

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

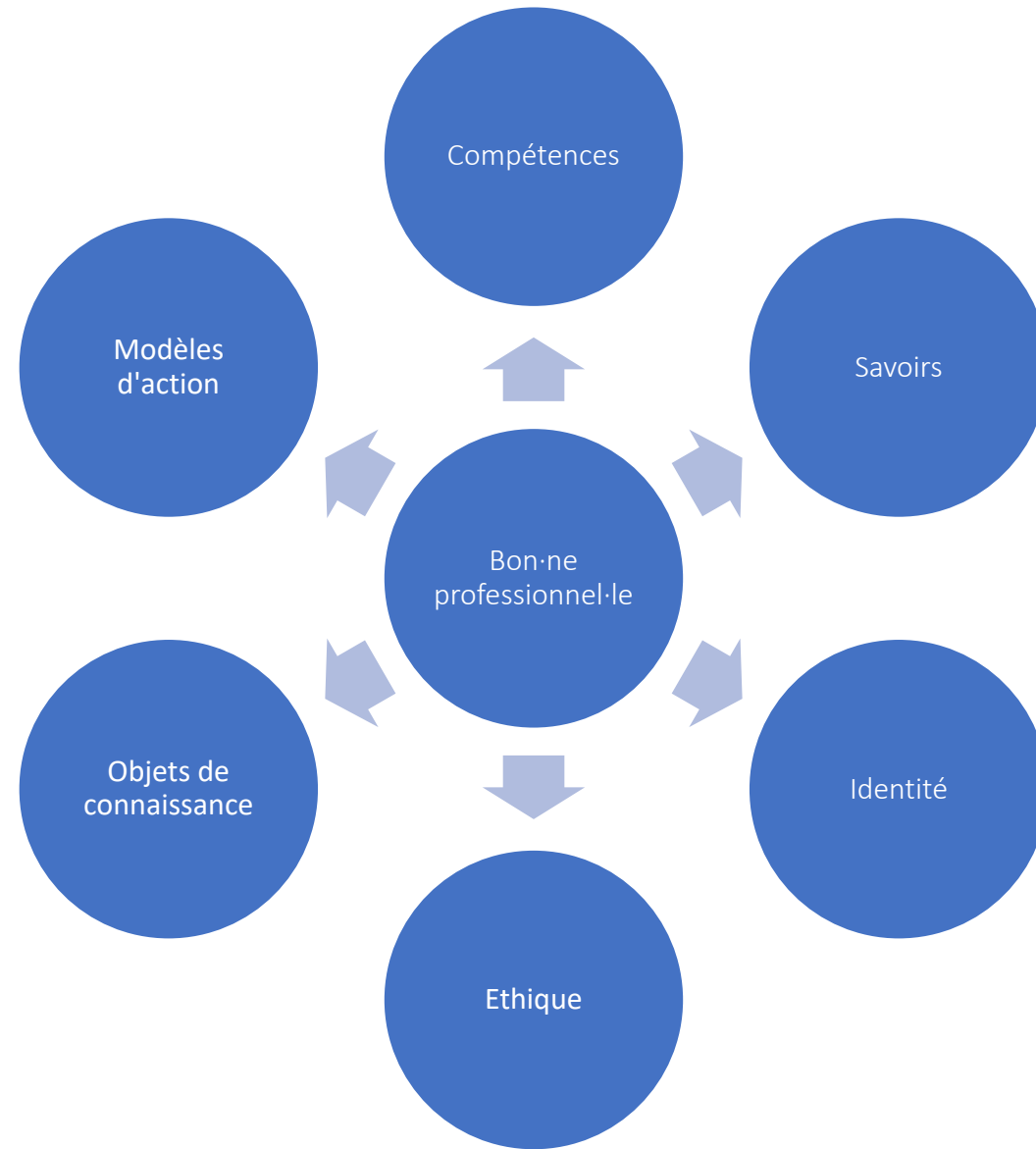
« [...] un *modèle d'action* mettant au cœur de la qualification non seulement l'expérience professionnelle et les qualités personnelles [...] mais aussi une *conception éthique* de la profession vécue comme un *engagement de toute la personnalité* » (Dubar, 1987, p. 7).

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,

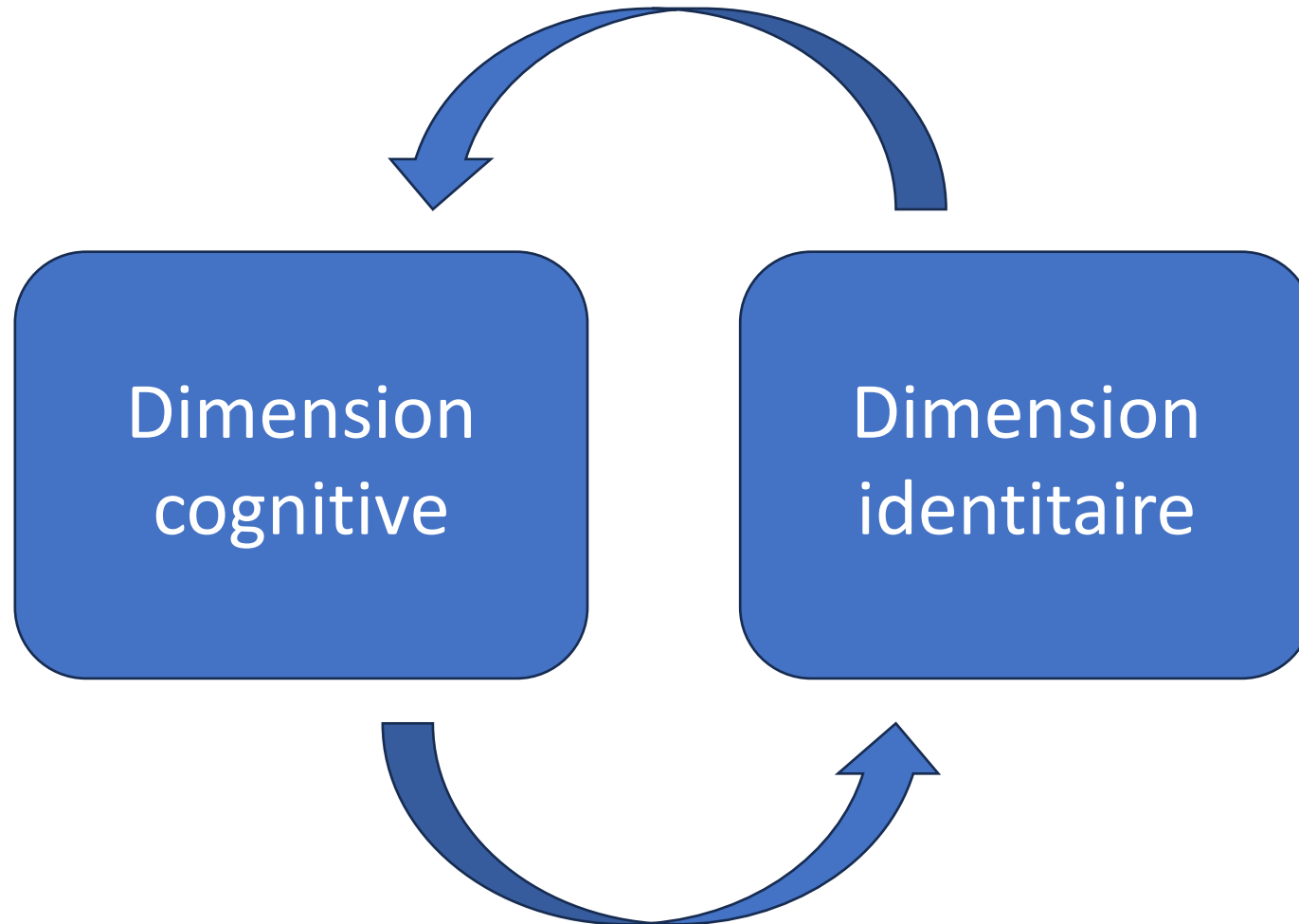
p. 61)

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)

Professionnalisation : 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^{er} 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^{ème} 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^{ème} 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^{ème} constat : les obstacles

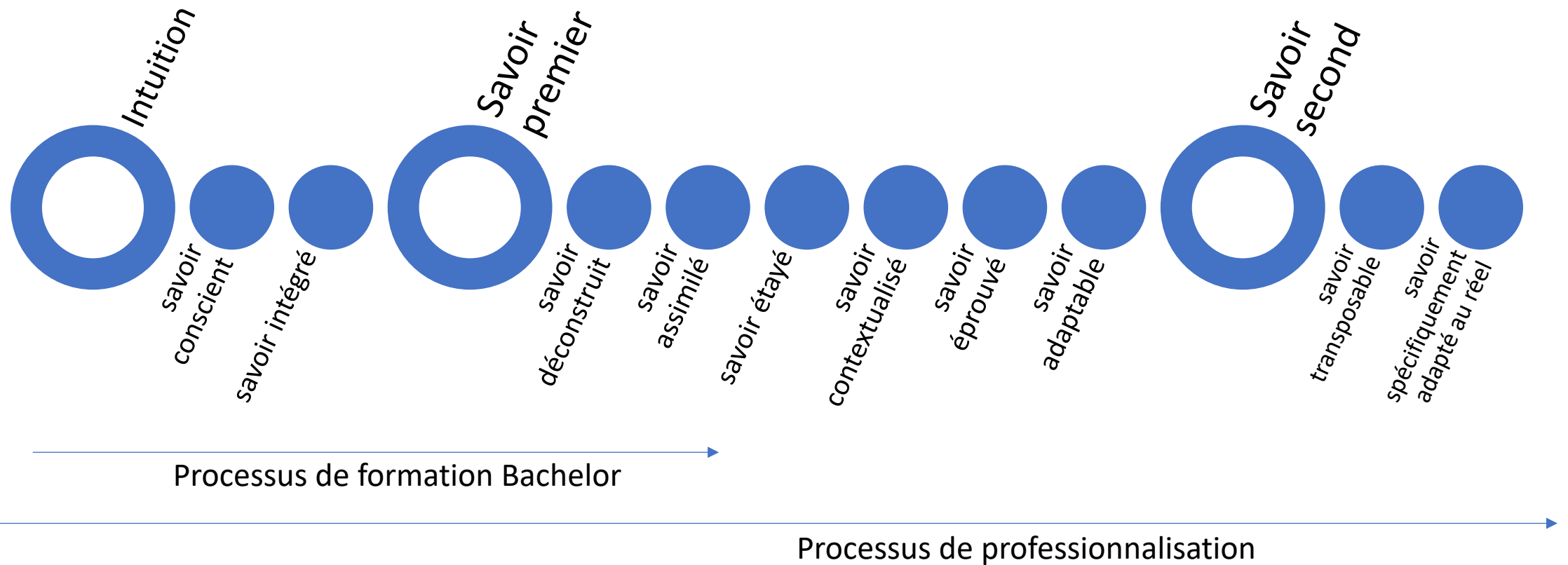
- Fort tournus des équipes
- Évolution rapide des missions
- Les spécificités dans les différents départements au
CHUV

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).

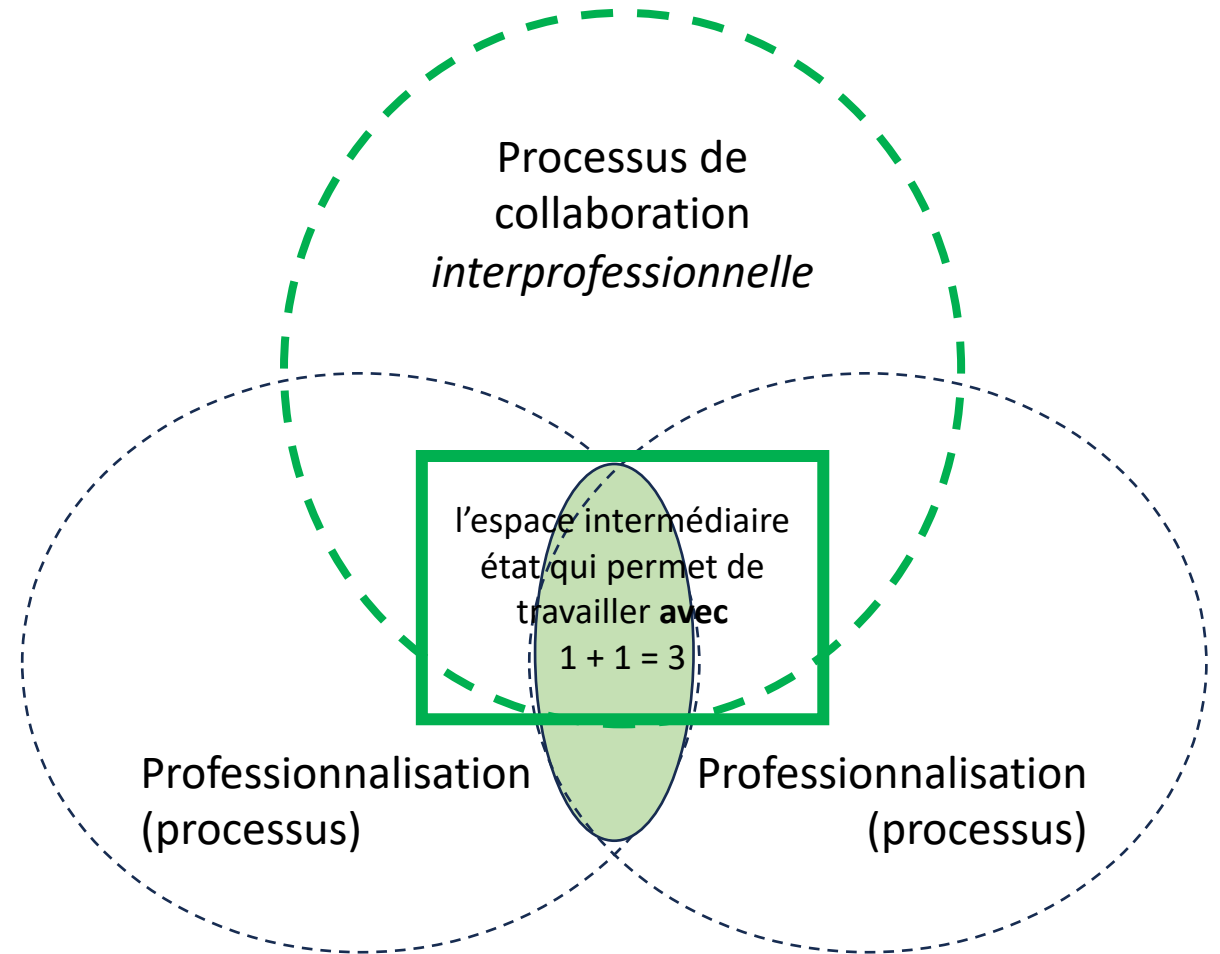
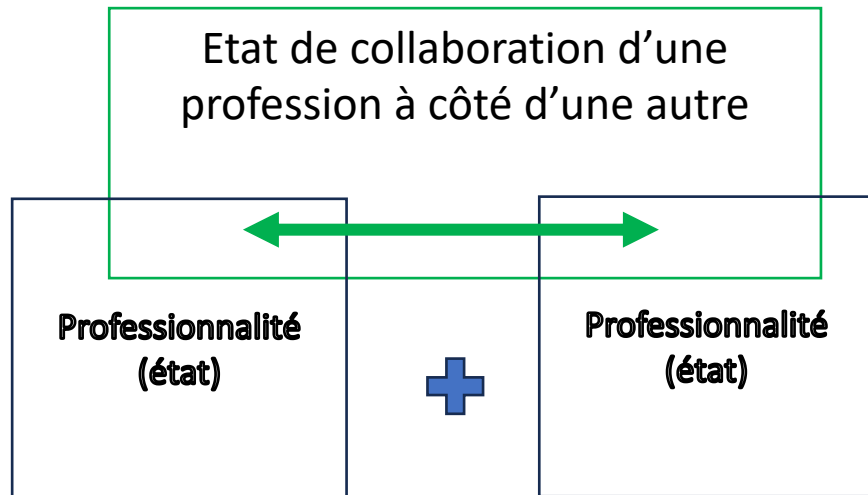
La secondarisation des savoirs



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