

# L'interdisciplinarité n'existe que dans les livres (ou presque)

**Mélanie Perroux, M.Sc.**

Directrice de la Chaire de recherche

Politiques Connaissances et Santé

[www.pocosa.ca](http://www.pocosa.ca)

Université de Montréal



CHAIRE DE RECHERCHE  
POLITIQUES  
CONNAISSANCES  
SANTÉ

# L'interdisciplinarité

- Ne fait pas consensus
- Difficile de faire consensus quand il n'y a pas de définition claire de ce qu'est une discipline, une profession.... (ex: chevauchement en santé)
- Les différentes définitions ne sont pas validées empiriquement, pas utilisées.
- Donc pas d'outils d'évaluation (Huutuniemi et co. 2010)
- Mais n'est pas impossible



# Rapides concepts: différence entre multi et inter

- **Multi :  $1+1 = 2$**

- Échanges ponctuels de savoirs, des informations
- Coopération , consultation
- Influence entre les différentes professions mais la responsabilité revient à l'une d'entre elles (on partage la situation selon la discipline la plus appropriée)
- Indépendance des disciplines.
- Division des tâches  
(ex: un livre où chacun écrit un chapitre)
- Réduire des coûts et des équipements.

TOUT LE MONDE  
EST LÀ POUR S'EXPRIMER,  
MAIS SI CHACUN SE TAIT  
ÇA IRA PLUS  
VITE !!!



# Rapides concepts: différence entre multi et inter

- **Inter:  $1+1 = 3$** 
  - Intégration, appropriation des savoirs, des informations
  - Collaboration.
  - Responsabilité partagée
  - Interdépendance des disciplines à coordonner.
  - Intégration des tâches (ex: tout le monde écrit le livre)
  - Reconstruction du réel: aucune discipline n'en sort identique car changement des cadres théoriques, des références.
  - Développement d'une vision
  - Résolution de problèmes complexes.



# Le défi de l'interdisciplinarité

- C'est que chaque discipline veut maintenir ou développer son autonomie, ce qui crée une tension entre la collaboration et le repli. Chacun veut aussi être le leader de l'interdisciplinarité. (Korazim-Kòrosy et co. 2014)



# Quelques bienfaits l'interdisciplinarité

- Pour les professionnels:
  - Satisfaction de relever de nouveaux défis
  - Satisfactions de développer de nouveaux savoirs, pratiques
  - Raccourcissement de la courbe d'apprentissage, augmentation du transfert des connaissances
  - Réduction du sentiment d'isolement
- Pour les organisations
  - Redynamise des vieilles disciplines
  - Augmente les capacités d'innovation
  - Augmente le rayonnement

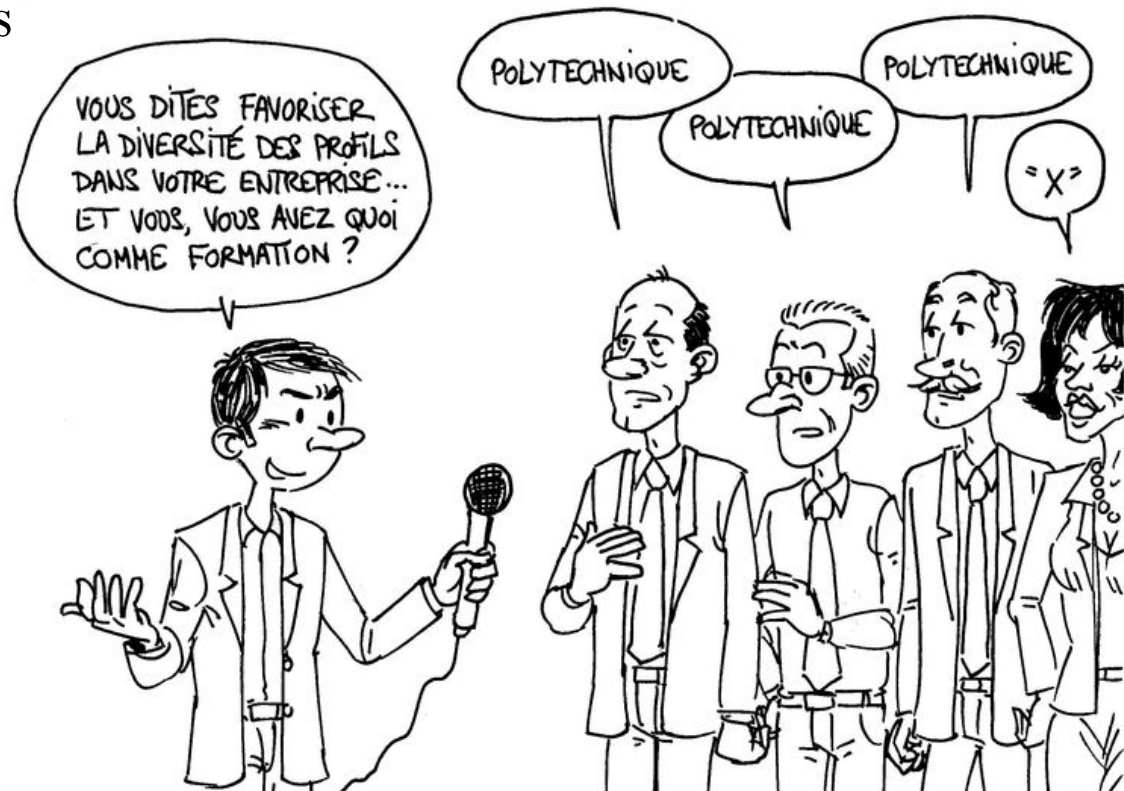
# Comprendre l'interdisciplinarité

- Quel type de collaboration multidisciplinaire ou interdisciplinaires est souhaité: **3 critères**
  - L'étendue
  - Le type d'interaction
  - Le but

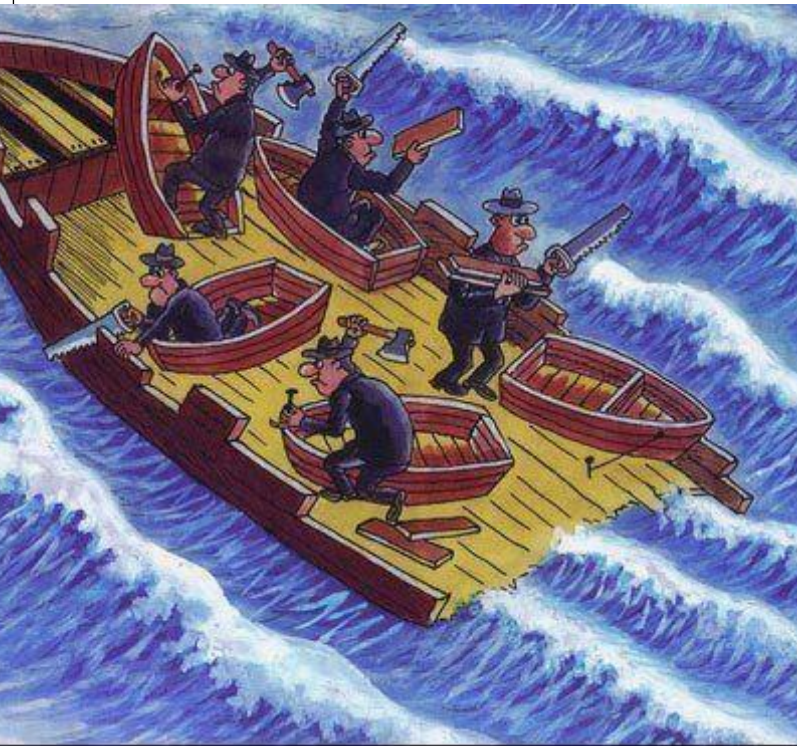


# Comprendre l'interdisciplinarité: l'étendue

- Implication de disciplines similaires ou adjacentes: ex: médecins et infirmières
- Implication de disciplines variées: ex: avocats et infirmières



# Comprendre l'interdisciplinarité: le type d'interaction



- **A: Multidisciplinarité**
  - *Encyclopédique*: juxtaposition des projets sous un parapluie commun. Réduire les coûts, partager les ressources: ex: livre avec 1 chapitre = 1 discipline
  - *Contextuelle*: l'interaction sert à définir le problème mais chacun choisi sa solution
  - *Composite*: emprunt à d'autres disciplines. Ex: LEAN

# Comprendre l'interdisciplinarité: le type d'interaction

- **B: Interdisciplinarité: quel rôle vise l'intégration?**
  - *Empirique*: analyser du matériel empirique pour mieux comprendre une situation.
  - *Méthodologique*: combiner les approches différentes pour résoudre un problème
  - *Théorique*: créer des liens, habiter un nouveau territoire de savoirs, créer un nouveau paradigme.

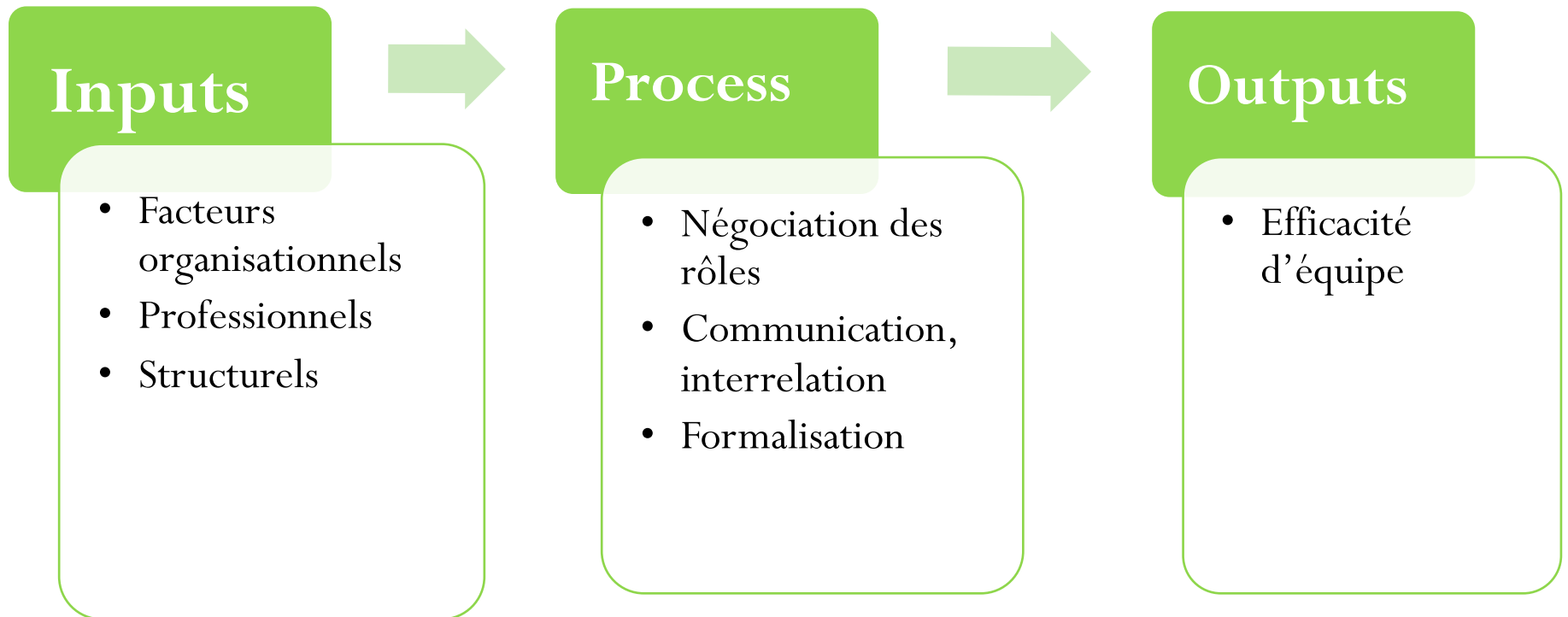


# Comprendre l'interdisciplinarité: le but

- **Épistémologique**: mieux comprendre un phénomène: ex: interrelations entre les professionnels de la santé et les politiques nationales
- **Instrumental**: obtenir des résultats, développer des produits commercialisables, résoudre un problème.
- **Mixte**: égalité des besoins de comprendre un phénomène et d'obtenir des résultats

# Par où commencer?

- Par là où on a le pouvoir d'agir.

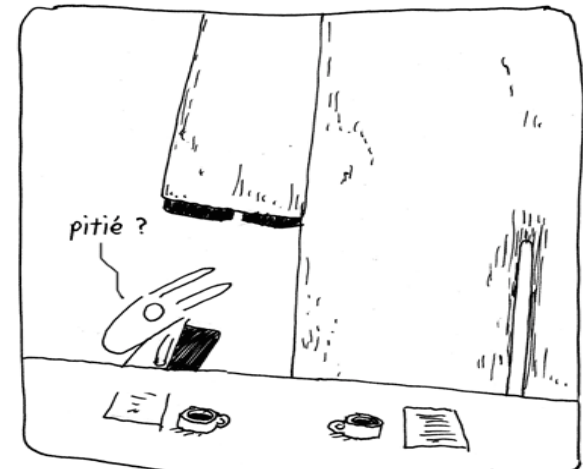
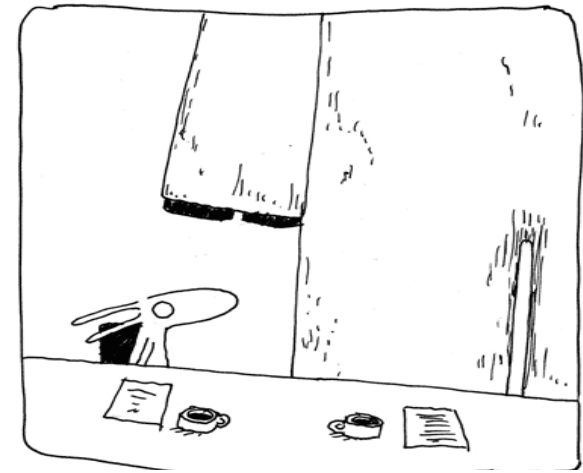


# Les barrières

- En terme d'inputs: systémiques et organisationnels
- En terme de process: organisationnels et interrelationnels



- Outputs: facteur d'efficacité et même d'efficience.



# Les barrières systémiques et organisationnelles:

- La **formation** préalable par disciplines
- Les **désincitatifs**: délais très courts, chronométrage et standardisation, bureaucratie des processus, structures hiérarchiques ou définition des rôles rigides...
- Des **fonctionnements différents**: concernant l'avancement, la rémunération, les modes de travail...
- Des **méconnaissances**: des autres disciplines, des experts disponibles, des théories, du jargon...
- Les **finances**: le nerf de la guerre non? 😊



# Les barrières interrelationnelles

- La **responsabilité**: qui est responsable?
- Les **autres**: risque de voir sa discipline challengée, oblige à une réflexivité sur sa propre discipline, ses croyances, ses méthodes, son utilité
- **Soi-même**: manque de confiance, désorientation, sentiment d'incapacité ou sentiment de l'imposteur
- **Peur** du changement.





## Préalable à l'interdisciplinarité

- Contrairement à la multidisciplinarité, il faut aller plus loin que la simple connaissances des raisons d'être des autres disciplines.
- S'ouvrir à d'autres références, valeurs, en développer des communes.
- Arrêter de parler en jargon technique, en développer un commun
- Accepter de partager les responsabilités
- Avoir confiance dans sa propre identité
- Avoir déjà de bonnes expériences de multidisciplinarité.

# Recommandations interrelationnelles

- **Réfléchir l'assemblage de l'équipe:**
  - Choix des disciplines:
    - Basée sur nos connaissances et habitudes de travail?
    - Dans le but de compléter/agrandir l'expertise de l'équipe?
  - L'équilibre dans les effectifs: en cas d'une discipline majeure, elle doit composer environ 1/4 des effectifs.
  - Plus il y a de disciplines variées, plus le processus est long
  - Dans le cas de disciplines très adjacentes, on peut gagner du temps sur les concepts mais on en perd en tension car compétition.
  - L'harmonie des personnalités:



# Recommandations interrelationnelles

- **Prendre le temps de se comprendre mutuellement**
  - Les enjeux et préoccupations des autres disciplines
  - Les questionnements historiques ou concepts de chacune des disciplines
  - Prendre le temps de connaître les modes de fonctionnements et les outils propres à chaque discipline
  - Accepter qu'il est parfois plus judicieux de créer une 3<sup>ème</sup> voie plutôt que chercher à tout prix de faire rentrer un cadre dans un autre.
  - Faire un point au préalable sur les interactions, bénéfices attendus

# Recommandations interrelationnelles

- **Communiquer, communiquer et... communiquer (redundancy communication)**
  - Formellement: road map, mais pas seulement des réunions...
  - ...et informellement (événements de sociabilisation, formation...)
  - Définir les processus de résolution de conflits
  - Conserver la communication virtuelle pour des étapes subsidiaires



# Recommandations organisationnelles

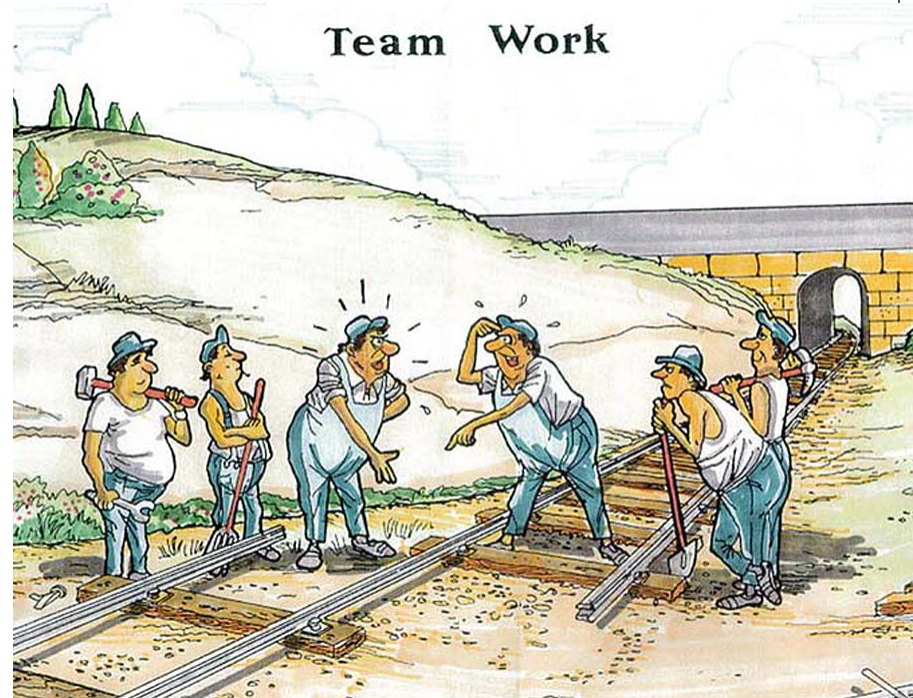
- **Développer des processus inter-organisationnels de reconnaissance des professionnels:** avancement, rémunération
- Culture de soutien à l'innovation
- Définir les rôles et responsabilités de chacun
- Définir un coordonnateur de projet surtout si l'équipe est nouvelle
- Choisir un (bon) leader.
- Et bien sûr octroyer du temps et de l'argent!



# Autres recommandations

- **Faire une étude/rapport préliminaire du problème**
- **Définir un but commun** qui va mettre les allégeances de côté. Ex: en santé, les besoins des patients.
- **Définir les critères de réussite** du projet
- **Définir les livrables** pour l'équipe ET propres à chaque discipline.

Et bien sûr....



# Évaluer l'interdisciplinarité

- Définir rapidement des critères d'évaluation commun concernant le projet.
- Mais ne pas faire d'amalgame: évaluer séparément le processus d'interdisciplinarité et ses résultats (efficacité de l'équipe...)
- Évaluer l'interdisciplinarité de manière longitudinale et pas seulement post-projet.
- Connaitre la perception des acteurs concernant l'étendue, le type de relation et le but de l'interdisciplinarité
- Analyser les documents et archives du projet pour comprendre les processus, la communication, l'apparition de conflit...
- Évaluer la composition de l'équipe (expertise manquante...)
- Rendre cette évaluation accessible à l'équipe mais aussi au plus grand nombre

# Références

- Huutoniemi K, Thompson Klen J, Bruun H, Hukkinen J. (2010) Analyzing interdisciplinarity: typology and indicators. *Research Policy* 39: 79-88
- Castràn Broto V, Gislason M, Ehlers M-H. (2009) Practising interdisciplinarity in the interplay between disciplines : experiences of established researchers. *Environmental Science and Policy* 12: 922-933.
- Podesta G, Natenzon C, Hildago L, Ruiz Toranzo F (2013) Interdisciplinary production of knowledge with participation of stakeholders: A case study of collaborative project on climate variability, human decisions and agricultural ecosystems in the Argentine Pampas. *Environmental Science and Policy* 26: 40-48.
- D'Amour D, Goulet L, Labadie J-F, San Martín-Rodríguez L, Pineault R. (2008) A model and typology of collaboration between professionals in healthcare organizations. *BMC Health Services Researches* 8: 188.
- Korozim-Körosy Y, Hizrahi T, Bayne-Smith M, Garcia ML (2014) Professional comparative perspectives on roles and experiences among six disciplines. *Journal of Community Practice* 22: 1-2, 229-255
- D'Amour D, Ferrada-Videla M, San Martín-Rodríguez L, Beaulieu M-D. (2005) The conceptual basis for interprofessional collaboration: Core concepts and theoretical frameworks. *Journal of Interprofessional Care. Supplement* : 116-131.

Remerciements à Maude Charron, étudiante à la Faculté des Sciences Infirmières, pour avoir partagé sa revue de littérature permettant de compléter toutes ces références