

Career2SocialWork

Résultats de l'évaluation intermédiaire

Version du projet : février 2019

Équipe d'évaluation :

Prof. Pia Gabriel-Schärer, Haute école de Lucerne – Travail social, Institut de formation et de pédagogie sociale, responsable de l'institut et vice-directrice

Dr. Noëmi Sibold, Haute école de travail social FHNW, collaboratrice scientifique de la direction

Collaboration: Anita Glatt, Haute école de Lucerne – Travail social, Institut de développement socioculturel, chargée d'enseignement et cheffe de projet

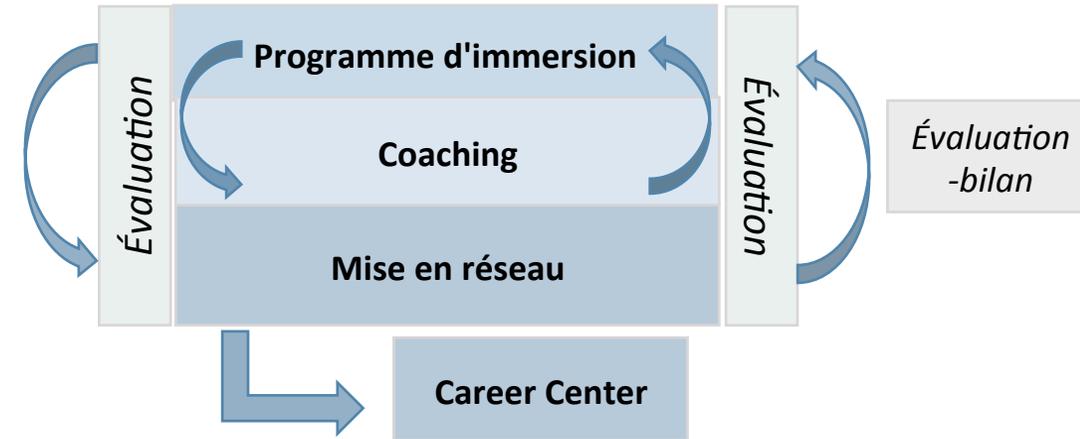
Déroulement

- Objectif et problématiques de l'évaluation intermédiaire formative
- Démarche
- État de la mise en œuvre
- Participant·e·s et modalités de l'immersion
- Évaluation de l'organisation et du déroulement et adaptation des attentes
- Évaluation des mesures d'accompagnement
- Recommandations
- Conclusion
- Mise en perspective de l'évaluation-bilan finale

Objectif et problématiques de l'évaluation intermédiaire formative

Objectif :

- Documentation de l'état de la mise en œuvre en février 2019
- Évaluation de l'organisation et du déroulement
- Premières expériences et pistes d'amélioration



1. Quelles parties du programme ont pu être mises en œuvre à cette date ?
2. Combien d'immersions ont commencé et/ou sont planifiées ?
3. Qu'en est-il du fonctionnement des processus et du déroulement ?
4. Quelles mesures d'accompagnement sont particulièrement soutenantes ?
5. Qu'est-ce qui pourrait être optimisé ?

Démarche

- Questionnaire écrit en allemand et en français sur les quatre immersions en cours :
 - 5 directeurs/directrices des hautes écoles spécialisées participantes (niveau stratégique) : SUPSI, HES-SO, FHNW, HSLU, FHSG – Travail social
 - 5 personnes du groupe de coordination nationale ainsi que les deux directions opérationnelles du projet
 - 4 participants aux immersions
 - 4 responsables des organisations professionnelles participantes
 - 4 coaches
- Retours : près de 100 %
- questions ouvertes et fermées ; questions à choix multiple/unique ou à échelle ; certaines fournies par swissuniversities
- Réponses regroupées par contenu et triées selon les problématiques

État de la mise en œuvre

- Les éléments prévus du programme du C2SW ont pu être mis en œuvre, à l'exception du Career Center
- La documentation, le concept et les supports du projet sont disponibles sur le site Internet www.career2socialwork.ch
- 4 immersions sont en cours dans les organisations ci-après :
 - Service social du canton de Zug
 - Hospice Général de Genève (service social du canton de Genève)
 - Association de branche nationale des institutions pour personnes en situation de handicap (INSOS Suisse)
 - Centre de pédagogie sociale (SZB) Bachtelen de Granges
- 11 sont planifiées

Participant·e·s et modalités de l'immersion

- 4 personnes : trois hommes, une femme
- Collaborateurs scientifiques ; âgés de 33, 37, 52 et 60 ans ; diplôme : MA ou doctorat
- Taux d'activité dans la haute école spécialisée : entre 70 % et 100 %, deux depuis peu (1 à 2 ans), deux depuis plus longtemps (7 ans et plus de huit ans)
- 1 personne dans la recherche principalement, 3 avec des cahiers de charge mixtes (enseignement/recherche/prestation de services)
- Portée et durée des immersions : 20 % - 50 % de l'activité ; entre 6 et 12 ou plus de 24 mois
- 2 immersions avec un travail orienté client ; 2 axées sur un projet spécifique

→ varié !

Évaluation de l'organisation et du déroulement et adaptation des attentes

1. Organisation du projet :

- Structure de projet complexe/phase de lancement compliquée ; clarification des rôles, processus et terminologie
- Point positif : le C2SW est intéressant pour le travail social et la relève ; gros potentiel
- Point positif : collaboration constructive avec la pratique dès le début du projet
- « *J'estime désormais que la structure et l'organisation du projet sont fonctionnelles et ciblées* » (membre de la coordination nationale)

→ L'organisation actuelle du projet a été jugée satisfaisante et utile pour les participants/parties impliquées

2. Planification de l'immersion :

- **Haute école et pratique** : situation « gagnant-gagnant » : les participants ont pu faire valoir leurs intérêts de manière satisfaisante ; de bonnes expériences pour toutes les organisations de la pratique ; collaboration constructive
- *« conclusion du contrat simple et rapide, communication transparente » (organisation de la pratique)*
- **Au sein des hautes écoles spécialisées** : satisfaisant ; les participants se sont sentis soutenus ; situation contractuelle parfois compliquée
- *« Pour un tel projet pilote, davantage de souplesse serait souhaitable de la part de la haute école ainsi que du service du personnel. » (participant·e)*
- **Personnel de coordination/direction du projet** : collaboration très positive avec les organisations de la pratique (beaucoup de bonne volonté, d'intérêt, d'attentes) ; la préparation et l'adaptation des immersions ont demandé beaucoup de temps ; processus de planification exigeant dans les hautes écoles

3. Instruments et supports de planification

- Tous ont jugé les documents et instruments globalement utiles, même s'ils étaient parfois un peu trop complexes et étendus

4. Adaptation des attentes et premières expériences

- Attentes des **participant·e·s** : acquisition de « compétences pratiques », « *appropriation ciblée de connaissances dans un domaine pratique en rapport avec le travail de recherche* »
- Pour tous les participants : les attentes ont jusqu'ici été bien satisfaites
- « *À cette date, j'ai acquis une bonne connaissance du monde professionnel, que je peux mettre à profit pour mon activité à dominante scientifique à la haute école.* »
- Expériences : les activités pendant l'immersion ont été jugées utiles en ce qui concerne l'acquisition des compétences définies

- **Organisations de la pratique** : attentes élevées, « situation gagnant-gagnant » ; vaste aperçu de la pratique contre « réflexion scientifique sur son travail »
- « *enrichissement réciproque des connaissances/recherche et développement social sur des thèmes spécifiques/ possibilité de les approfondir ensemble et de les transposer dans la pratique avec un esprit critique* », « *élaboration d'instruments concrets, utiles, pour la pratique* »
- renforcement de partenariats ; « *renforcer le lien avec un partenaire académique. Échange de bonnes pratiques. Avoir des éclairages théoriques complémentaires pour mieux réfléchir notre pratique* ».
- Contribution à l'orientation pratique de la haute école spécialisée ; renforcement de la confiance
- Que des bonnes expériences ; intégration rapide, efficace ; crainte de devoir consacrer des efforts importants à l'intégration non confirmée
- Un seul point négatif : pas de possibilité d'immersion inverse dans la haute école spécialisée

- Attentes de la **direction du projet/de la coordination nat./des directeurs/directrices** : gros potentiel du C2SW
- *« Parmi les points forts, citons le fait que l'immersion est clairement axée sur la discipline du travail social et en lien avec le développement du double profil de compétences pour ce domaine spécifique. »*
- Point positif : le dialogue instauré dans l'ensemble des hautes écoles concernées sur l'encouragement de la relève et les exigences quant au personnel académique des hautes écoles spécialisées
- Clarification supplémentaire de la notion de « double profil de compétences » ainsi qu'en ce qui concerne le soutien aux carrières dans les hautes écoles spécialisées
- Risques : envergure du projet, multiplicité des mesures d'accompagnement ; investissement en temps et financier très conséquent

→ Les attentes concernant le C2SW sont élevées ; elles correspondent aux objectifs ; les premières expériences sont absolument positives

Évaluation des mesures d'accompagnement

1. Coaching

- Peu d'expériences : trois personnes ont pris part au premier coaching ; pas encore de coaching de groupe
- **Participant·e·s** : coaching très bénéfique, dispositif important pour la réflexion sur le développement des compétences
- **Coachs** : utile pour l'atteinte des objectifs individuels et la clarification des attentes des participants vis-à-vis de la pratique ; souhait de meilleures conditions-cadres (notamment configurations plus souples) parfois exprimé

→ Le coaching a été jugé utile, surtout en ce qui concerne la clarification des objectifs et la réflexion sur les compétences à acquérir

2. Rencontres de réseau et Career Center

- **3 rencontres de réseau** : importantes et utiles ; permettent de « s'auto-assurer » que l'on est sur la bonne voie ; ont permis une implication précoce des organisations de la pratique
- Conceptualisation et élaboration d'un Career Center pas encore effectuée ; prévue à la fin du projet

Recommandations

- Simplifier les documents et instruments
- Moins détailler les annonces des offres d'immersion des organisations de la pratique
- Prévoir suffisamment de temps pour la préparation, impliquer toutes les personnes concernées dès le début
- Du côté des hautes écoles spécialisées, clarifier les conditions-cadres ; davantage de souplesse parfois souhaitable
- Coaching : plus de souplesse en ce qui concerne les différents modes
- Augmenter la visibilité et la communication au sein de la haute école spécialisée
- Mettre l'accent sur les immersions, moins sur l'organisation et les processus (coûts/bénéfices)

Conclusion

- Ce projet complexe se déroule de manière très satisfaisante ; tous les acteurs sont à bord ; le niveau d'engagement est élevé.
- Les attentes concernant le projet sont conséquentes et en adéquation avec les objectifs.
- Force du programme : implication précoce des organisations de la pratique (renforce la confiance, nouvelles formes de coopération)
- Autres points forts : accent mis sur le travail social et l'évolution de la profession ; clarification et échanges sur les possibilités de carrière et l'encouragement de la relève
- Les immersions sont très individualisées ; le C2SW n'est pas un « programme standard » – L'institutionnalisation reste un challenge
- Davantage de clarification nécessaire en ce qui concerne les notions de « double profil de compétences », de « compétences pratiques »
- Pistes de réussite : suffisamment de temps pour la planification et la mise en adéquation ; échanges réguliers entre tous les acteurs ; beaucoup d'initiative personnelle et de motivation des participant·e·s ; souplesse et pragmatisme de la part des hautes écoles spécialisées

Mise en perspective de l'évaluation-bilan finale

- Contrôle de l'atteinte des objectifs des sous-projets : immersions, coaching, réseautage, Career Center

Principaux thèmes de réflexion :

- Acquisition de compétences et transfert dans le travail quotidien
- Validation du « double profil de compétences »
- Recommandations pour une éventuelle mise en place