

Career **2** SocialWork

GUIDE PRATIQUE

sur la base du programme

Career2SocialWork

(2017–2021)

Agnes Földhazi

Yvonne Gassmann

Olivier Grand

Evelyne Thönnissen Chase

RENFORCEMENT
DU DOUBLE PROFIL
DE COMPÉTENCES
AU SEIN DES HAUTES
ÉCOLES DE TRAVAIL
SOCIAL
PAR DES IMMERSIONS
DANS LA PRATIQUE
PROFESSIONNELLE

TABLE DES MATIÈRES



Préface	3
Présentation	5
<i>À qui est destiné ce guide?</i>	6
<i>Contenu de ce guide</i>	6

PARTIE 1

1) Le développement du double profil de compétences	7
1.1 Au sein des hautes écoles spécialisées	7
1.2 Pour le corps intermédiaire et le personnel d'enseignement et de recherche	8
1.3 Conceptualisation du double profil de compétences dans le programme C2SW	11

PARTIE 2

2) Concevoir une immersion	13
2.1 Les objectifs d'une immersion	13
2.2 Types d'immersions	13
3) Négocier une immersion	15
3.1 Approcher une organisation-hôte	15
3.2 Descriptif des tâches de l'immersion	16
3.3 Durée et taux d'activité	16
3.4 Aspects financiers	16
3.5 Check-des-compétences	18
3.6 Validation de l'immersion	18
3.7 Contrat de mise à disposition et contrat de mandat	19
4) Réaliser une immersion	19
4.1 Portfolio	19
4.2 Coaching	20
5) Terminer une immersion	22
<i>Références bibliographiques</i>	23

Préface



En 2016, les HES resp. les départements de travail social de la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), de la Hochschule Luzern (HSLU), de la Ostschweizer Fachhochschule (OST) et de la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) ont lancé, ensemble, le projet «Career2SocialWork» (C2SW). Avec C2SW, ils ont répondu à l'appel d'offres pour un programme pilote de swissuniversities visant à renforcer le double profil de compétences des collaboratrices et collaborateurs des hautes écoles spécialisées et des hautes écoles pédagogiques. Le projet C2SW vise à mettre davantage l'accent sur le double profil de compétences des collaboratrices et collaborateurs du domaine travail social, en soulignant l'importance de la pratique.

Les hautes écoles spécialisées préparent leurs étudiant·es à leur futur métier, mais aussi à une carrière scientifique. L'expérience pratique du personnel enseignant, en plus des qualifications académiques, est déterminante pour le double profil de compétences requis avec lequel les hautes écoles spécialisées se démarquent des universités. Dans le domaine du travail social en particulier, le renforcement du double profil de compétences est un élément central pour répondre aux attentes en constante évolution de la pratique et de la société. Les étudiant·es bénéficient de l'imbrication des connaissances scientifiques et des compétences pratiques, de manière à ce qu'elles et ils soient parfaitement préparés aux exigences professionnelles dans un large éventail de secteurs classiques et nouveaux du travail social. L'objectif du programme pilote C2SW était donc de promouvoir les connaissances ainsi que les compétences du personnel académique dans le domaine du travail social par une immersion dans la pratique.

Le programme C2SW se termine en juin 2021 après quatre années d'existence. Entre 2017 et 2021, il a permis à 25 de nos collaboratrices et collaborateurs de se plonger, par le biais d'immersions, dans la pratique professionnelle.

En tant que responsables et à la direction du programme, nous dressons un bilan positif avec le présent document et voyons le potentiel d'établir plus durablement un tel programme dans les HES.

Ce document est destiné à fournir une aide d'orientation: d'une part, il permet d'enregistrer les étapes clés des réalisations du projet C2SW, de présenter les expériences et les aboutissements. D'autre part, sont décrites les différentes phases du C2SW permettant de s'immerger dans la pratique. Elles peuvent également servir de guide à l'avenir. Nous souhaitons fournir une base permettant au programme C2SW de perdurer ou de débiter, à titre individuel, dans les HES et les départements de travail social.

Nous espérons qu'à partir de l'expérience présentée, les collaboratrices et collaborateurs intéressé·es des HES et des départements de travail social pourront continuer à planifier une immersion et approfondir ainsi leur connaissance de la pratique.

Responsables du programme

Agnes Földhazi
(HETS Genève, HES-SO)

Evelyne Thönnissen Chase
(HES-SO Valais/Wallis)

Direction du programme

Yvonne Gassmann
(OST)

Oliver Grand
(HES-SO)

Présentation



Les hautes écoles spécialisées de travail social (HETS) de la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), de la Haute écoles spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), de la Hochschule Luzern (HSLU), de la Ostschweizer Fachhochschule (OST) et de la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) ont mené dans le cadre des appels à projet de swissuniversities¹ entre 2017 et 2021 un programme-pilote visant à renforcer le double profil de compétences de leur personnel. Dans son appel à projet, swissuniversities définissait le double profil de compétences comme une qualification de la relève des hautes écoles spécialisées au niveau pratique et scientifique. L'acquisition de ce double profil est rendu possible par des activités dans une haute école et dans le milieu professionnel.

De fait, ces hautes écoles ont développé le programme Career2SocialWork (C2SW) qui a permis à vingt-cinq de leurs collaboratrices et collaborateurs de réaliser des immersions dans la pratique du travail social. Pour accompagner ces immersions, une définition de travail de ce qui peut être entendu par double profil de compétences a été proposée. Sur cette base, en lien avec leurs immersions, ces personnes ont suivi un coaching visant à optimiser le transfert des compétences acquises dans la pratique vers leurs activités académiques. Durant cette période, des séminaires ont été organisés pour échanger sur les expériences réalisées.

La direction du programme a voulu mettre à disposition des HETS qui souhaitent favoriser des immersions auprès de leur personnel au-delà de la période de soutien de swissuniversities, et à partir de l'expérience acquise, quelques jalons sous la forme d'un guide pratique.

1 Développement de modèles d'encouragement de la relève permettant de renforcer le double profil de compétences des collaborateurs et collaboratrices HES et HEP, swissuniversities: [Lien](#)



À QUI EST DESTINÉ CE GUIDE ?

Il se destine aux membres du corps intermédiaire, du personnel d'enseignement et/ou de recherche employés par une HETS n'ayant pas ou peu de pratique professionnelle en travail social ou dont la pratique professionnelle est ancienne, et qui souhaitent acquérir et développer des expériences, connaissances et compétences en lien avec la pratique professionnelle du travail social.

CONTENU DE CE GUIDE

Les outils développés et testés ainsi que les nombreuses expériences capitalisées dans le cadre du programme C2SW reflètent et nourrissent les réflexions des HETS autour du renforcement du double profil de compétences. Le présent document représente une compilation de ces expériences.

Il se compose d'une première partie qui porte sur le développement du double profil de compétences au sein des hautes écoles spécialisées. Cette première partie représente donc une forme de bilan empirique qui sera complétée par l'évaluation finale du programme.

La deuxième partie s'appuie sur l'expérience acquise par la coordination nationale qui a œuvré à la réalisation du programme C2SW. Elle consiste à décrire les points d'attention pour réaliser une immersion. Qu'est-ce qui peut motiver une immersion ? Quels sont les éléments facilitateurs auxquels penser lorsque l'on se lance dans un tel projet ? Les phases décrites peuvent inspirer et guider d'éventuelles personnes intéressées par la réalisation d'une immersion, le tout étant illustré par des témoignages de participant·es à ce programme.

partie 1



1

Le développement du double profil de compétences

1.1

AU SEIN DES HAUTES ÉCOLES SPÉCIALISÉES


Pour les hautes écoles spécialisées (HES), l’ancrage à la fois dans la pratique professionnelle et dans la recherche est inscrit dans la loi fédérale sur l’encouragement et la coordination des hautes écoles. Son article 26 alinéa 1 précise qu’elles : « dispensent un enseignement axé sur la pratique et sur la recherche et le développement appliqués, préparant à l’exercice d’activités professionnelles qui requièrent l’application de connaissances et de méthodes scientifiques » (LEHE, 2011). De fait, le double profil de compétences du personnel académique est un enjeu stratégique pour ces hautes écoles (SASSA, 2017; Sibold, 2017; swissuniversities, 2017; FH Suisse, 2018; Conseil suisse de la science, 2019; Böckelmann, Tettenborn, Baumann et Elderton, 2019).

Par ailleurs, le Conseil fédéral, en réponse à un postulat demandant une délimitation claire des rôles des HES et Hautes écoles universitaires (HEU) disait : « partage[r] l'avis de l'auteure du postulat également quant à l'importance de l'expérience pratique chez les enseignants dans les HES. Cet aspect de leur qualification est largement présent [...], ce qui ne s'oppose pas à l'engagement, en faveur de l'éventail des compétences, d'enseignants titulaires d'un doctorat, si un lien avec la pratique est assuré » (Gmür-Schönenberger, 2017). Le Conseil fédéral faisait à cette occasion une référence au programme-pilote lancé par swissuniversities en 2016 visant le renforcement du double profil de compétences des HES. Aussi, un facteur important de différenciation entre HEU et HES passe par le profil spécifique du personnel d'enseignement et de recherche de ces dernières, personnel qui doit disposer d'une expérience de la pratique professionnelle et de qualifications académiques.

Le programme C2SW a mis l'accent sur une forme de « Science-to-Practice ». Le constat a été fait que les immersions apportent aux participant-es des compétences qui se situent entre une observation non participante et une expérience professionnelle de plusieurs années. Il s'agit de compétences que l'on pourrait qualifier de *traduction* : l'impact des immersions permet aux participant-es de devenir des bon-nes interprètes de la réalité du travail social, en capacité de faire des liens entre la pratique du travail social et la théorie et en connaissance des enjeux et routines quotidiennes, administratives, procédurales et des réseaux pertinents aux domaines d'interventions.

1.2 POUR LE CORPS INTERMÉDIAIRE ET LE PERSONNEL D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

Les participant-es du programme C2SW ont effectué des immersions « sur mesure », de durée et de type adaptés aux possibilités institutionnelles (des HETS), à leurs attentes, parcours et profils spécifiques. Le dénominateur commun entre leurs expériences consiste en un approfondissement *in vivo* des connaissances des pratiques professionnelles, approfondissement qui se transforme dans un deuxième temps en inspiration pour l'enseignement, la recherche, des prestations de services ou encore des montages de projets, tels que les témoignages suivants l'illustrent.



Ci-contre et page suivante : témoignages de personnes ayant réalisé une immersion, à propos des bénéfices retirés.

Silke Müller-Hermann
collaboratrice scientifique, FHNW

« Mon immersion dans l'équipe interdisciplinaire « prévention contre la violence » de la police cantonale de Bâle a été pour moi, tant sur le plan professionnel que personnel, une expérience passionnante et enrichissante. Les observations que j'ai pu faire pendant cette période ont confirmé ce à quoi je m'attendais, la pratique directe de l'action requiert des compétences qui ne peuvent pas être obtenues simplement par l'acquisition de connaissances. En même temps, j'ai pu faire l'expérience que l'échange de perspectives différentes peut être profitable aux deux parties. Cela demande de l'ouverture, de la curiosité et surtout du temps que d'après mon expérience, je ne peux malheureusement pas accorder de manière comparable dans le cadre de mes projets de recherche et de développement. »

Claire Balleys

professeure, HETS-GE, HE-SO

«Qu'est-ce que j'emporte avec moi après mon immersion? Une meilleure connaissance tant de la pratique professionnelle des éducatrices et éducateurs que de la vie des jeunes placé-es. Cette expérience pourra être mobilisée dans mes enseignements, de manière complémentaire à mes travaux de recherche. Elle est également le point de départ d'un nouveau projet de recherche sur les cultures juvéniles en foyer.»



Gregorio Avilès

enseignant et chercheur, SUPSI

«J'emporte beaucoup avec moi après sept mois passés à l'atelier protégé Cabla de la Fondazione Diamante. J'ai eu l'opportunité d'observer concrètement et interroger la pratique professionnelle d'une équipe éducative, en faisant le lien entre théorie, principes et macro-finalités du travail social, et la pratique de l'éducatrice-eur social-e. Cela me donnera une valeur ajoutée certaine à transmettre au cours des modules d'enseignement. En outre, le stage m'a permis de renforcer la connaissance des besoins des acteurs du terrain en vue de futurs projets de formation ou de recherche. Enfin, les échanges tant avec l'équipe éducative qu'avec les usagers et les usagères ont été très enrichissants. Je sens donc que, après 15 ans de travail académique à la SUPSI, ce stage pratique a contribué à me donner un nouvel élan, tant du point de vue professionnel que personnel.»

1.3 CONCEPTUALISATION DU DOUBLE PROFIL DE COMPÉTENCES DANS LE PROGRAMME C2SW

Le « double profil » exige du personnel académique des hautes écoles spécialisées qu’il soit à la fois expérimenté au niveau de la pratique et compétent académiquement (Böckelmann et al., 2019: 6). Afin de développer un outil de travail permettant le développement du double profil de compétences, un profil de compétences a été conceptualisé au sein du programme C2SW en s’appuyant sur un modèle de gestion du personnel académique des hautes écoles (Schlüter et Winde, 2009: 15 ss.) et en l’adaptant, tant aux réalités des hautes écoles spécialisées en Suisse qu’aux spécificités du travail social². Le concept à la base du programme C2SW se réfère à deux profils de compétences, celui des hautes écoles spécialisées et celui des organisations professionnelles du travail social (Fontanellaz, 2020). Tel que l’illustre la figure à la page 12, le programme C2SW visait à faire un pont entre les deux systèmes.

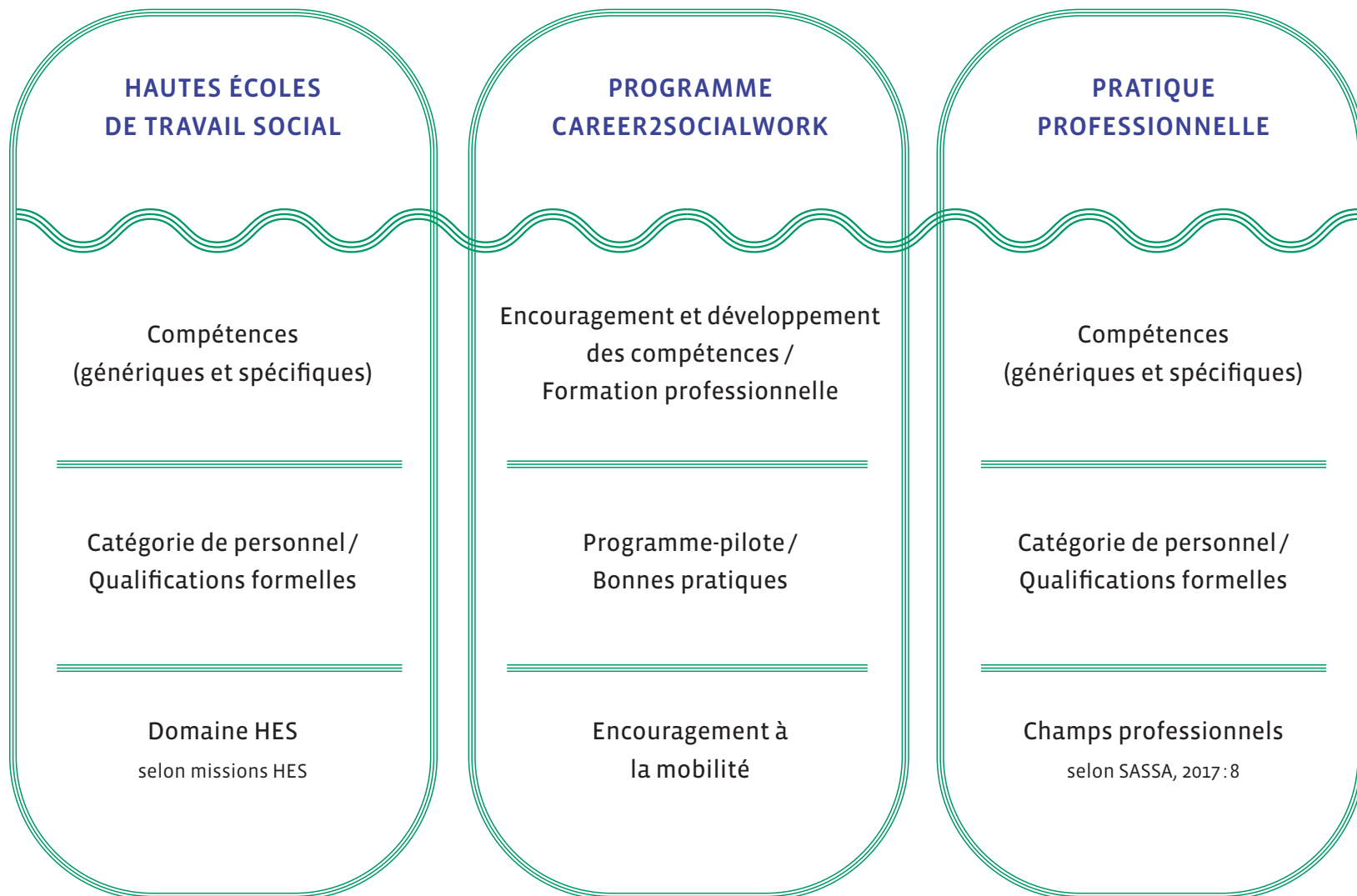
Pour les hautes écoles spécialisées, des compétences à la fois pratiques et scientifiques sont nécessaires dans la réalisation de leurs quatre missions (enseignement, formation continue, recherche/développement et prestations de services).

Elles sont déclinées et complétées par des compétences transversales. Le modèle développé au sein du programme C2SW distingue des compétences spécifiques à la profession du travail social et des compétences non-spécifiques (compétences nécessaires dans des fonctions de management, compétences de soi et compétences sociales).

Au-delà de son utilité directement liée au programme C2SW, le concept et ses outils (cf. chapitres 3.5, 4.1 et 4.2) peuvent être utilisés pour développer le double profil de compétences du personnel se destinant à un perfectionnement au travers d’une immersion. Ces instruments permettent d’effectuer un état des lieux relatif au double profil de compétences et de le développer.

La notion du double profil de compétences s’applique tant à un niveau individuel qu’au niveau des équipes. Il est important que tant les individus que les équipes aient à disposition une conception commune et explicitée du double profil de compétences. Comme le précisent Böckelmann et al. (2019: 8), il s’agit d’un critère de réussite pour le management des hautes écoles de recruter et de développer un corps professoral et intermédiaire qualifié selon le double profil de compétences afin de garantir la qualité des prestations.

² Voir le document de travail, C2SW, 12.06.18: [[Lien](#)]



Système de référence
du double profil de compétences.

partie 2



2

Concevoir une immersion

2.1

LES OBJECTIFS D'UNE IMMERSION

Une immersion peut être déclenchée par le souhait de développer et/ou de renforcer des connaissances, de l'expérience et/ou des compétences dans la pratique du travail social. L'intérêt est ensuite de transférer ces acquisitions dans ses activités académiques. Cela peut concerner autant l'enseignement (formation de base et formation continue), la recherche et le développement que les prestations de services.

2.2

TYPES D'IMMERSIONS

L'immersion se déroule dans le cadre d'un projet concret auprès d'une organisation de la pratique professionnelle du travail social (ci-après : organisation-hôte). Dans le cadre de l'expérience du programme C2SW, la majorité des immersions a été

réalisée auprès d'une institution connue de la HETS ou de la personne intéressée par une immersion.

Deux types d'immersions dans les organisations hôtes ont été distinguées :

- *Focus sur le public du travail social*: immersion mettant l'accent sur le travail avec les bénéficiaires. En sus de ce travail en contact direct avec les bénéficiaires, une tâche supplémentaire peut être convenue, par exemple revue de la littérature sur un thème spécifique, documentation pour une réflexion thématique ou éthique, etc.
- *Focus sur l'état-major d'une organisation-hôte*: immersion avec un projet spécifique sans travail direct avec les bénéficiaires. Pour ce type d'immersion, il peut s'agir de la mise en route d'un projet ou de la participation à un projet visant à élaborer et/ou à contrôler des procédures qualité, à apporter un soutien logistique ou méthodologique à la direction, à élaborer des prises de position, à réaliser une revue de la littérature, à mettre en œuvre un concept, accompagner un processus, etc.

Afin de donner une meilleure idée de possibles immersions, quelques exemples réalisés durant le programme C2SW peuvent être consultés sur son site web :



Morgane Kuehni

professeure, HETSL, HES-SO

Immersion à 30%, durant 20 mois auprès le Service de protection de la jeunesse du canton Vaud : [\[Lien\]](#)

Michela Nussio

collaboratrice scientifique, OST

Immersion à 10%, durant 9 mois, auprès d'EPER – bureau régional de Suisse Orientale : [\[Lien\]](#)

Alan Canonica

collaborateur scientifique, HSLU

Immersion à 50% durant deux ans, dans le département « Service social » de l'Office cantonal de l'aide sociale du canton Zoug : [\[Lien\]](#)



NOTE : Pour toute immersion, il y a un intérêt à ne pas concurrencer des prestations de services qui pourraient être réalisées par les HETS. Dans le cadre du programme C2SW, les directions des HETS ont été systématiquement impliquées lors de tout doute à ce propos. De plus, il vaut la peine de distinguer et d'explicitier les objectifs d'une immersion et ceux d'une prestation de services. La première a une finalité formative alors que la deuxième vise des livrables attendus par le mandant seul.



3 Négocier une immersion

Selon l'expérience faite dans le programme C2SW, les personnes intéressées à réaliser une immersion s'adressaient à leur supérieur-e hiérarchique pour explorer la faisabilité d'une telle démarche.

3.1 APPROCHER UNE ORGANISATION-HÔTE

Dans le cadre du programme C2SW, après un feu vert de principe de sa hiérarchie, la personne intéressée par une immersion contactait une organisation-hôte potentielle afin d'explorer la possibilité de réaliser une immersion. Les objectifs de l'immersion ont fréquemment été co-construits entre la·le candidat·e et l'institution-hôte, cette dernière identifiant un besoin qu'une immersion pouvait satisfaire (cf. NOTE, page 15).

3.2 DESCRIPTIF DES TÂCHES DE L'IMMERSION

Si la personne intéressée et l'organisation-hôte s'accordent sur une immersion potentielle, il vaut la peine de s'entendre sur un descriptif des tâches qui peut comporter les rubriques suivantes :

- Détermination du type d'immersion et des objectifs et tâches à réaliser (cf. chapitre 2.2)
- Les compétences attendues de la-du participant-e à l'immersion (cf. chapitre 3.5)

3.3 DURÉE ET TAUX D'ACTIVITÉ

La durée et le taux d'activité des immersions au sein des organisations-hôtes varient en fonction des besoins et des disponibilités des parties. Selon l'expérience du programme C2SW, elles peuvent durer de quelques semaines à plusieurs mois à temps partiel, par exemple un jour par semaine durant trois mois. Leur durée et taux d'activité sont également dépendants des aspects financiers (cf. chapitre 3.4, ainsi que les exemples d'immersion en page 14).

3.4 ASPECTS FINANCIERS


L'expérience du programme C2SW a permis de dégager quelques pistes pour estimer le coût d'une immersion. Il s'agit de considérer le coût de remplacement de la-du participant-e à l'immersion. Selon les cas, deux déductions peuvent être faites.

La personne qui suit une immersion peut réduire le temps nécessaire au remplacement des activités qu'elle ne peut réaliser en prenant du temps sur ses heures de perfectionnement, pour autant que son employeur et son statut le lui permette.

Aussi, l'organisation-hôte peut contribuer au financement de l'immersion. Le montant de la contribution financière de l'organisation-hôte peut être négocié en fonction du type d'immersion et de ses capacités financières. Dans le programme C2SW, les contributions des organisations-hôtes dépendaient du type d'immersion réalisée (chapitre 2.2).


Selon le montant que cela représente, durant le programme C2SW, des HETS qui ont pris en charge les coûts d'immersions ont établi une convention de formation continue avec la-le collaborateur-trice.

L'illustration suivante permet de visualiser le montage financier lié au coût d'une immersion :



Une personne travaille à 100% dans le corps enseignant d'une HETS. Elle réalise une immersion de 6 mois à 20%. Cette personne dispose de 10% de son temps qu'elle peut consacrer à son perfectionnement professionnel. Cela signifie qu'elle doit être remplacée durant 6 mois pour un temps équivalent à 10%. Pour une série d'activités identifiées, un-e remplaçant-e est trouvé-e. Il faut considérer la

charge salariale (incl. charges sociales employeurs) de ce-tte remplaçant-e pour ce 10%. Admettons que cela se monte à 5 000 CHF. L'organisation hôte est disposée à contribuer à hauteur de 3 000 CHF. Aussi, la HES accorde pour l'immersion un financement de 2 000 CHF. Elle établit une convention avec le ou la collaborateur-trice tel qu'elle le ferait pour toute formation continue accordée pour un tel montant.



3.5 CHECK-DES-COMPÉTENCES

Tel que présenté au chapitre 1.3, la structure générale du double profil de compétences développée durant le programme C2SW s'est appuyée sur le modèle de compétences stratégique utilisé pour la direction du personnel académique des hautes écoles (Schlüter et Winde, 2009:15 ss.) comportant des adaptations à la réalité suisse et en lien avec les missions des HETS. Ainsi, sur cette base a été développé l'outil Check-des-Compétences³.

NOTE : La personne intéressée à entamer une immersion peut se servir de cet outil pour motiver sa demande et/ou faire un état des lieux de ses compétences. Le Check-des-Compétences correspond également à la 1^{re} phase du portfolio (cf. chapitre 4.1).

³ L'outil Check-des-Compétences est téléchargeable [\[ici\]](#)

3.6 VALIDATION DE L'IMMERSION

Dans le cadre du programme C2SW, les offres d'immersion étaient validées par une coordination nationale représentée par un membre de chacune des HETS. L'exemple suivant témoigne de manière simplifiée du processus adopté par le programme C2SW :



Dans le cadre du programme C2SW, pour que l'offre d'immersion négociée puisse être validée, la-le participant-e potentiel-e à une immersion transmettait le descriptif des tâches de l'immersion aux personnes référentes de sa HETS. Les personnes référentes analysaient si le descriptif des tâches de l'immersion envisagée et le profil de la-du participant-e potentiel-le au programme permettait le renforcement du double profil de compétences et si l'immersion concurrençait des prestations de services, voire des projets de recherches mandatées.



Exemple de procédure de validation de l'immersion.

NOTE : Chaque HETS peut institutionnaliser son propre protocole relatif aux mesures d’immersions.

3.7 CONTRAT DE MISE À DISPOSITION ET CONTRAT DE MANDAT

Dans le programme C2SW, une contractualisation entre la·le participant·e, l’organisation-hôte et la HETS régissant les conditions de l’immersion était signée par les parties. Le modèle de document⁴ utilisé par le programme C2SW comprend un contrat de mise à disposition de personnel et un contrat de mandat.

NOTE : Les canevas mis à disposition sont adaptables selon les besoins.

⁴ Le modèle de contrat issu du programme C2SW est téléchargeable [\[ici\]](#)



4 Réaliser une immersion

Divers instruments ont été développés et mis à disposition des participant·es aux immersions dans le programme C2SW. Ces instruments peuvent être librement réutilisés et employés. Une brève présentation en est faite ci-dessous, les documents sont téléchargeables sur le site web de C2SW. [\[www.career2socialwork.ch\]](http://www.career2socialwork.ch)

4.1 PORTFOLIO

Lors du programme C2SW, un outil portfolio⁵ était mis à disposition des participant·es. Cet outil réalisé à partir de l’outil Check-des-Compétences (cf. chapitre 3.5) peut servir à la réflexion

⁵ L’outil portfolio est téléchargeable [\[ici\]](#)

et à la documentation du développement des compétences de la·du participant·e à l'immersion. Il est composé de quatre étapes : bilan des compétences, acquisition de compétences, transfert de compétences et évaluation du processus d'immersion. La ligne directrice sous-jacente à la conception du portfolio conçoit celui-ci comme étant à la fois un processus, un produit et un outil (Rosegrant et Moxley, 2004).

Lors du programme C2SW, l'outil portfolio était mis en lien avec la mesure coaching. Ainsi, le développement des compétences était soutenu par un travail dans le portfolio ainsi que par un coaching.

NOTE : L'usage d'un portfolio facilite l'explicitation des transferts de compétences acquises durant l'immersion vers les diverses activités académiques.

4.2 COACHING

Les personnes qui ont réalisé une immersion durant le programme C2SW ont bénéficié d'un coaching, à la fois de manière individuelle et en groupe. Cette prestation visait à renforcer les effets des immersions pour les participant·es dans les organisations-hôtes ainsi qu'à encourager le transfert de leurs compétences acquises dans leurs activités académiques. Le coaching en groupe permettait de s'inspirer de différentes modalités d'immersions et de transferts, tout en permettant d'étoffer son réseau.

Le coaching est compris comme un processus de consultation personnalisé. Il soutient le succès de la ou du participant·e dans la réalisation de ses objectifs et de ses prestations. D'un point de vue méthodique, il est question en première ligne, du soutien et de l'encouragement à l'auto-gestion (Loebbert, 2017 : 27 ss.). Les questions d'éthique et d'attitude comme, par exemple, les consultations orientées solutions et ressources font partie de la conduite du processus par les personnes qui assurent un coaching (Schein, 2010 : 13 ss.).

Les témoignages suivants exemplifient les apports des coachings réalisés durant les immersions:



Catrina Maag-Capraro

collaboratrice scientifique, OST

« Cette expérience a été particulièrement passionnante pour moi, car j'ai pu prendre de la distance avec les défis posés par l'immersion. Le coaching réalisé en parallèle de l'immersion a soutenu ma réflexion. »

Mattias Hüttemann

professeur, FHNW

« Le coaching individuel du programme C2SW est très utile pour aider à reconnaître les possibilités et les limites de l'acquisition de compétences. »



NOTE: Un coaching peut apporter un regard extérieur, permettant d'optimiser le transfert des compétences acquises durant l'immersion vers les activités académiques.



5

Terminer une immersion

NOTE : Il est utile de demander un certificat de travail auprès de l'organisation-hôte.

Formellement, l'immersion se termine avec la fin du projet spécifique confié par l'organisation-hôte. Il est possible de considérer le projet réussi lorsque la personne qui a réalisé une immersion a accumulé des expériences spécifiques de la pratique, qu'elle a développé des capacités professionnelles dans le domaine du travail social, qu'elle démontre être en mesure de transférer ces nouvelles compétences dans ses activités d'enseignement ou de recherche. Dans le cadre du programme C2SW, des participant-es ont pu bénéficier d'un entretien final avec leur supérieur-e hiérarchique, ce qui a pu permettre de faire reconnaître les compétences acquises et les possibilités de transferts.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Böckelmann C., Tettenborn A., Baumann S. & Elderton M. (2019). *Dozierende an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz: Qualifikationsprofile, Laufbahnwege und Herausforderungen*. Luzern: Hochschule Luzern – Wirtschaft, Pädagogische Hochschule Luzern. [\[Lien\]](#)
- Conseil suisse de la science. (2019). *Réflexions sur la différenciation des hautes écoles: le cas du lien au monde professionnel. Analyse exploratoire du Conseil suisse de la science CSS*. Berne. [\[Lien\]](#)
- Fontanellaz, B. (2020). Die Brücke zwischen Praxis und Hochschule. Oder: Was geschieht im «Raum dazwischen»? In Tettenborn, Annette & Treppe, Peter (Hrsg.) (2020). *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug*. Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern. [\[Lien\]](#)
- Gmür-Schönenberger, A. (2017). *Postulat. Renforcer le système dual de la formation professionnelle en redélimitant clairement les rôles respectifs des hautes écoles universitaires et des hautes écoles spécialisées conformément à la LEHE*. Berne: Chancellerie fédérale. [\[Lien\]](#)
- FH Suisse. (2018). *Le profil HES, clair et concis*. Zurich. [\[Lien\]](#)
- Loebbert, M. (2017). *Coaching Theorie. Eine Einführung*. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE; RS 414.20). (2011). Berne: Chancellerie fédérale.
- Rosegrant, A. & Moxley, D. P. (2004). The Student Portfolio in Social Work Education. *Journal of Teaching in Social Work*. Vol. 24(1/2). [\[Lien\]](#)
- SASSA. (2017). *Das Studium Soziale Arbeit. Für eine vielseitige Berufslaufbahn*. Zurich. [\[Lien\]](#)
- Schein, E. H. (2010). *Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Der Aufbau einer helfenden Beziehung*. 3. Aufl. Bergisch Gladbach: Verlag Andreas Kohlhaage. [\[Lien\]](#)
- Schlüter A. & Winde, M. (Hrsg.). (2009). *Akademische Personalentwicklung. Eine strategische Perspektive*. Essen: Verlag Stifterverband. [\[Lien\]](#)
- Sibold, N. (2017). Nachwuchsförderung an Schweizer Fachhochschulen und Universitäten – Entwicklungen, Positionen und Herausforderungen. In: Truniger, L. (Hrsg.). *Führen in Hochschulen. Anregungen und Reflexionen aus Wissenschaft und Praxis*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- swissuniversities. (2017). *Carrières dans les hautes écoles spécialisées*. Berne. [\[Lien\]](#)

Career **2** SocialWork

**Programmes-pilote Renforcement du double profil
de compétences de la relève des HES-TS**

Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten

Kompetenzprofils beim FHSA-Nachwuchs

Programma-pilota di potenziamento del doppio profilo

di competenze delle nuove leve nelle SUP di lavoro sociale

Document mis en ligne le 31 mai 2021