances acquises précédemment sont reconsidérées, personnalisées et appliquées au sein de l'organisation. Enfin, l'individu est prêt à assumer personnellement la responsabilité de la collaboration interprofessionnelle, apportant ainsi un changement réel à l'interne et stimulant un processus d'apprentissage au niveau organisationnel. À ce moment-là, les difficultés principales résident dans les résistances éventuelles de l'organisation et des personnes concernées. Les professionnels de la santé qui ont observé d'anciens étudiants s'intégrer dans des équipes

interprofessionnelles et collaborer avec d'autres professionnels ont apprécié la facilité avec laquelle ils l'ont fait.

	ÉTUDIANTS <i>Familiarisation avec l'interprofessionnalité</i>	ANCIENS ÉTUDIANTS + 1 AN <i>Incubation de l'interprofessionnalité</i>	ANCIENS ÉTUDIANTS + 2 ANS <i>Engagement dans l'interprofessionnalité</i>
CONCEPT DE L'INTERPROFESSIONNALITÉ	Connaissances et aptitudes acquises	Connaissances et aptitudes mises à l'épreuve	Connaissances et aptitudes reconsidérées
PROCÉDURE EN RAPPORT AVEC L'INTERPROFESSIONNALITÉ	Apprentissage = processus exigeant et délicat	Transfert = procédure d'attribution de sens aux expériences vécues	Apprentissage organisationnel = procédure d'actualisation personnalisée
DÉFIS DE L'INTERPROFESSIONNALITÉ	Interprofessionnalité au détriment de l'identité	Urgence de se construire un rôle au sein de l'institution	Résistance de l'environnement

La triangulation a révélé une convergence totale ou partielle entre les résultats. Aucune situation d'absence de convergence / de discordance.

4. Domaines d'intervention

La formation interprofessionnelle joue un rôle fondamental dans le développement des aptitudes à la collaboration interprofessionnelle des étudiants, qui sont les professionnels de demain. L'approfondissement mené dans le cadre de cette étude permet de définir : les facteurs contribuant à réaliser des parcours de formation interprofessionnelle, les points forts en termes d'organisation et d'équipe d'enseignants, les modalités favorisant la participation des étudiants et l'impact possible de l'organisation qui emploie les anciens étudiants.

Les domaines d'intervention possibles ont été établis à partir des résultats de l'étude. Ils comportent certaines recommandations spécifiques et perspectives de développement.' Pour faciliter la compréhension, il a été envisagé d'identifier des acteurs spécifiques auxquels se référer pour de telles recommandations : **établissements de formation, formateurs, étudiants, organisations de soins et monde politique.**

Il existe de nombreux **établissements de formation** différents à l'échelle nationale. Certains présentent des exemples consolidés de formation interprofessionnelle, d'autres des expériences initiales et d'autres encore réfléchissent à introduire ce concept. Il est fondamental que chacun d'entre eux garde à l'esprit l'importance de la formation interprofessionnelle pour développer les connaissances, les compétences et les aptitudes à cet égard, en plus de définir et de consolider avec leurs équipes le sens et la valeur d'une telle collaboration. Sur cette base, il sera possible de construire le parcours d'éducation interprofessionnelle avec une technique de formation qui permet de déterminer, sur la base des objectifs éducatifs du profil de compétences, les stratégies pédagogiques et didactiques à privilégier. Un aspect fondamental observé est l'importance de rester ancré dans la pratique professionnelle, que ce soit en créant des situations de base pour l'apport en

termes de formation (p. ex., situations organisationnelles, situations éthiques ou découlant de la gouvernance) ou pour mener des réflexions sur des situations vécues dans les stages.

Toute institution qui décide de s'orienter vers les parcours de formation interprofessionnelle doit également tenir compte des ressources structurelles, temporelles, humaines et économiques. La formation interprofessionnelle n'est pas un choix sans incidence financière. Toutefois, il ne faut pas y renoncer pour des raisons des ressources uniquement, car les résultats peuvent justifier les moyens investis.

Le rôle des **formateurs** est essentiel dans l'éducation interprofessionnelle. En effet, les étudiants perçoivent s'ils sont motivés et s'ils vivent eux-mêmes les valeurs de l'interprofessionnalité dans leur manière d'enseigner. Un aspect de taille pour les enseignants consiste à transmettre de manière intensive le parcours défini avec l'organisation, mais aussi à collaborer dans le choix et l'adoption de modèles théoriques solides. Par ailleurs, ils devront réaliser et expérimenter le concept de collaboration interprofessionnelle dans leur pratique professionnelle, tout en comprenant sa valeur, mais aussi les difficultés pouvant survenir. Il s'agit là de points très utiles pour soutenir les étudiants dans les phases initiales de la formation ou lorsqu'ils peinent à trouver un sens aux cours interprofessionnels ou qu'ils sont découragés face aux difficultés initiales. Il est recommandé aux formateurs et aux institutions dans lesquelles ils travaillent de créer les conditions permettant de partager la responsabilité des modules de formation interprofessionnelle entre les enseignants des différentes professions représentées dans les cours. De cette manière, ils pourront transmettre personnellement l'expérience de collaboration interprofessionnelle aux étudiants. Enfin, il est recommandé aux formateurs actifs dans la recherche de développer des projets qui permettent d'examiner des aspects peu explorés ou peu connus.

Les **étudiants** sont, pour leur part, acteurs du processus de formation interprofessionnelle et ils peuvent faire la différence, aussi bien pendant la formation (participation aux leçons, manière d'aborder la collaboration interprofessionnelle) et les stages qu'après la formation par un regard réfléchi et critique sur l'enseignement et les stages. Au cours des trois ans de formation, il peut arriver que les étudiants voient comme un défi le temps consacré à l'obtention de compétences et d'aptitudes à la collaboration interprofessionnelle au détriment de la constitution d'une identité professionnelle propre. Dans ces moments-là, il est important qu'ils se sentent soutenus et aiguillés par l'équipe d'enseignants et surtout qu'ils gardent à l'esprit le fait que le développement de l'identité intervient dans une dimension relationnelle. Pour préparer leur entrée dans le monde du travail, ils devront aussi être capables de résilience face à un environnement qui leur rendra difficile l'établissement d'une coopération interprofessionnelle et les entravera dans la mise en œuvre de ce qu'ils auront appris. Ils devront profiter, pendant leur formation, des nombreuses occasions d'expérimenter et de pratiquer la coopération interprofessionnelle, tout en renforçant progressivement leur résilience.

Les organisations de soins peuvent être des structures publiques ou privées, stationnaires ou ambulatoires, dans lesquelles les étudiants effectuent leur stage et sont embauchés comme nouveaux professionnels au terme de leur formation.

Comme ces structures endossent un rôle différent dans chacune des deux phases de construction des compétences et des aptitudes à la collaboration interprofessionnelle (tout d'abord comme lieu de stage, puis comme lieu d'exercice de la profession), il est essentiel qu'elles partagent à l'interne un modèle de référence et qu'elles définissent les ressources requises. Les ressources financières jouent un rôle au même titre que les ressources spatiales et temporelles, la composition du personnel et des compétences, tout comme la définition de moments où les différents professionnels peuvent se confronter, partager, projeter et planifier. Le nombre de personnes à l'interne ayant vécu des expériences de formation interprofessionnelle et qui s'impliquent dans la

création d'une culture organisationnelle stimulant, favorisant et soutenant cette approche augmentera au fil des ans ; ces personnes joueront de plus en plus un rôle crucial pour l'organisation, qui devrait développer différentes solutions pour les soutenir. Un autre rôle stratégique de ces organisations consiste à définir et à développer des parcours d'insertion pour le nouveau personnel en vue de favoriser son intégration dans les processus et les rôles et de réduire son niveau de stress. Il faudra également définir des parcours de formation continue (résidentiels ou non) pour les professionnels travaillant dans ces organisations afin de les soutenir dans leur développement professionnel et dans l'actualisation de la collaboration interprofessionnelle. Pour favoriser le développement d'instruments de soutien *ad hoc*, il faut garder à l'esprit qu'il y a des moments, durant la période d'insertion et la première année de travail, où les connaissances, les compétences et les aptitudes à la collaboration interprofessionnelle sont mises en incubation.

Dans le **monde politique**, les rôles que peuvent endosser des institutions comme la Confédération et Swissuniversities sont liés et organisés à divers niveaux d'intervention. Ces derniers s'étendent de la sensibilisation à la diffusion de la formation interprofessionnelle comme moyen de créer une collaboration interprofessionnelle, à la promotion de programmes de recherche sur ce sujet, en passant par le soutien de la diffusion des résultats de projets de recherche et des bonnes pratiques ainsi que le développement de ces dernières. Une forme de soutien pourrait être de reconnaître la présence de modules basés sur la formation interprofessionnelle en tant que critères de qualité pour l'accréditation des programmes de formation. Un autre type d'action politique est possible de la part des associations scientifiques et professionnelles qui peuvent sensibiliser à la question par des initiatives spécifiques impliquant leurs membres.

5. Conclusion

Cette étude souligne le potentiel de la formation interprofessionnelle pour le développement d'aptitudes à la collaboration entre les professions de la santé. Parallèlement, elle met en évidence la complexité du processus d'apprentissage et les conditions de sa réussite, tout comme l'importance du contexte professionnel dans lequel la personne s'intègre au terme de ses études, pour maintenir, exercer et encourager les aptitudes à la collaboration interprofessionnelle.