

Synthèse de l'évaluation de « Career2SocialWork »

Management Summary

Le profil des hautes écoles spécialisées – en tant que hautes écoles axées sur la pratique et sur la recherche et développement appliqués – exige que leur personnel de recherche et d'enseignement ait un « double profil de compétences » qui combine des qualifications académiques et une expertise pratique respectivement professionnelle. Le programme-pilote Career2SocialWork (C2SW) du domaine travail social, financé par swissuniversities, était un projet de coopération entre les hautes écoles spécialisées en travail social suivantes : la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO, Leading House), la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW), la Haute école spécialisée de la Suisse orientale (OST), de la Haute école spécialisée de Lucerne (HSLU) et la Haute école spécialisée de la Suisse méridionale (SUPSI) – sur une période de mi-2017 à mi-2021. Il a été élaboré dès le départ en étroite collaboration avec des organisations de pratique. Son objectif était de renforcer le double profil de compétences des employé-es des hautes écoles spécialisées et d'ancrer cette forme de développement du personnel dans les hautes écoles spécialisées après la fin du projet. Au cœur du programme se trouvaient des immersions dans la pratique : les employé-es des hautes écoles spécialisées ont pu travailler dans une organisation pratique pendant une certaine période parallèlement à leur emploi à la haute école spécialisée. L'accent était mis sur l'approfondissement, la mise à jour ou le développement des compétences pratiques et le transfert des compétences acquises vers leurs activités à la Haute école spécialisée. De plus, un coaching a été mis en place pour accompagner les participant-es dans cette démarche et surtout dans la réflexion sur leurs expériences.

Dans le cadre de l'évaluation finale, toutes les personnes impliquées ont été interrogées (participant-es, représentant-es des organisations de pratique, coachs, directeurs·rices et responsables de la coordination nationale), soit au moyen de questionnaires détaillés, de courtes enquêtes ou de discussions de groupe. Les taux de réponse étaient très élevés, et les résultats actuels sont donc significatifs. L'évaluation finale permet de répondre aux questions principales suivantes :

- Dans quelle mesure le développement des compétences a-t-il réussi avec les mesures prévues ?
- Dans quelle mesure le réseautage entre hautes écoles spécialisées et la pratique a-t-il été couronné de succès ?
- Quelles mesures sont adaptées à la promotion durable de la planification de carrière ?

Au cours du programme-pilote de quatre ans, 25 employé-es des cinq hautes écoles spécialisées participantes se sont immergé-es dans une organisation dans les domaines du travail social. 23 organisations de pratique ont été impliquées. Un peu plus de femmes que d'hommes et un peu plus d'enseignant-es que de collaborateurs-trices scientifiques ont pu vivre ce type d'immersions. Celles-ci présentent d'ailleurs une grande hétérogénéité tant en termes d'organisation (longueur, durée, part de la charge de travail) qu'en termes de contenu (orienté client ou projet, respectivement concept).

Cependant, l'adaptation « sur mesure » était un facteur central pour la réalisation des immersions, car les points de départ ainsi que les objectifs des participant-es et des organisations de pratique étaient très différents. Les attentes des participant-es ont été satisfaites de bien à très bien. 95% de celles et ceux qui ont pris part à l'évaluation ont confirmé que leurs « compétences pratiques » avaient nettement progressé. Les participant-es ont pu élargir les compétences visées. Le transfert vers les missions de la haute école spécialisée a également été un succès, comme le montrent les citations suivantes: « Les connaissances que j'ai acquises concernent et s'appliquent directement à l'enseignement ; d'une part comme base de connaissances, et d'autre part aussi par le biais d'exemples concrets que j'ai vécus » et « pendant le projet, j'ai identifié de nouveaux sujets de recherche ». Le pilotage et l'accompagnement des processus d'apprentissage ainsi que le transfert de compétences vers la haute école spécialisée ont été soutenus par un coaching d'accompagnement. Le travail de réflexion des processus d'apprentissage a été consigné dans un portfolio personnel. Par ailleurs, les attentes des organisations de pratique ont été largement satisfaites, voire dépassées. Il y avait un apprentissage mutuel sur un pied d'égalité, et les immersions étaient perçues par les organisations de pratique comme une « situation gagnant-gagnant ». Le succès d'une immersion dépend avant tout de l'adéquation entre les parties prenantes et les possibilités de l'organisation de la pratique.

Il est recommandé de garder la possibilité d'une immersion « sur mesure » incluant le coaching comme instrument d'avancement de carrière. La mise en réseau entre les hautes écoles spécialisées et les organisations de pratique a été couronnée de succès dans le cadre de C2SW. La rencontre sur un pied d'égalité a été très appréciée par les organisations de pratique. La co-construction du projet a été chronophage, mais s'est avérée être bénéfique pour toutes les personnes impliquées. L'étroite coopération a permis de créer une meilleure compréhension, appréciation et reconnaissance de part et d'autre. Il est recommandé de poursuivre à la fois l'échange au niveau national entre hautes écoles spécialisées et la coopération étroite avec les organisations pratiques dans le cadre de projets de développement sélectionnés.

Pia Gabriel-Schärer (HSLU), Noëmi Sibold (FHNW)

Lucerne, Olten, 31 août