

Transactions identitaires des travailleurs sociaux et travailleuses sociales en milieu hospitalier

L'interprofessionnalité: une perspective éco-systémique pour penser l'évolution dans le temps de l'interaction entre différents groupes professionnels.

12 novembre 2025

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 femme, mère et enfant du (DFME - CHUV) à la HETSL, consistait à redéfinir le cahier des charges de ses éducateur·trice·s en milieu hospitalier en vue de renforcer le travail interprofessionnel. L'introduction de ce cahier des charges, qui a eu lieu en 2021, a opéré dans un premier temps comme un objet tiers pour des transactions identitaires au sein des équipes. Aujourd'hui, nous souhaitons présenter l'évolution du projet en mettant le focus sur l'articulation entre les niveaux individuel, d'équipe, institutionnel et sociétaux.

Sommaire

1. Interprofessionnalité: processus ou état?
2. Présentation des dynamiques à chaque phase du projet
3. L'interprofessionnalité, un processus incertain
4. La création d'espaces intermédiaires de recomposition sociale et de co-construction
5. Conclusion. Un focus sur le niveau institutionnel: quelle place pour les éducateur·trices dans le milieu hospitalier?

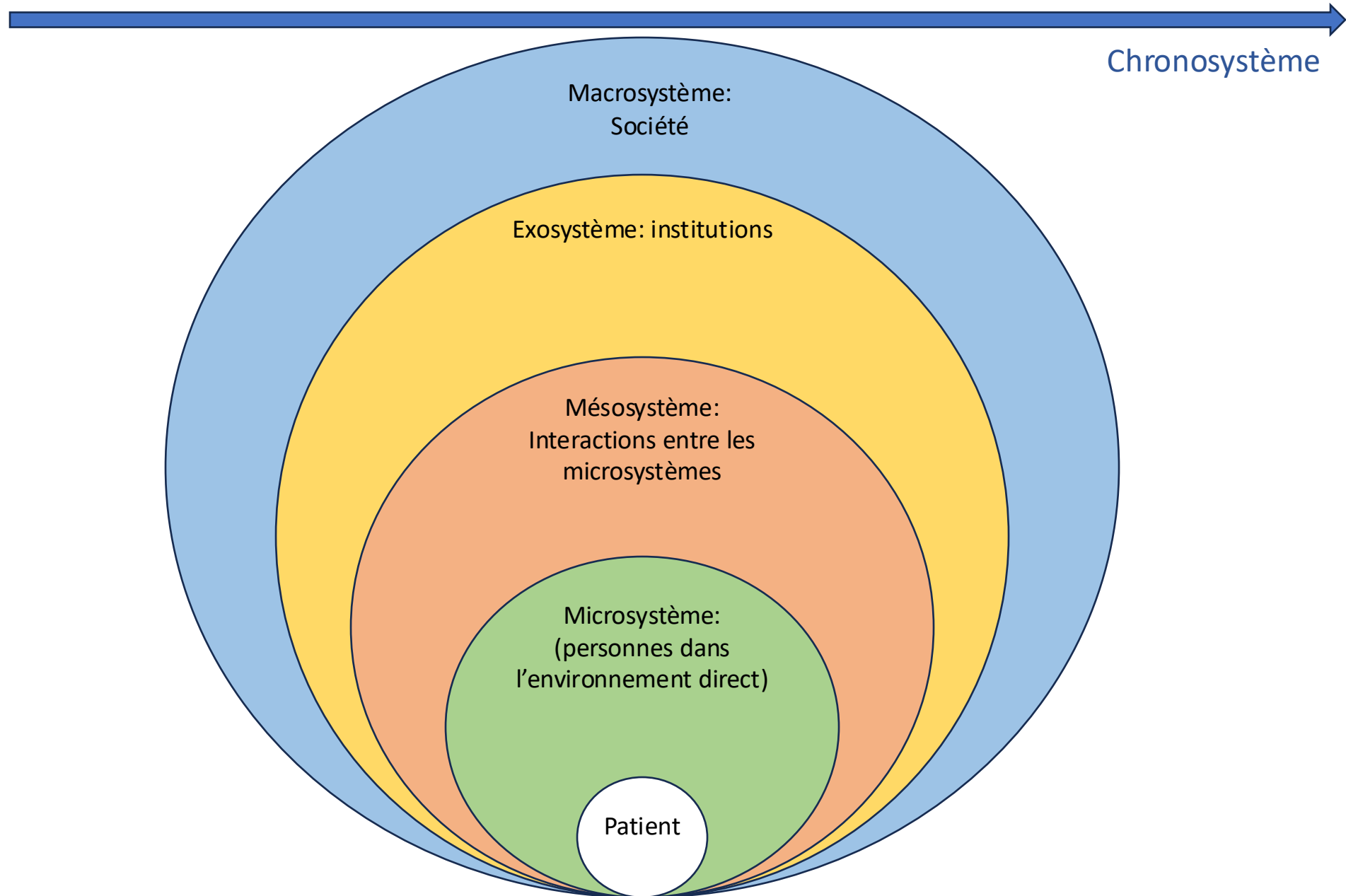
Interprofessionnalité

Définition et perspective éco-systémique

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, M., 2016, p. 10-12)

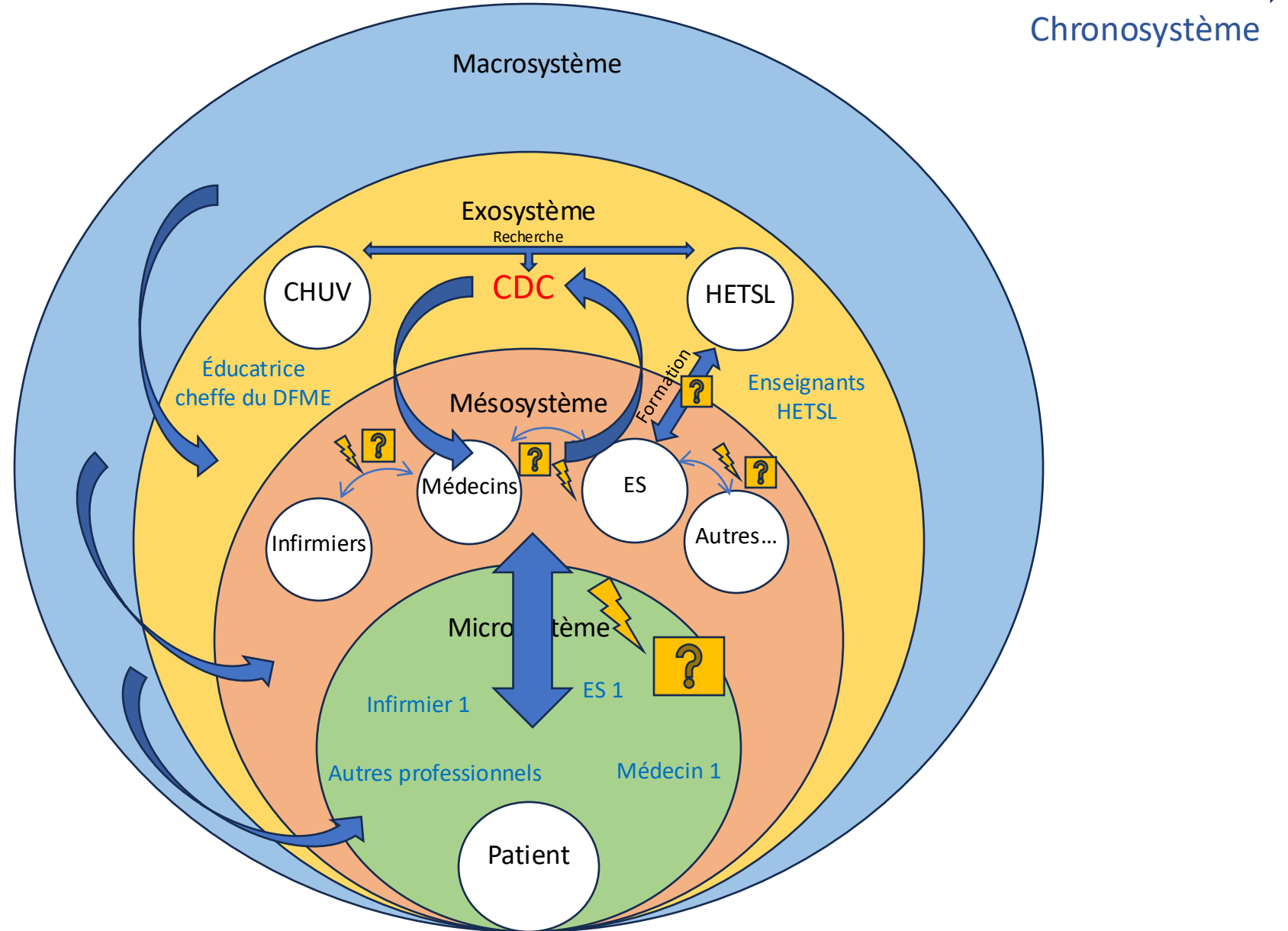
Le modèle écologique du développement humain, Bronfenbrenner (1979)



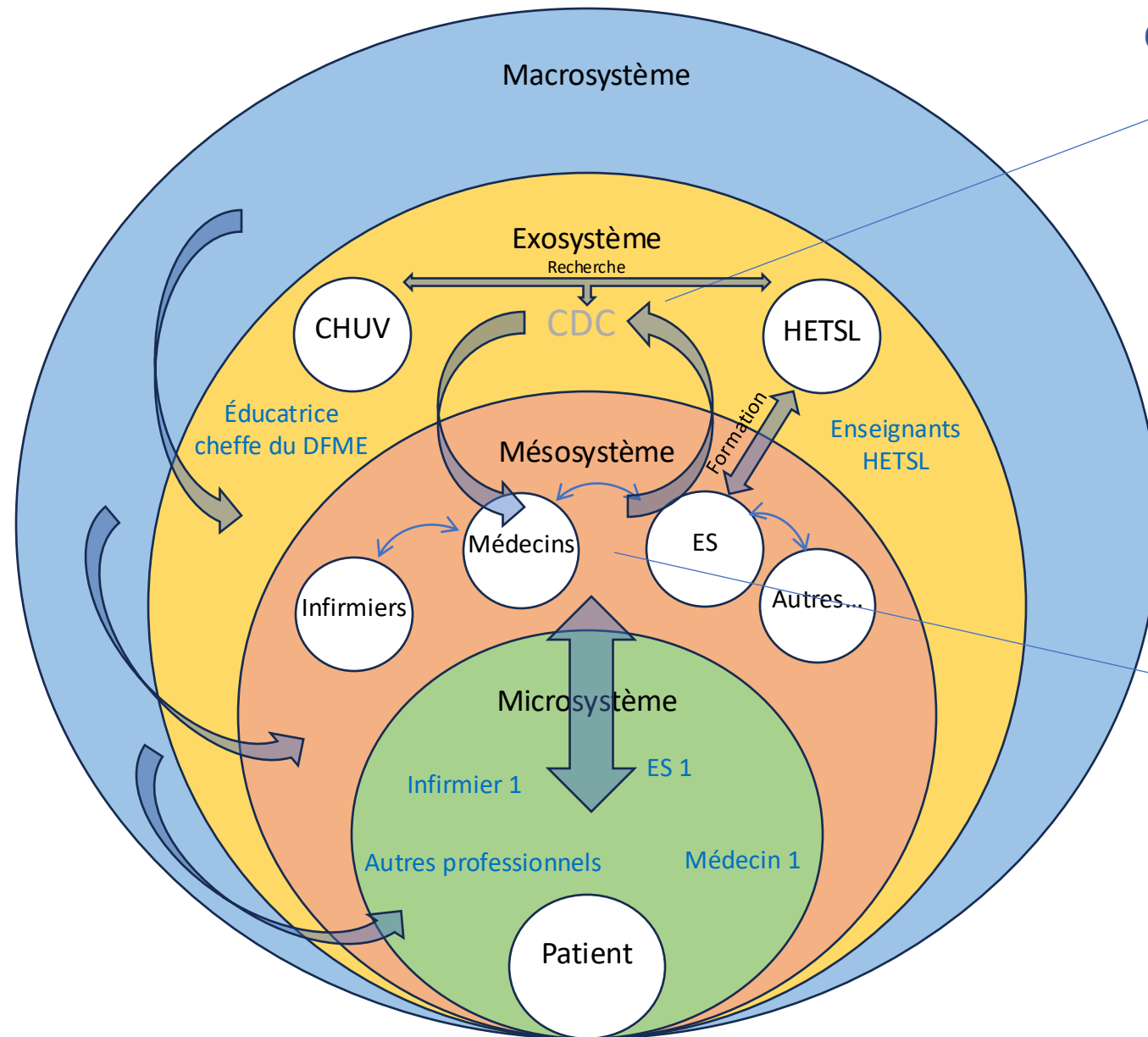
Dimension statique vs processuelle ?

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, méso / dyade et groupe	être "bon·ne professionnel·le" (résultat)	négocier le "bon·ne professionnel·le" (processus)	négocier le "bon·ne professionnel·le" (processus)
Exo / 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)

T0: la problématique initiale



T1: Le processus engagé et soutenu par le cahier des charges



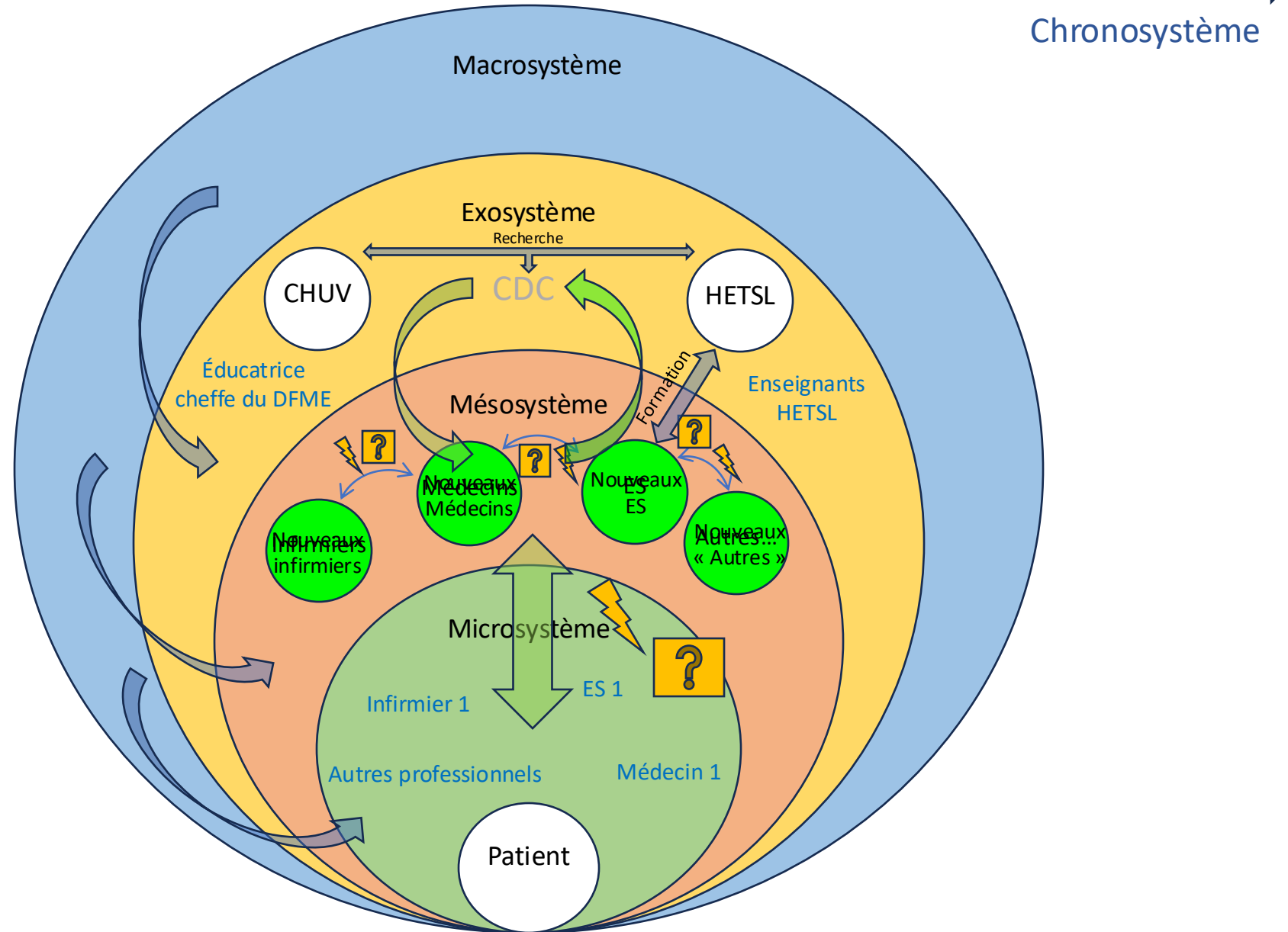
Chronosystème
Cahier des charges:

Interprofessionnalité
« résultat », mais
pas officialisé

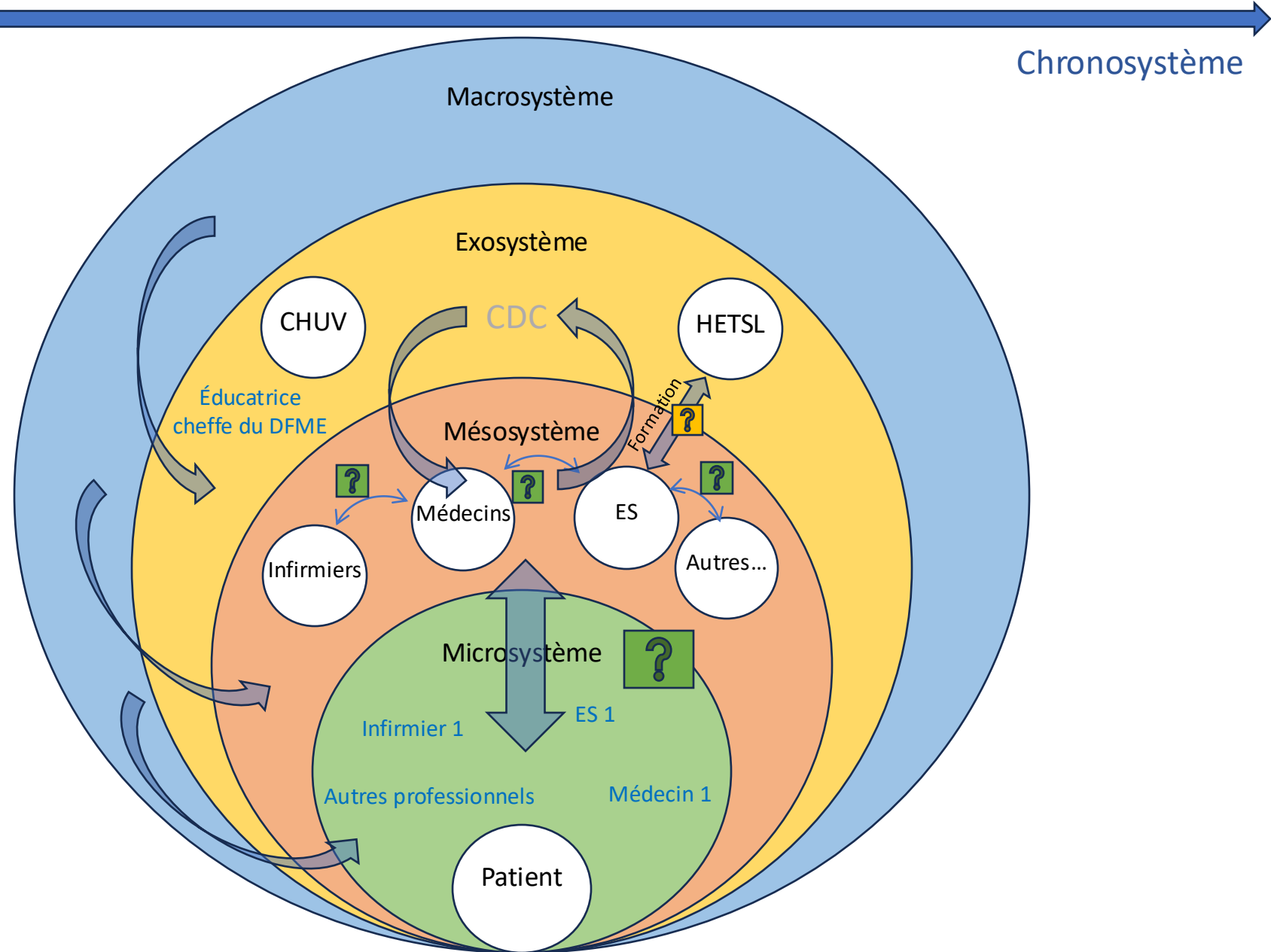
Interactions entres les
individus et entres les
groupes:

Interprofessionnalité
« processus »,
transactions identitaires
avec l'usage du cahier
des charges comme
« objet tiers ».

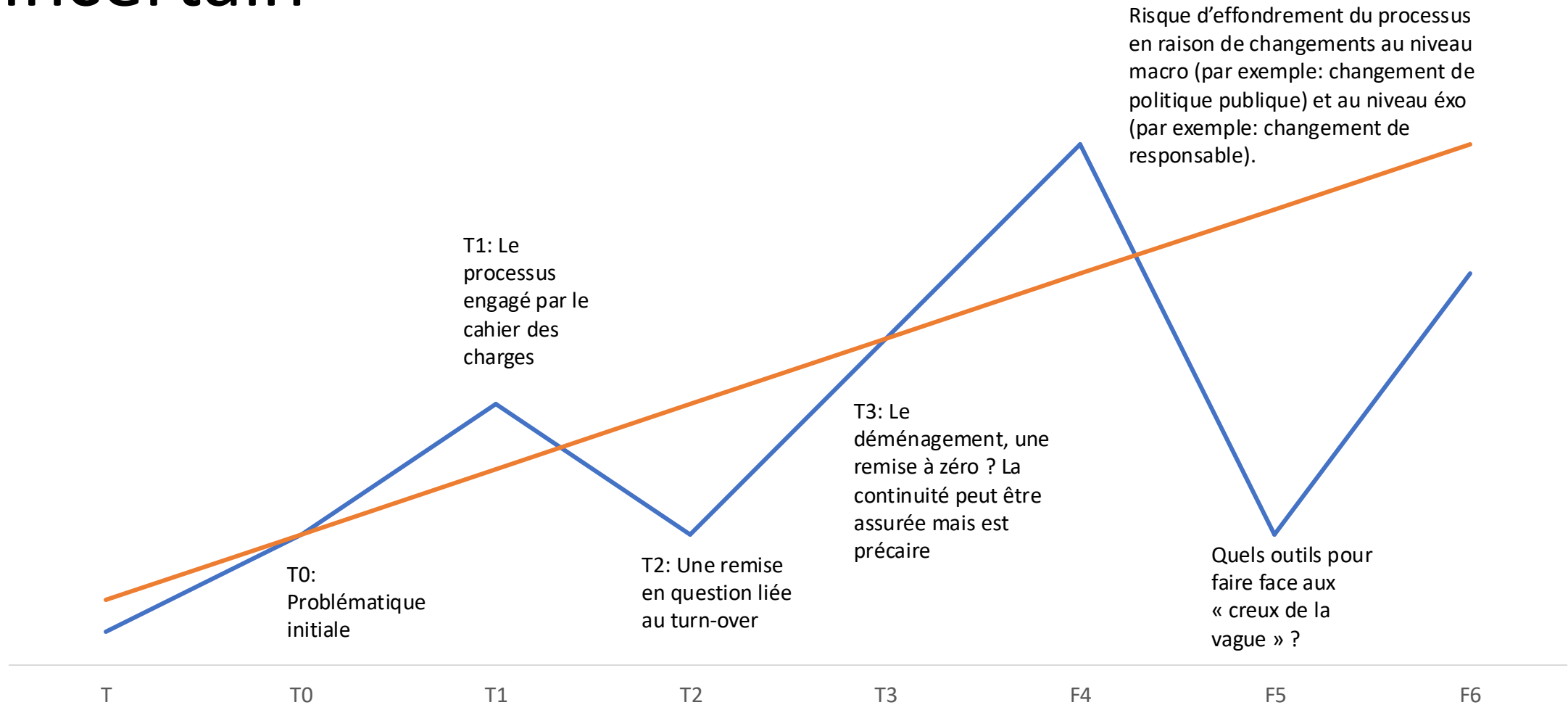
T2: Une remise en question lié au turn-over des équipes



T3: Le déménagement: une remise à zéro?



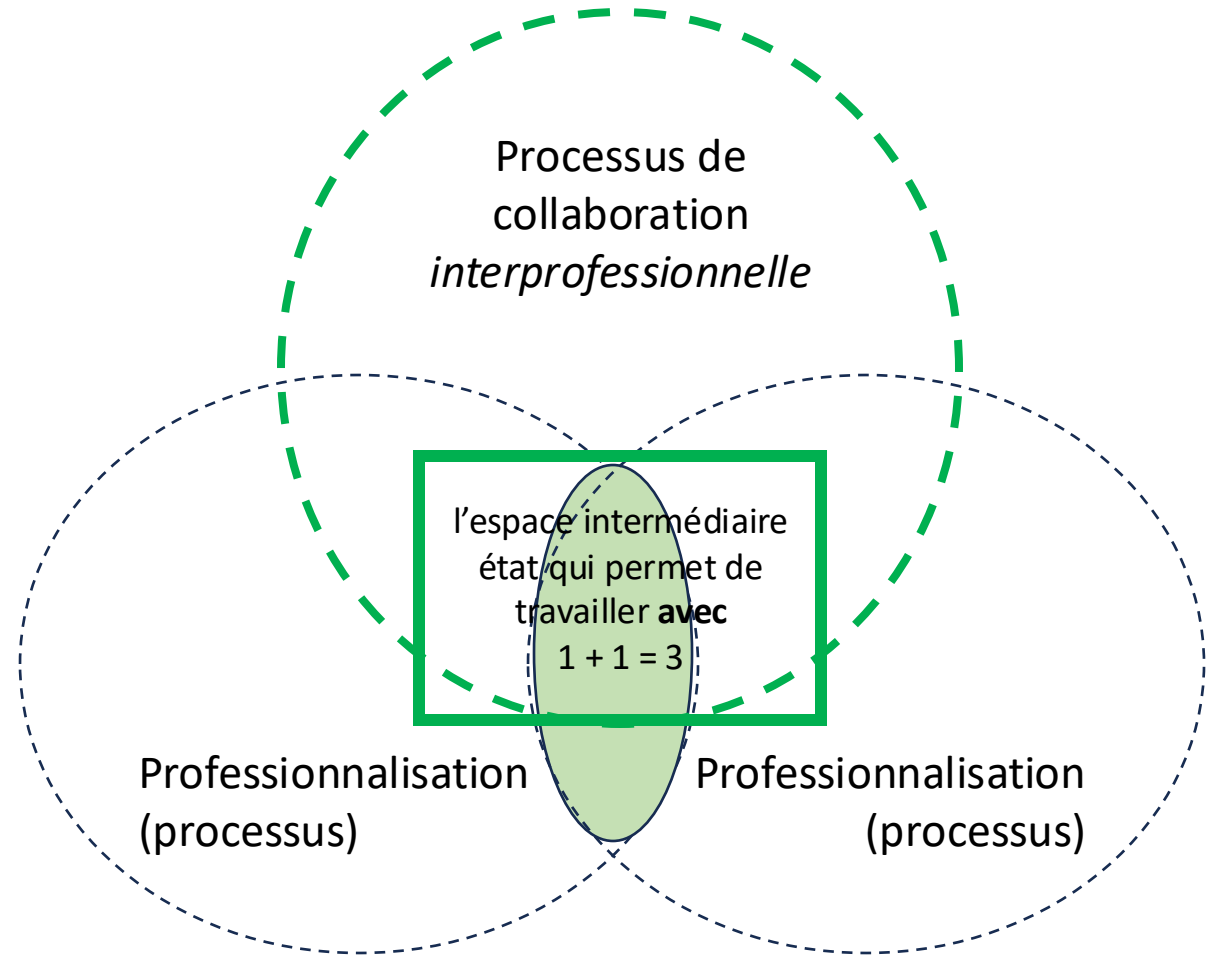
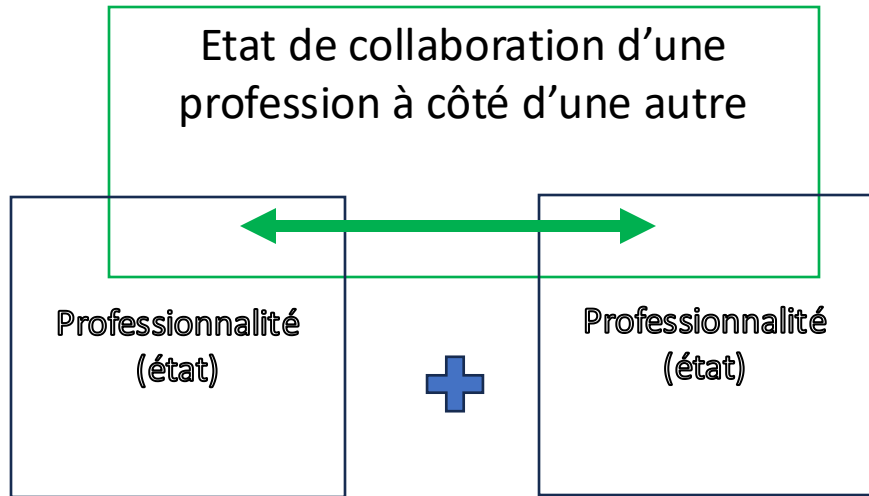
L'interprofessionnalité, un processus incertain



Un outil possible: La création d'espaces intermédiaires de recomposition sociale et de co-construction.

L'interprofessionnalité implique de **disposer d'espaces de recomposition sociale** (Rouleau-Berger, L., 2003) **et de co-construction** (Calicis, F., 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.

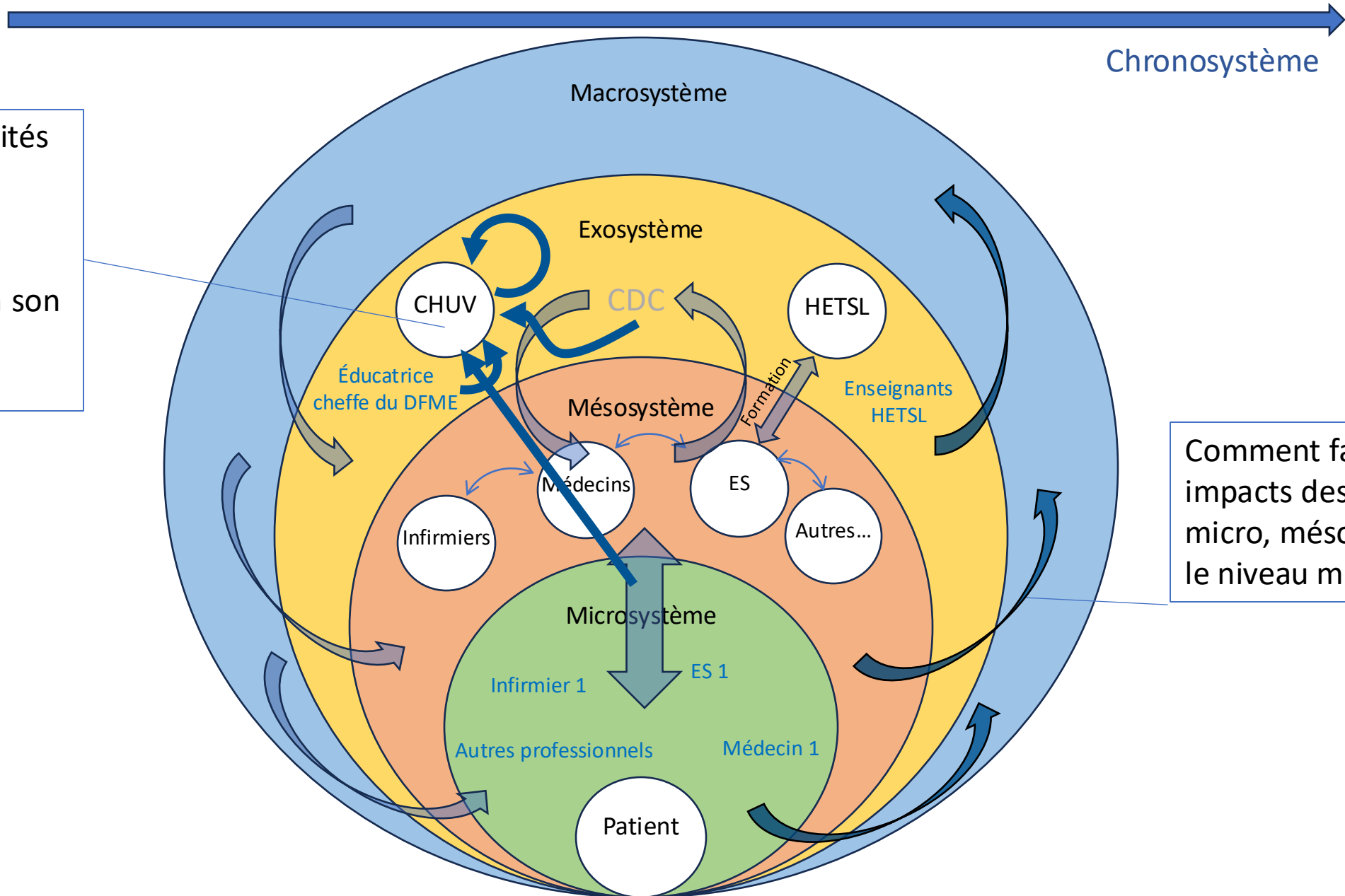
La création d'espaces intermédiaires de recomposition sociale et de co-construction.



Conclusion: le niveau institutionnel (exo) est essentiel pour favoriser le travail en interprofessionnalité

- C'est à ce niveau que se joue la possibilité:
 - de créer des conditions pérennes pour le travail en interprofessionnalité, par exemple par des cahiers des charges qui visibilisent les spécificités et la complémentarité de chaque métier (interprofessionnalité « état »)
 - de créer des contextes favorables aux interactions, des espaces intermédiaires (interprofessionnalité « processus »)
- C'est à ce niveau que se risque:
 - La rigidification des cadres prescriptifs, par exemple en tenant le travail en interprofessionnalité pour « acquis » (interprofessionnalité « état »)
 - Des changements « ruptures », par exemple un changement de politique institutionnelle ou de responsable (interprofessionnalité « processus »)

Conclusion: quelle place pour les éducateurs·trices dans le milieu hospitalier?



Quelles possibilités pour le CHUV d'intégrer les pratiques développées en son sein pour se transformer?

Comment favoriser les impacts des niveaux micro, méso et éxo sur le niveau macro ?

Merci