

## Good practice – synthèse de l'atelier avec les supérieur.e.s hiérarchiques et les directions des HETS

---

Présent.e.s : HES-SO : Joël Gapany (FR), Lucie Kniel-Fux (VS), Olivier Grand (FR), Angélique Fellay (EESP), Manon Masse (GE), FH St. Gallen (Barbara Fontanellaz), FHNW (Agnès Fritze).

Excusé.e.s : Carmen Vaucher de la Croix (SUPSI), Dorothee Guggisberg (HSLU) ; Nicole Langedegger Roux (HES-SO VS)

Modératrices : Regula Dällenbach (HSA FHNW) et Danuscia Tschudi (SUPSI)

---

Le résumé met en exergue les expériences et observations des responsables et directions HETS par rapport aux moments suivants : la préparation de l'immersion, l'expérience de l'immersion, l'après-immersion. Il se conclue en relevant les motivations qui poussent les directions à soutenir le modèle du double profil de compétence et la vision du programme après 2021.

### La préparation de l'immersion

L'objectif de Career2SocialWork est clair mais un responsable relève qu'il faudrait préciser davantage le processus car la préparation des immersions est souvent laborieuse.

Tout le monde convient cependant qu'il ne faut **pas détailler davantage les documents mais plutôt les simplifier en clarifiant en particulier les rôles et les responsabilités de chaque acteur impliqué.**

Un autre aspect qui pose problème est la **distinction entre l'immersion et la prestation de service.** Un responsable relève qu'il y a des partenaires qui s'attendent à recevoir des livrables. Suite à la discussion, le groupe convient qu'il est possible qu'une immersion soit assortie de livrables pour le partenaire de terrain cependant **différents éléments distinguent l'immersion d'une prestation de service en permettant d'éviter une concurrence « déloyale » entre les deux:**

- **L'accent est mis sur la formation dans l'immersion et cet aspect doit être clairement expliqué au partenaire de terrain.** En relation à l'exemple du projet d'immersion de Anita Heinzmann auprès de INSOS (présenté à la journée du 20 novembre), il était clair dès le départ à la Direction de l'Ecole de travail social au Valais que l'immersion devait fournir à Anita Heinzmann les compétences de gestion de projet qui lui manquaient. La Direction aurait pu inscrire Anita Heinzmann à une formation continue sur la gestion de projet mais elle a trouvé que l'immersion aurait pu mieux lui fournir les mêmes connaissances et compétences en travaillant sur le projet concret de INSOS. Cet aspect de formation a été éclairci avec INSOS de sorte qu'il n'y ait pas de malentendu. Si l'Ecole avait réalisé un mandat de prestation pour INSOS, au lieu d'une immersion, le profil qu'elle aurait proposé aurait été celui d'un-e collaborateur-trice expérimenté-e en gestion de projet.

- **Le processus de déroulement d'une immersion est différent de celui d'une prestation de service.**  
Dans l'immersion, les objectifs de formation priment sur le déroulement de cette dernière c'est pourquoi il y a outre au coach, aussi une personne de référence dans l'organisation partenaire de terrain qui suit l'immersion. Le processus se conclut avec l'atteinte des connaissances sur le terrain et compétences escomptées au départ par le/la participant-e et pas seulement avec des éventuels livrables. Dans une prestation de service, il y a des livrables clairement établis qui sont l'objectif final du processus. De plus, il y a aussi souvent des livrables intermédiaires.
- **La posture de la personne qui accomplit une immersion est très différente de celle d'une personne responsable d'une prestation de service.** Une personne qui choisit de faire une immersion a l'objectif d'entrer dans une réalité professionnelle, de la connaître de l'intérieur tandis qu'une personne qui gère une prestation de service doit respecter une certaine distance de la réalité professionnelle observée pour pouvoir mieux l'évaluer et apporter les solutions escomptées. Tout le monde convient qu'une différence notable entre les immersions et un mandat de prestation est que le/la collaborateur-trice fait partie de l'expérience quotidienne de l'organisation. Par conséquent il-elle peut acquérir et élargir avec l'immersion ses compétences pratiques.

**En conclusion de la discussion sur la préparation d'un projet d'immersion, il est souhaitable que les documents, qui illustrent le programme, soient simplifiés en spécifiant:**

- Les rôles et responsabilités des acteurs impliqués.
- La distinction entre immersion et prestation de service en mettant en exergue les éléments concernant l'accent sur la formation de l'immersion, les différences de processus et de posture entre l'immersion et la prestation de service.

### **L'expérience de l'immersion**

**L'expérience de l'immersion est intéressante et apporte énormément du point de vue du double profil de compétence des collaboratrices-teurs scientifiques, des enseignant-e-s, des chercheurs et chercheuses HES mais aussi pour les organisations du terrain en amenant un regard nouveau sur la réalité professionnelle.**

Une responsable relève que l'immersion est par exemple intéressante du point de vue de l'enseignement. En faisant référence à l'expérience d'immersion présentée le matin du 20 novembre par Gregorio Avilés (SUPSI), qui a pu intégrer pendant 7 mois un laboratoire d'insertion socioprofessionnelle de la fondation Diamante, domaine sur lequel il disposait d'une grande connaissance théorique, elle souligne qu'elle est convaincue que l'immersion aura un impact positif sur son enseignement en complétant son expertise sur le thème avec un bagage d'expérience pratique.

Une autre intervention relève que la question se situe exactement sur ce point : **comment transformer une expérience enrichissante dans des compétences reliées à la pratique?** D'autres participant-e-s soulignent que le **coaching** doit justement veiller à ce que les compétences que l'on souhaite acquérir avec l'immersion se concrétisent et soient décrites dans le **portfolio**.

Une autre question se pose alors, comment définir ces compétences que les participant-e-s aux immersions acquièrent? Cette question est fondamentale pour valoriser à l'avenir les immersions mais aussi pour favoriser le transfert des compétences à l'HES, c'est pourquoi nous allons la développer au point suivant.

### Après l'expérience d'immersion

Suite à la discussion, qui se développe sur la définition des compétences acquises pendant l'immersion, fondamentale pour assurer le transfert de ces compétences dans l'HES, le groupe relève que :

- L'immersion amène des compétences différentes de celles que l'on pourrait acquérir avec une observation non participante car dans l'immersion les participant-e-s sont amenés à travailler dans les équipes de travail social et à participer concrètement à des activités d'éducation sociale, d'aide social ou de gestion de projet social.
- L'immersion amène des compétences différentes de celles dont dispose une personne qui travaille depuis 5 ans dans un domaine du travail social. Pour enrichissante qu'elle soit une immersion de 6 mois à 100% ne pourra pas remplacer différentes années d'expérience professionnelle surtout s'il s'agit d'une première expérience dans la pratique.
- **L'immersion amène des compétences, qui se situent dans l'entre-deux d'une observation non participante et d'une expérience professionnelle de plusieurs années, que l'on pourrait qualifier de compétences de traduction: elle permet aux participant-e-s de devenir des bons traducteurs et interprètes de la réalité du travail social et de faire le lien entre la pratique du travail social et la théorie.** Cet aspect qui est fondamental pour le travail social est d'ailleurs mis en exergue par la définition du travail social de 2014 de la IAASW (Association internationale des écoles de travail social) qui souligne que le travail social est une pratique professionnelle et une discipline et que les théories du travail social, des sciences sociales, des sciences humaines et des connaissances autochtones sont essentielles pour atteindre les buts du travail social en respectant ses principes<sup>1</sup>. Nous pourrions faire le parallèle entre une immersion dans le travail social avec une immersion linguistique dans une autre région ou pays. Au début de l'immersion dans une autre réalité linguistique, les personnes observent et écoutent beaucoup, plus l'expérience dure, plus elles acquièrent non seulement des compétences linguistiques mais aussi culturelles et elles osent de plus en plus s'exprimer. Un processus analogue se produit avec une immersion dans le travail social.

---

<sup>1</sup> La définition préconise: « Le travail social est une pratique professionnelle et une discipline. Il promeut le changement et le développement social, la cohésion sociale, le développement du pouvoir d'agir et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droit de la personne, de responsabilité sociale collective et de respect des diversités sont au coeur du travail social. Etayé par les théories du travail social, les sciences sociales, les sciences humaines et des connaissances autochtones, le travail social encourage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et agit pour améliorer le bien-être de tous. Cette définition peut être développée au niveau national ou régional » (extrait de [https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2015/10/International-def-SW\\_FRENCH.pdf](https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2015/10/International-def-SW_FRENCH.pdf), consulté le 26 novembre 2019).

Si au début d'une immersion les participant-e-s observent beaucoup ce qui se passe, plus l'expérience se développe, plus ils/elles acquièrent des éléments de langage spécifique mais aussi, en participant concrètement aux activités des équipes de travail social sur le terrain, des éléments de la culture professionnelle et ils/elles osent s'exprimer de plus en plus en favorisant ainsi l'échange entre pratique et monde académique.

### **Pourquoi miser sur le double profil de compétences et vision du programme après 2021**

Les responsables présents soulignent qu'ils et elles s'engagent pour le double profil de compétence non seulement parce qu'il est requis par le mandat même des HES mais parce qu'ils/elles sont convaincu-e-s qu'il faut développer la culture du double profil de compétence. Cette dernière permet en effet le dialogue essentiel entre pratique et théorie tout aussi bien pour qui travaille quotidiennement avec les bénéficiaires sur le terrain que pour qui développe la connaissance académique sur le travail social.

Dans l'idéal après 2021 le programme pour le double profil de compétence ainsi que les immersions devraient aller de soi et faire partie des possibilités de formation continue offertes au corps intermédiaire et aux personnes actives dans la recherche et l'enseignement dans les HES.

Les immersions contribueront à fortifier cet échange continu entre pratique et théorie et à aller au-delà des représentations que la réalité académique a de la pratique et vice-versa.

Regular Dällenbach et Danusia Tschudi, 26.11.2019