

Kick-Off Event 16.04.2018

Atelier 3 : le double profil de compétences - Synthèse

Responsable : Evelyne Thönnissen Chase, professeure associée, HES-SO

Contenu

- Présentation du modèle
- Comment le double profil de compétences sera-t-il intégré au programme-pilote ? Quelle utilisation en faire ?
- Discussion : le double profil de compétences : réalité ou utopie ? Individuel / Institutionnel

Présentation du modèle

Distribution aux participant-e-s du document de travail « Double profil de compétences au sein des Hautes écoles spécialisées de travail social » de Career2SocialWork (C2SW). Explication de sa structure et de son organisation. La page 6 du document présente les compétences des mandats de prestation des hautes écoles spécialisées ainsi que les compétences interdisciplinaires et transversales. Les participant-e-s posent des questions de compréhension relatives à la classification et aux formulations utilisées. Le profil de compétences décrit les doubles compétences du personnel académique des hautes écoles spécialisées et non les doubles compétences des professionnel-le-s qui travaillent sur le terrain (cf. Double profil de compétences, 3).

Comment le double profil de compétences sera-t-il intégré au programme-pilote ? Quelle utilisation en faire ?

Le double profil de compétences constitue le cœur du programme-pilote. C'est le point de départ de toute immersion. À l'aide d'un portfolio, les participant-e-s au programme discutent du double profil de compétences. Celui-ci leur permet de déterminer leur situation initiale et les aide à formuler les objectifs spécifiques de l'immersion. Des méthodes de coaching basées sur des objectifs et un transfert permettent de renforcer les résultats de l'immersion et le développement des compétences. Le double profil de compétences prend la forme d'un document de travail devant être adapté en continu tout au long du programme-pilote. À la fin de cette phase pilote, il servira de document de base validé pour la suite. Le double profil de compétences ne doit cependant pas être utilisé uniquement dans des situations d'immersion isolées. Après avoir été validé lors du programme-pilote, il doit également pouvoir être utilisé dans un cadre institutionnel et, à moyen terme, comme instrument de gestion du personnel dans les hautes écoles spécialisées.

Discussion : « Double profil de compétences : réalité ou utopie ? Individuel / Institutionnel »

- Si la pratique s'inscrit dans une mission de formation ou de développement professionnel... Ne doit-elle pas être décrite comme telle ?
- La pratique ne doit pas nécessiter un accompagnement trop important
- Le responsable RH de la Haute École de Lucerne évoque un modèle de pratique continue sur une période d'un an. Fait marquant : les collaborateurs peuvent conserver leur poste en HES. C'est également le cas pour le programme-pilote Career2SW.
- Qu'inclut-on dans la pratique ? La recherche ethnographique n'est-elle pas aussi une expérience pratique ?
- De nombreux participants à l'atelier semblent avoir du mal à voir le côté concret du double profil de compétences... Une question revient fréquemment : celle de savoir si tous les collaborateurs doivent vraiment obtenir ce profil de compétences, ou si celui-ci doit être un véritable objectif pour la haute école spécialisée ou pour l'ensemble de son personnel. À ce stade du projet et dans ce court laps de temps, il est actuellement impossible d'y répondre.

ET/24.04.2018