

# Career2SocialWork

## Premiers résultats de l'évaluation finale

Version mi-mars 2021

### Équipe chargée de l'évaluation:

Prof. Pia Gabriel-Schärer, Haute école spécialisée de Lucerne - Travail social, Institut de pédagogie sociale et d'éducation, directrice de l'institut et vice-directrice

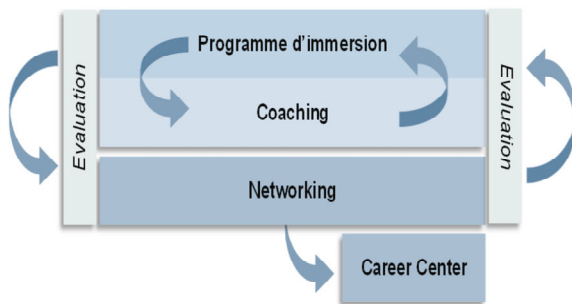
Dr. Noëmi Sibold, École supérieure de travail social de la Haute école spécialisée du Nord-ouest de la Suisse, collaboratrice scientifique de la directrice HETS

Collaboration: Anita Glatt, Haute école spécialisée de Lucerne - Travail social, chargée de cours et chef de projet

Par le biais de cette présentation, nous vous présentons les premiers résultats de l'évaluation finale. «Nous» désigne l'équipe d'évaluation: Pia Gabriel, Noëmi Sibold et Anita Glatt, chargées d'évaluer et d'interpréter les données.

## Complexité de l'objet de l'évaluation

### Éléments clés du projet pilote C2SW



### Participants

- 7 directions des 5 hautes écoles spécialisées
- 2 co-chefes de projet
- 6 coordinatrices nationales
- 5 coaches
- 25 participant·es
- 23 organisations (1 org → 2 participants)
- Supérieurs hiérarchiques et responsables RH, parties intéressées et participant·es aux événements du réseau

Cette figure montre la complexité du projet C2SW, que vous connaissez déjà très certainement.

25 participant·es au total ont fait des immersions dans 23 organisations (2 participant·es n'ont pas pu commencer l'immersion en raison du coronavirus, 2 participant·es ont pu faire une immersion à une fonction précise).

## Évaluation finale C2SW



### Les principales questions de l'évaluation :

- Dans quelle mesure le développement des compétences a-t-il réussi avec les mesures prévues?
- Dans quelle mesure le réseautage entre les HETS et les organisations de terrain a-t-il réussi?
- Quelles mesures sont adaptées à la promotion durable de la planification de carrière?

### Méthodes pour la collecte de données qualitatives et quantitatives - étude complète

- Analyse documentaire
- Questionnaire (participant-es et organisations de terrain)
- Des entretiens collectifs (directions, co-cheffes de projet, coordinatrices nationales)
- Bref sondage écrit auprès des coachs (en attente)

**Focus de la présente présentation:** Les immersions au cœur du projet

**Rapport** disponible au cours de l'été 2021

Avec l'évaluation finale, nous faisons le point sur la mise en œuvre du projet pilote, l'atteinte des objectifs et le transfert d'expérience vers les HES.

Vous pouvez voir, ici, les principales questions et comment nous avons collecté les données dans le cadre de l'évaluation.

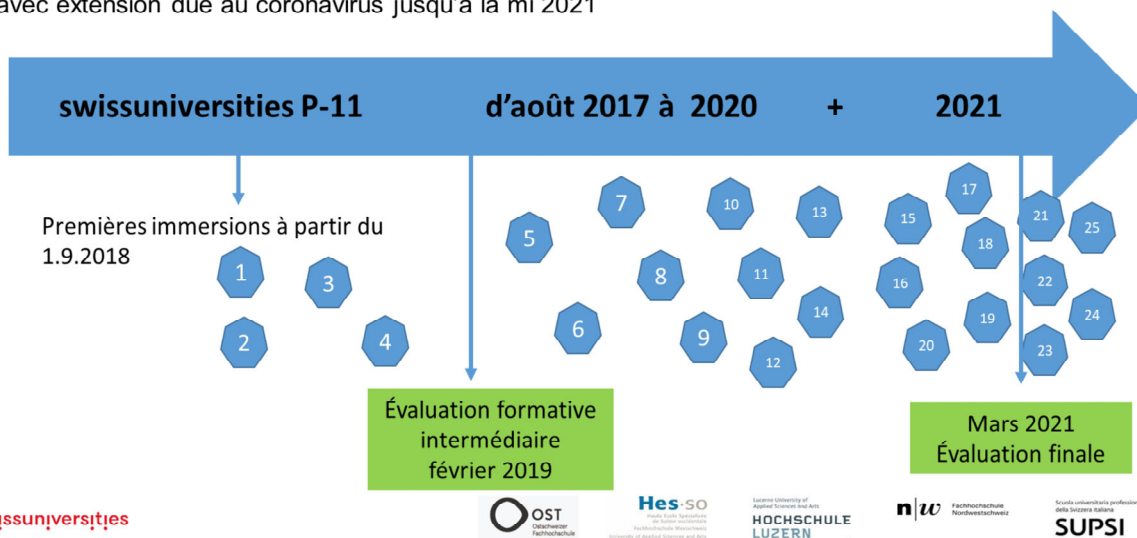
Aujourd'hui, nous nous concentrons sur le cœur du projet pilote, sur ces «immersions». En d'autres termes, l'immersion des collaborateurs et collaboratrices de la HES dans la pratique concrète du travail social. Nous présenterons, à cette fin, les premiers résultats sur les diapos suivantes.

Le rapport final avec l'ensemble des résultats devrait être disponible à l'été 2021. Nous sommes satisfaites du très bon taux de réponse: **92%** des participant-es (**23 sur 25**) et **60%** des organisations (**14 sur 23**).

Aujourd'hui, nous allons vous présenter les résultats des 23 participant-es ayant pris part à l'évaluation.

## Durée du projet pilote P-11: 2017-2020/21

avec extension due au coronavirus jusqu'à la mi 2021



Le projet pilote C2SW dure 4 ans. Après l'approbation du projet par swissuniversities, l'organisation, la coordination et la préparation des immersions ont pu commencer, ce qui a pris un certain temps au début. Les deux premières immersions ont pu ensuite démarrer dès le 01.09.2018, puis deux autres ont suivi début 2019.

Une évaluation intermédiaire formative a eu lieu en février 2019. D'autres immersions ont pu alors être planifiées et mises en œuvre de manière continue. Cinq immersions n'étaient pas encore terminées lors de la dernière collecte de données en mars 2021.

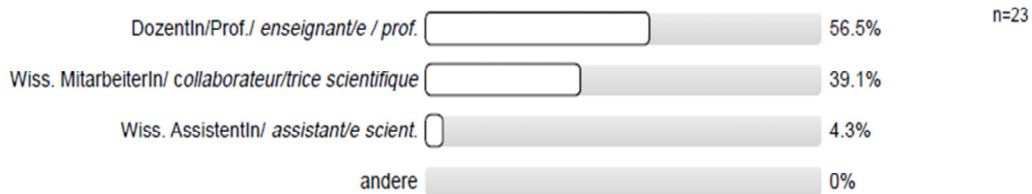
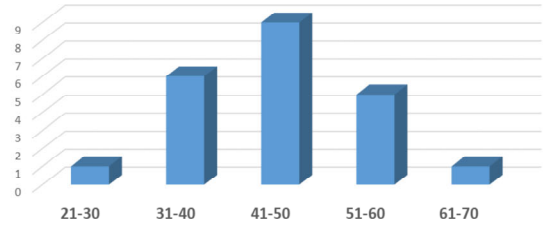
## Vue d'ensemble des résultats de l'évaluation «Immersion»

1. Description des participant-es
2. Description des immersions
3. Planification et processus
4. Développement des compétences et transfert à la HES
5. Évaluation globale
6. Conclusion et recommandation

# 1. Description des participant·es

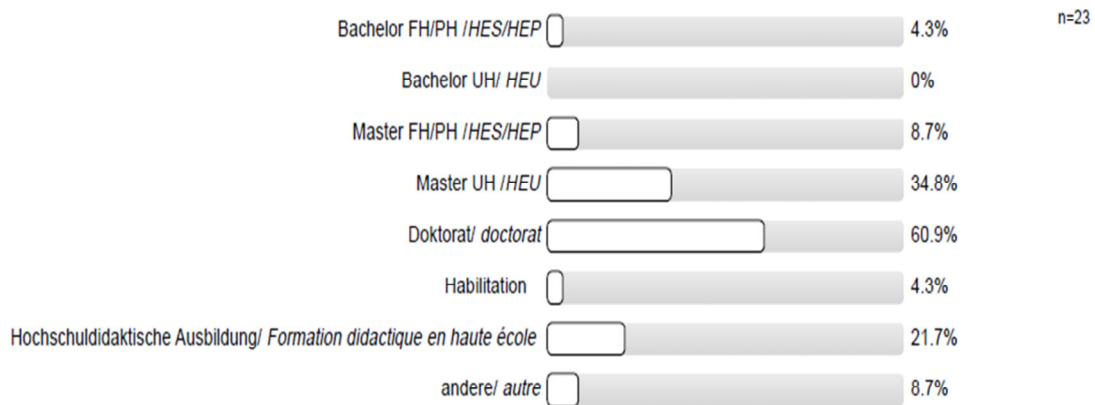
# 1a Âge et fonctions des participant·es

Âge des participant·es



Vous pouvez voir, ici, l'âge et la catégorie des participant·es: près des deux tiers étaient des professeur·es, environ un tiers étaient des collaborateurs et collaboratrices du secteur scientifique; et la majorité appartenait à la catégorie d'âge «41 - 50 ans».

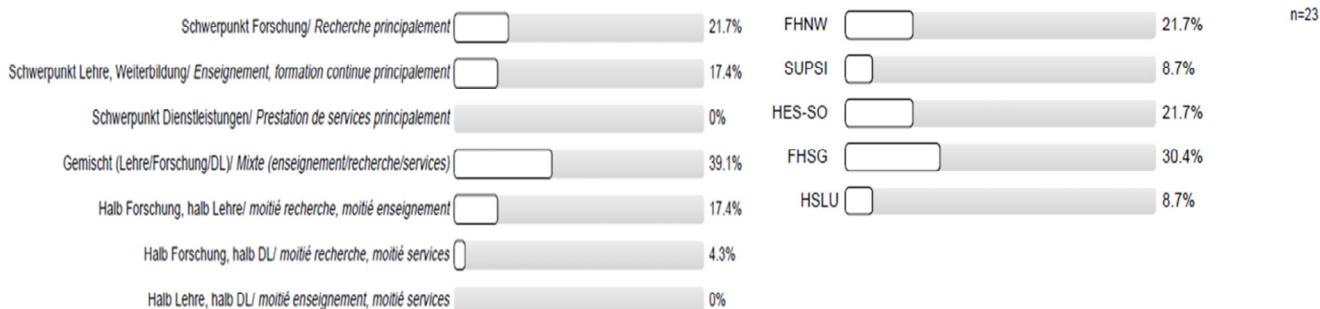
## 1b Qualification formelle des participant·es



Concernant la qualification formelle: une part élevée des personnes ayant un doctorat est perceptible ici.



## 1c Profil des fonctions et lieux de travail

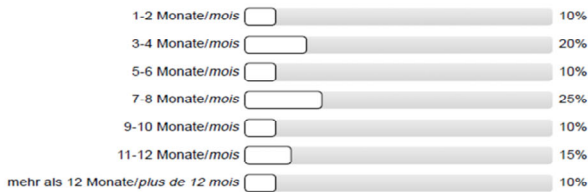


Sur cette illustration, vous pouvez voir que la plupart affichent un portefeuille mixte, c'est-à-dire qu'ils et elles sont actives dans différents domaines d'activité de la HES ou se concentrent sur la recherche ou l'enseignement. Sur la droite, vous pouvez voir que les participant-es viennent de toutes les HES participantes, et principalement de la HES de la Suisse orientale, OST. Ici, présenté encore avec son ancien nom: FHSG.

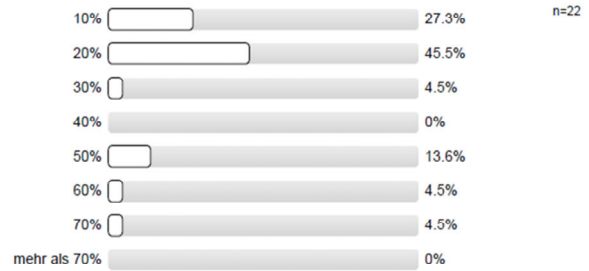
## 2. Description des immersions

## 2a Portée des immersions

### Durée de l'immersion



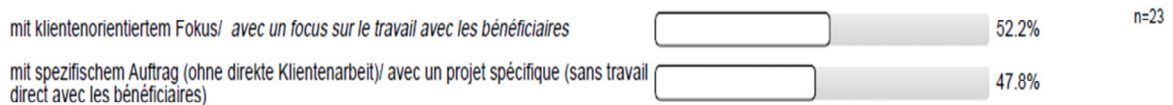
### Part d'immersion dans la charge de travail



Il y a eu des immersions plus ou moins longues, étendues ou ponctuelles. La plus longue immersion a duré 2 ans à 50%. L'immersion la plus courte: 3 semaines de remplacement de congés à 80%. Entre les deux, on retrouve tous les scénarios possibles tels que deux semaines de mise en pratique intensive, puis 1 jour par semaine pendant 6 mois. En ce qui concerne l'immersion en pourcentage de la charge de travail, vous pouvez voir que la plupart ont pu mettre en pratique à petit taux (10-20%), ce qui peut être facilement concilié avec la charge de travail à la HETS.

## 2b Focus sur les activités

- 12 participants ont effectué un travail principalement axé sur les bénéficiaires
- 11 participants ont effectué des travaux principalement axés sur des projets

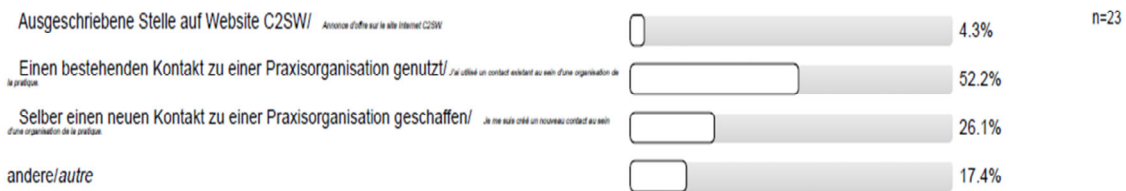


Il est intéressant de constater qu'une bonne moitié des immersions était centrée sur les bénéficiaires, comme dans un foyer pour femmes, un centre d'aide pour les toxicodépendant-es, en psychiatrie sociale ou dans des centres de conseil social, tandis que près de la moitié du travail était orienté projet, par exemple au sein des associations comme Insos Suisse ou dans un bureau de protection sociale ou dans le domaine de la prévention.

### 3. Planification et processus

## 3a «Matching»: Planification et processus

Comment avez-vous trouvé votre «poste d'immersion»?

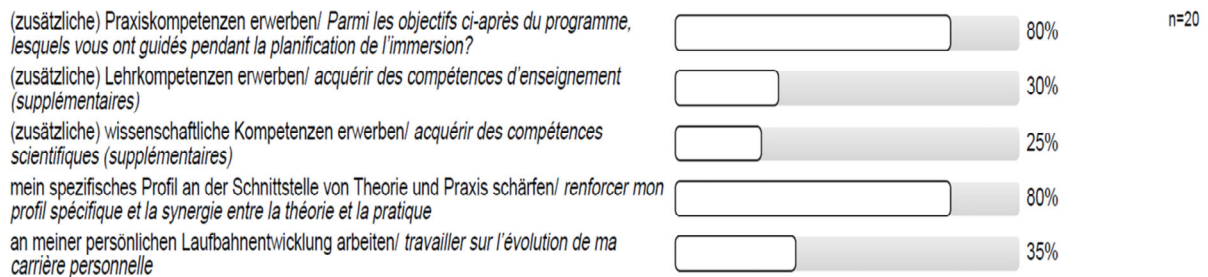


Nous nous sommes intéressés, entre autres, à la manière avec laquelle les participant·es en sont arrivés à leur poste d'immersion: vous pouvez voir, ici, que la majorité des immersions ont été mises en place par le biais d'un contact existant - qu'une certaine expérience s'est avérée utile dans les cas présents.

Pour ce qui est des réponses aux questions ouvertes, on sait que pour la grande majorité des personnes concernées, la planification des immersions était satisfaisante et qu'ils et elles se sentaient très bien soutenu·es, surtout par les coordinatrices nationales, mais aussi par leurs supérieurs - il y a également eu quelques critiques liés à des cas spécifiques comme: trop de bureaucratie, formulaires, situation contractuelle difficile.

## 3b Objectifs du programme d'orientation

Parmi les objectifs ci-après du programme, lesquels vous ont guidés pendant la planification de l'immersion?



Nous avons également demandé quels objectifs du programme faisaient office de principes directeurs pour les participant-es - cette diapositive montre que la majorité des participant-es souhaitaient acquérir des «compétences pratiques» ou affiner leur profil entre théorie et pratique. Plusieurs réponses étaient d'ailleurs possibles.

## 4. Développement des compétences et transfert à la HES



## 4a Questions sur l'effet

### Effets de l'immersion sur l'acquisition et le transfert de compétences

5.4) Meine Praxiskompetenz ist durch die Immersion angestiegen. <i>Mes compétences pratiques ont été accrues</i>	trifft nicht zu/ <i>pas du tout</i>							trifft ganz zu/ <i>oui</i>	n=21	mw=3.7
5.6) Hat die Teilnahme an C2SW Ihrer Einschätzung nach positive Auswirkungen auf die Qualität Ihrer Lehrveranstaltungen?	trifft nicht zu/ <i>pas du tout</i>							trifft ganz zu/ <i>oui</i>	n=20	mw=3.5
5.7) Hat die Teilnahme an C2SW Ihrer Einschätzung nach positive Auswirkungen auf Ihre Kompetenz zur Akquisition und	trifft nicht zu/ <i>pas du tout</i>							trifft ganz zu/ <i>oui</i>	n=18	mw=3.2
5.8) Hat die Teilnahme an C2SW Ihrer Einschätzung nach positive Auswirkungen auf Ihre Kompetenz zur Akquisition und	trifft nicht zu/ <i>pas du tout</i>							trifft ganz zu/ <i>oui</i>	n=19	mw=3.2

-> Sur l'échelle de réponses de 1 à 4: valeurs très élevées!

Les questions sur l'acquisition et le transfert de compétences montrent des valeurs très élevées sur une échelle de 1 à 4. La valeur est la plus élevée lors de l'acquisition de compétences pratiques (ces 4 questions sont des questions de swissuniversities).

Dans le détail, les compétences ciblées étaient très individuelles, il faut analyser tout cela de manière plus précise. Ce que l'on peut déjà dire, c'est que les attentes des participant-es ont été satisfaites, voire même dépassées.

Les raisons expliquant le développement insuffisant des compétences ont été mentionnées à plusieurs reprises: portée insuffisante de l'immersion et coronavirus.

## 4b Exemples pour le transfert

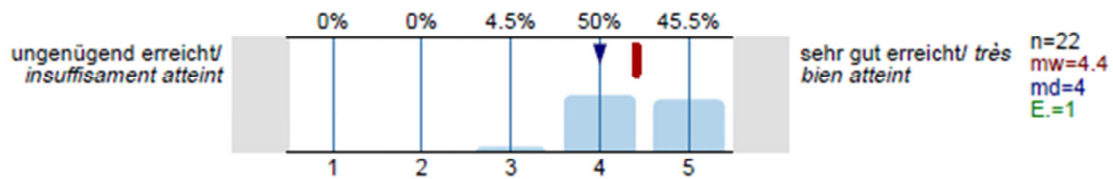
- «Dans le domaine de l'enseignement, l'immersion m'a offert beaucoup de situations concrètes à travailler avec les étudiant-e-s, des méthodes et outils didactiques adaptés à la situation et l'élaboration de cas pratiques proches de la réalité.  
En ce qui concerne la recherche, l'immersion a permis de déposer un projet de recherche Division 1 au FNS, car elle a permis d'identifier des besoins de connaissances scientifiques dans le domaine de l'éducation sociale.  
Le domaine des prestations de service a également été nourri par l'immersion et une collaboration est en cours avec une Fondation privée, afin de développer un travail de prévention qui s'est révélé nécessaire au cours de l'immersion.»
- «**Lehre:** Mein erworbenes Wissen fließt direkt in die Lehre ein; zum einen als grundsätzlicher Wissensfundus, zum anderen aber auch durch die Veranschaulichung anhand konkreter Beispiele, die ich erlebt habe.  
**Forschung/Dienstleistung:** Meine erworbenen Kenntnisse helfen mir, die Herausforderungen im Bereich der Unterstützung von Menschen mit Behinderung besser zu verstehen. Das hilft einerseits bei der Akquirierung von Projekten, indem ich zielgenau Angebote und Dienstleistungen anbieten kann, die Antworten auf offene Fragen versprechen. Das Wissen nützt dann auch bei der Umsetzung von Projekten und hilft auch bei der Wissensvermittlung, weil man nun besser weiss, in welcher "Sprache" das Wissen an die PraxispartnerInnen vermittelt werden soll.»

Nous présentons ici deux exemples de la manière avec laquelle les participant-es ont eux-mêmes formulé le transfert.

## 5. Évaluation globale

## 5a Évaluation globale de la réalisation des objectifs

Dans quelle mesure avez-vous (à ce jour) atteint vos objectifs personnels dans le cadre du C2SW?



Tout d'abord la question sur la réalisation des objectifs: ici, vous pouvez voir que le résultat est très satisfaisant, la valeur moyenne est de 4,4 points sur une échelle de 5.

## 5b Évaluation du développement de carrière

**Dans quelle mesure l'expérience de l'immersion contribue-t-elle au développement de la carrière individuelle?**

Sur 18 réponses:

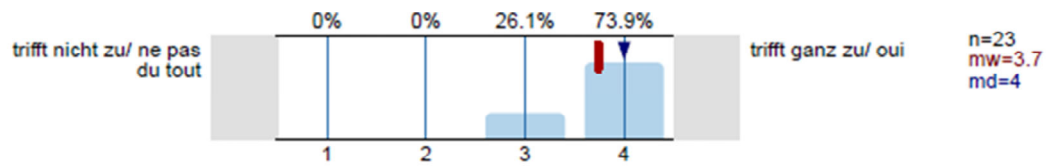
- 4 réponses: peu de concret, difficile à évaluer
- 7 réponses dans le sens: acquisition d'une expérience pratique, familiarisation avec un nouveau domaine de travail, création de réseaux, renforcement du «double profil de compétences»
- 7 réponses avec des «objectifs de carrière» clairs dans le sens: «L'immersion a été envisagée notamment en vue d'un poste d'enseignant.»

→ des réponses différentes selon les objectifs ou les catégories de personnes

Nous avons posé des questions sur l'évaluation du développement de carrière: sur les 18 réponses, 4 ont répondu «peu de concret / difficile à évaluer», 7 dans le sens où les participant-es voulaient acquérir une expérience pratique ou affiner leur double PC; 7 ont formulé des objectifs de carrière très clairs avec l'objectif de devenir enseignant-e / professeur-e. A propos de cette question, rappelons que les participant-es appartenaient à différentes catégories et avaient des objectifs bien différents. Bien sûr, seuls les collaborateurs et collaboratrices scientifiques peuvent aspirer à un poste d'enseignant-e.

## 5c Estimation globale charge de travail / bienfaits

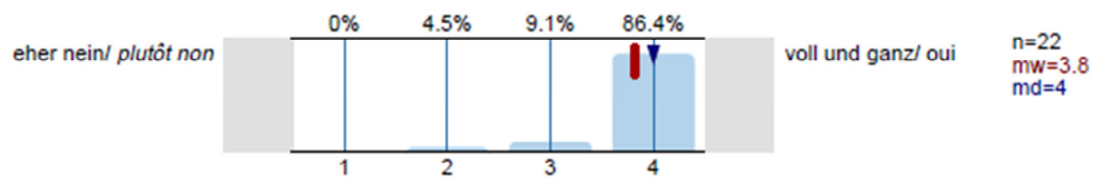
La participation au C2SW a porté ses fruits



Ici, le résultat est encore meilleur; on peut donc affirmer que les immersions ont connu un franc succès!

## 5d Évaluation globale, recommandation

Recommanderiez-vous le programme C2SW à un / une collègue?



Sur ce point, cette diapositive n'est pas non plus surprenante: presque tous les participant-es seraient prêt-es à recommander le programme à d'autres personnes.

## 6. Bilan et recommandation

- Grande hétérogénéité des participant·es et des immersions
- Programme «sur mesure»

Ce fut important de ne pas définir tous les aspects et de laisser une grande flexibilité en termes de planification: l'ajustement doit être adéquate

- Le renforcement des compétences est visible
- Transfert réussi à l'enseignement : **la pratique a gagné en importance**  
→ Transfert réussi à la recherche / l'enseignement avec acquisition et questions: **la pertinence de la pratique augmente**
- Les «immersions» présentent un potentiel important  
→ A clarifier: développement pour tout le monde ou pour les collaborateurs et collaboratrices scientifiques uniquement

En conclusion, on peut dire que les immersions présentent une grande hétérogénéité, une adaptation «sur mesure» est centrale et a fait ses preuves puisque les points de départ et les objectifs sont si différents. À partir des réponses ouvertes, l'importance de la flexibilité a été soulignée.

Il est possible de tirer un premier bilan positif. Dans l'enseignement comme pour la recherche et les services, une valeur ajoutée peut vraiment être démontrée, la pertinence et l'intérêt de la pratique augmentent également.

On peut recommander de conserver le format des «immersions» pour maintenir cette belle réussite. Dans le cadre d'une éventuelle poursuite, une question doit encore être clarifiée, à savoir si l'immersion est une forme de développement personnel pour tous ou plutôt un instrument de planification de carrière pour les jeunes collaborateurs et collaboratrices scientifiques.

Pour le personnel scientifique cela permet le renforcement des compétences pour une carrière d'enseignant·e (renforcement de l'expertise comme étape de carrière / dans le cadre d'un changement de fonction)

Enseignant·es, cela permet la mise à jour des compétences pratiques (renforcer l'expertise comme fin en soi / dans le but de renforcer l'orientation pratique de la HES).



## ....et pour finir

### **Comment pourriez-vous expliquer le «profil de double compétences» du C2SW en quelques phrases?**

«C'est une occasion unique de s'immerger dans la pratique du travail social et d'élargir ses connaissances théoriques via des mises en pratique. Il faut saisir cette opportunité à tout prix!»

«En plus d'une qualification académique-scientifique, le profil de double compétences permet également de pouvoir comprendre les problèmes (actions) et les défis du point de vue de la pratique, de mieux cerner les perspectives des bénéficiaires en plus de savoir gérer le temps et le stress liés aux applications concrètes.»

«Les hautes écoles spécialisées se caractérisent par leur orientation scientifique et applicative. Il existe différentes manières d'organiser le transfert mutuel des connaissances et des expériences entre les HES et la pratique. Le programme pilote C2SW vise à développer des compétences individuelles dans ce domaine précis.»

Enfin, nous vous présentons trois autres citations des participant·es, à qui nous avons demandé d'expliquer le «double profil de compétences» à un·e collègue en seulement quelques phrases.

Merci pour votre attention!