

# Transactions identitaires des travailleurs sociaux et travailleuses sociales en milieu hospitalier

*L'interprofessionnalité : une coïncidence ou un travail de redéfinition de repères ?*

14 septembre 2023

Mauro Mercolli, Matthieu Krafft & Barbara Tarditi

# Avant-propos

La présente conférence s'inscrit dans le processus de valorisation d'une prestation de service (PS) qui, sur une demande du département femmes, mères et enfant (DFME - CHUV), consistait à redéfinir le cahier des charges de ses éducateur·trice·s en milieu hospitalier en vue de renforcer le travail interprofessionnel. Cette PS a permis d'atteindre un résultat, celui de négocier et **redéfinir un nouveau cahier des charges** des éducateurs et des éducatrices sociales et de faire un premier constat; à savoir que **la redéfinition du cahier des charges** a opéré comme un **objet tiers pour des transactions identitaires**.

# Sommaire

1. Professionnalité et professionnalisation : de quoi parle-t-on ?
2. L'interprofessionnalité : dimension statique vs processuelle ?
3. Les enjeux de la collaboration *dans l'inter*
4. La mise en place du cahier des charges DFME
5. Conclusion

Les premiers repères

# Professionnalité : définition

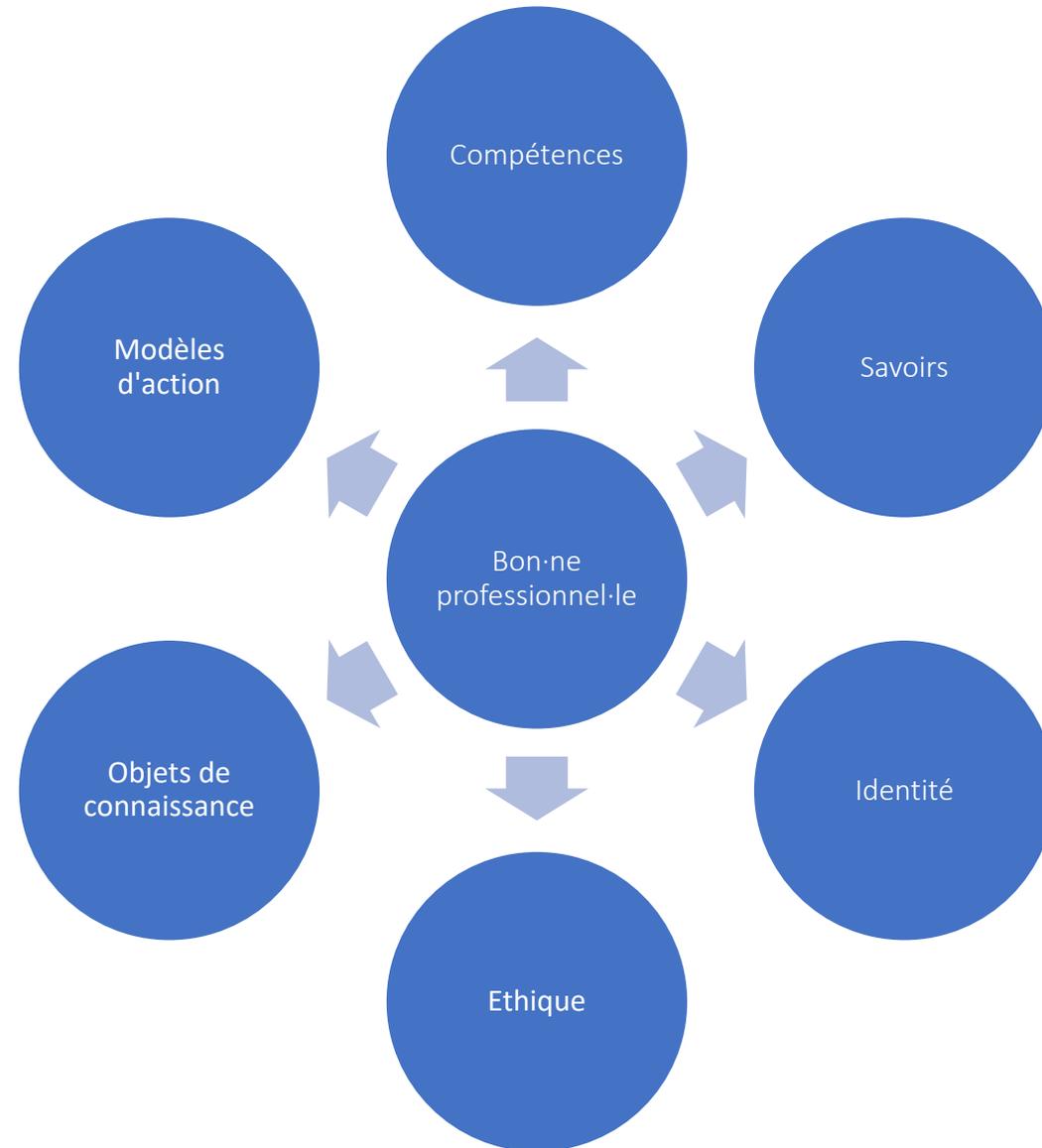
« [...] un *modèle d'action* mettant au cœur de la qualification non seulement l'expérience professionnelle et les qualités personnelles [...] mais aussi une *conception éthique* de la profession vécue comme un *engagement de toute la personnalité* » (Dubar, 1987, p. 7).

# Professionnalité : définition

[La professionnalité] « *porte sur les **objets de connaissances** et de maîtrise qui fondent et légitime en partie l'assise du « **bon** » professionnel* » (Hatano-Chalvidan,

2016, p.10)

# Professionnalité : de quoi parle-t-on?



# Professionnalisation : définition

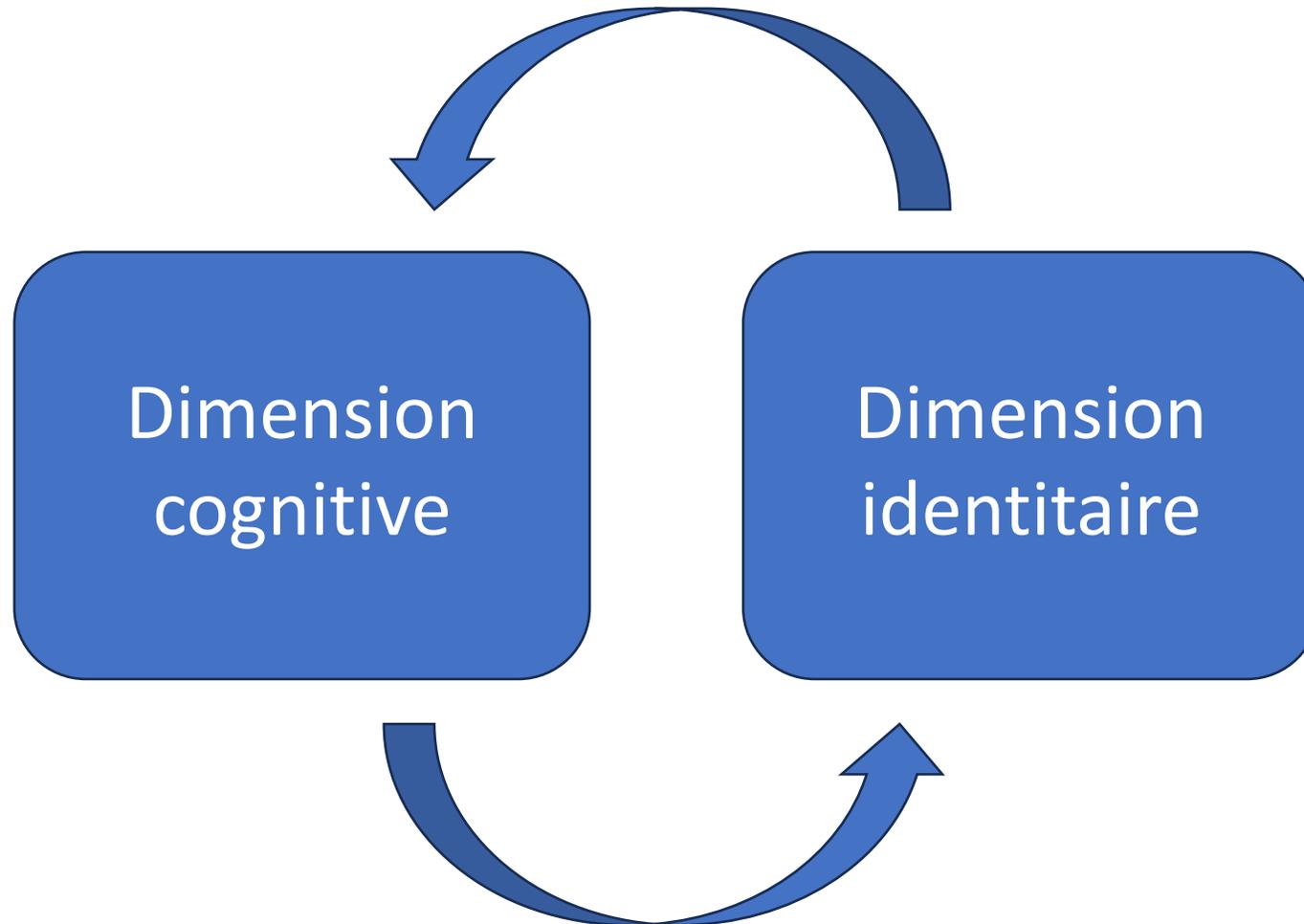
*" La professionnalisation est, selon nous, à la fois : une intention (du côté de l'organisation) de « mise en mouvement » des sujets [...]; un processus de développement de process d'action (côté individu ou groupe) dans ces dispositifs, assorti souvent d'une demande, émanant des sujets, de reconnaissance par l'organisation ; une transaction (individu et organisation) en vue de l'attribution d'une professionnalité à l'individu [...]." (Wittorski, 2008,*

# Professionnalisation : définition

Schématiquement, la professionnalisation peut alors être considérée comme **un processus dialectique**, impliquant d'une part les travailleurs engagés dans une activité donnée et d'autre part divers acteurs avec lesquels ils **interagissent** pour accomplir leur travail

(Demazière, 2017, p. 87)

# Professionalisation : de quoi parle-t-on?



# L'interprofessionnalité : définition

*«La notion d'interprofessionnalité signifie que des spécialistes issus de différentes disciplines et professions collaborent de façon étroitement coordonnée.»* (OFSP, 2017, p.3)

# L'interprofessionnalité : définition

*«définir une interprofessionnalité suppose d'identifier et de choisir un certain nombre de compétences, valeurs et savoirs professionnels **partagés et portés** par différents professionnels, animés par **des projets et des finalités** de l'action distinct.»* (Hatano-Chalvidan, 2016, p. 10-12)

Interprofessionnalité

# Dimension statique vs processuelle ?

Niveau	Professionalité Centrée sur	Professionalisation Centrée sur	Interprofessionalité Centrée sur
Individuel / sujet	être "bon·ne professionnel·le" (résultat)	négocier le "bon·ne professionnel·le" (processus)	affirmer le "bon·ne professionnel·le" (résultat)
Micro / dyade et groupe	Être "bon·ne professionnel·le" (résultat)	négocier le "bon·ne professionnel·le" (processus)	négocier le "bon·ne professionnel·le" (processus)
Méso / institution	Être "bon·ne professionnel·le" (résultat)	négocier le "bon·ne professionnel·le » (processus)	être & négocier "bon·ne professionnel·le" (résultat & processus)
Macro / société	-	négocier le "bon·ne professionnel·le" (processus)	Être "bon·ne professionnel·le" (résultat)

# Les enjeux de l'interprofessionnalité

*(re)définition d'espaces de «recomposition sociale» et de co-construction*

# La collaboration en *inter* demande

1. La présence de **savoirs** différents et complémentaires
2. La définition par les acteurs **de territoires** d'action
3. La (re)connaissance d'une **identité pour soi** et pour **autrui**
4. La capacité à gérer la dimension **productive** et la dimension **constructive du travail**. (Rabardel & Samurçay, 2006).

# Quatre enjeux de l'interprofessionnalité

1. La reconnaissance d'un **éthos professionnel**. (Jorro, 2013)
2. La capacité de l'acteur de s'insérer dans un processus de « **secondarisation** » des savoirs (Bautier, & Goigoux, 2004)
3. La création d'**espaces intermédiaires** de recomposition sociale (Rouilleau-Berger, 2003) et de **co-construction** (Calicis, 2010) .
4. La capacité à concilier des moments **d'action** (confrontation) et des moments de **co-construction** (de transformation)

La mise en place du cahier des  
charges DFME

# 1<sup>er</sup> constat : des identités renforcées

- Renforcement de l'identité professionnelle
  - Clarté de la fonction
  - Sentiment accru de légitimité pour affirmer un regard différent sur les enjeux psycho-sociaux des patient·e·s hospitalisé·e·s
  - Sentiment de participer au processus d'interprofessionnalité avec la co-construction du plan de soins des enfants et adolescents

## 2<sup>ème</sup> constat : des interactions accrues avec les autres professions

- Meilleure image de la profession ES (confiance réciproque)
- Clarification des territoires et des compétences de chaque partenaire en action
- Meilleure capacité des ES de mobiliser leurs savoirs de référence
- Intérêt des autres professionnel·le·s sur ce qui se passe au service éducatif pour chaque patient
- Augmentation des demandes de prise en charge

## 3<sup>ème</sup> constat : une meilleure visibilité des ES

- Valorisation de la spécificité de l'ES : sa vision d'ensemble de la situation des patient·e·s et de son accompagnement
- Plus d'espaces d'échanges entre professionnel·le·s
- Meilleur accès au dossier du patient·e (lecture et rédaction)
- Demandes d'intervention mieux ciblées

## 4<sup>ème</sup> constat : les obstacles

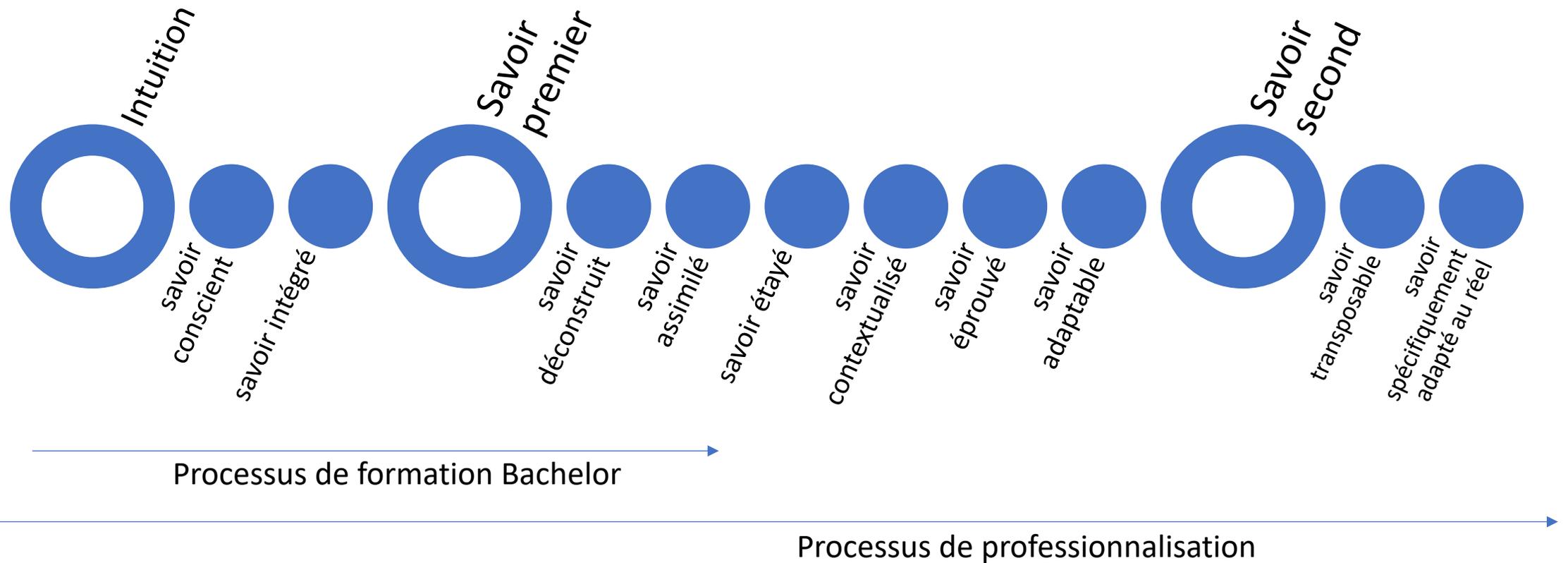
- Fort tournus des équipes
- Évolution rapide des missions
- Les spécificités dans les différents départements au  
CHUV

Conclusion

La dimension processuelle de l'interprofessionnalité

L'interprofessionnalité s'organise autour de processus de **négociation/confrontation** qui permettent aux équipes et aux acteurs de se réapproprier des savoirs de base (cursus bachelor) et de valoriser leurs identités (pour soi et pour autrui).

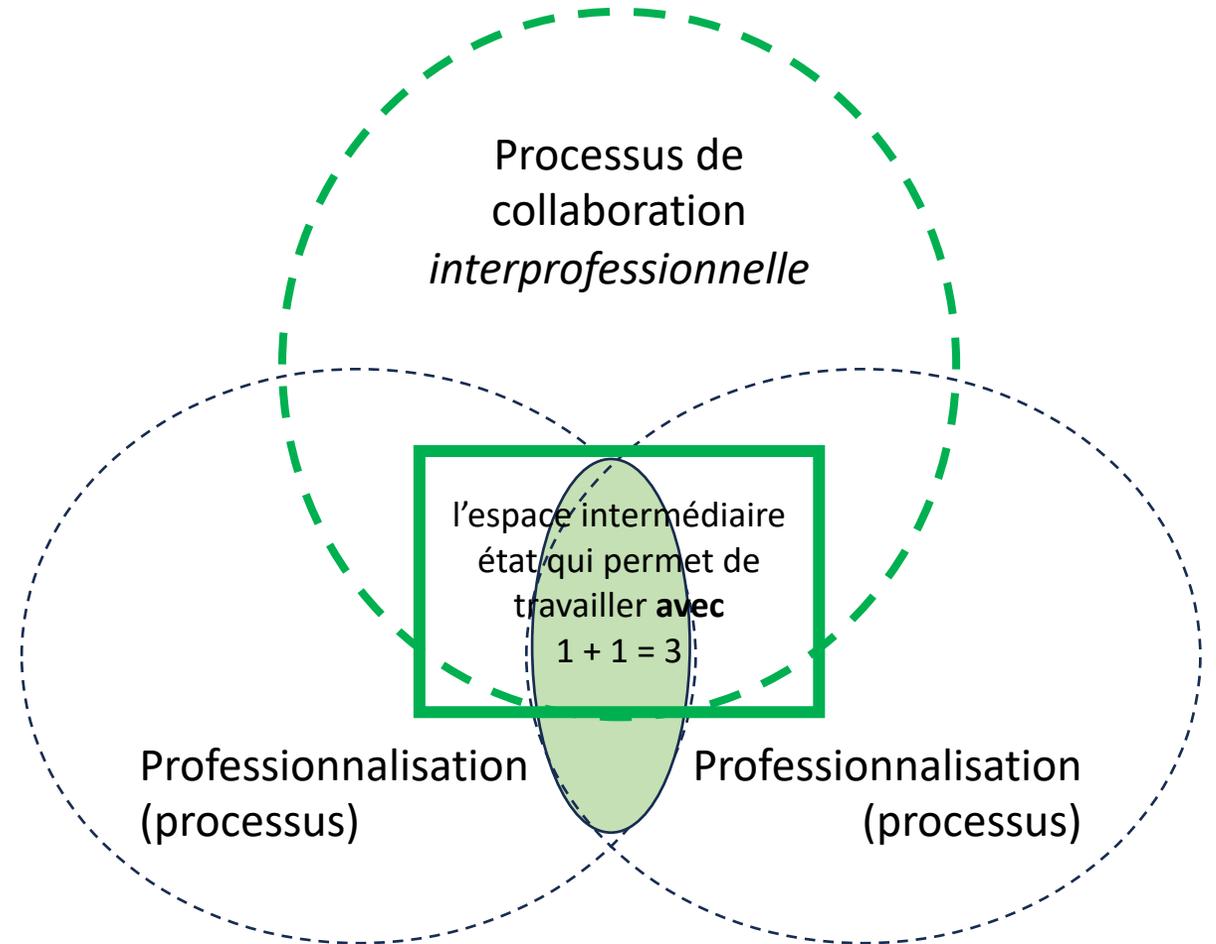
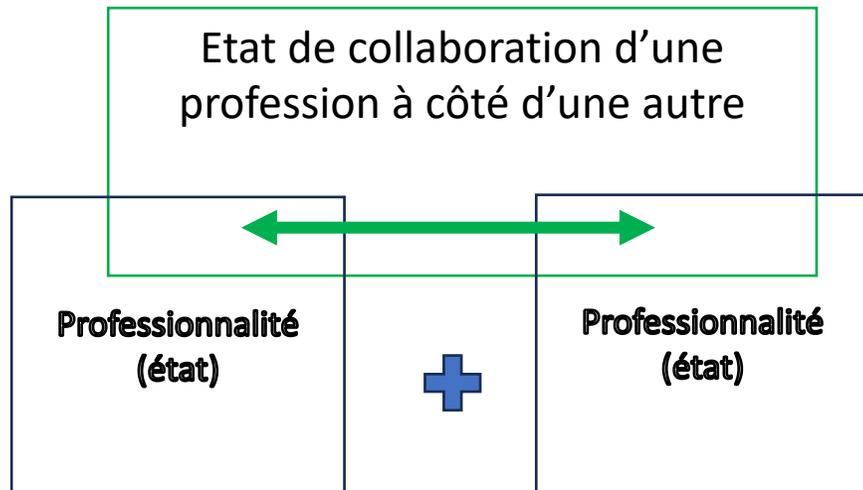
# La secondarisation des savoirs



La création d'espaces intermédiaires de recomposition sociale et de co-construction.

L'interprofessionnalité implique de **disposer d'espaces de recomposition sociale** (Rouilleau-Berger, 2003) **et de co-construction** (Calicis, 2010) qui permettent **d'engager l'ethos** professionnels des acteurs et actrices et servent à **négoier** des savoirs, des identités et des actions. Ces espaces formels de **recomposition sociale et de négociations** permettent de légitimer les activités professionnelles réalisées au sein de l'organisation.

# La création d'espaces intermédiaires de recomposition sociale et de co-construction.



Merci