

**Programmes-pilotes en vue de renforcer le double profil de compétences de la relève des hautes écoles spécialisées et des hautes écoles pédagogiques (P-11)**

---

**Résumé**

Les hautes écoles FHSO, FNHW, HES-SO, HSLU et SUPSI domaine Travail social ont déposé une requête commune à l'appel à projet susmentionné. Cette requête concerne un projet qui entend répondre aux particularités du domaine, qui est hétérogène et vaste. Les hautes écoles de travail social (HETS) ont une longue tradition de collaboration avec les milieux professionnels, notamment pour la formation pratique qui est intégrée dans leurs plans d'études. De manière schématique, on peut relever qu'une partie de leur personnel enseignant est issue des terrains du travail social, et qu'une autre provient de filières académiques/universitaires. A la première il manque des compétences en matière de recherche ou de didactique, à la deuxième il manque des expériences des réalités du travail social. Avec l'ouverture des masters en travail social, le nombre de personnes disposant à la fois des compétences académiques et en travail social est devenu plus important. Et un accès facilité aux formations doctorales pour les personnes ayant achevé leur deuxième cycle en travail social améliorera encore leurs compétences académiques. La présente requête prend en compte ces réalités différenciées et tente de dégager, dans une perspective nationale, des dénominateurs communs pour la relève du corps enseignant des HETS. Ainsi, ce projet vise les publics actuels et futurs, pouvant provenir des terrains du travail social et/ou des filières académiques et pour lesquels des compléments doivent être proposés pour qu'ils répondent au double profil de compétences de la relève. Ce projet doit donner par ailleurs des impulsions pour que s'intensifient les échanges entre régions linguistiques à propos des théories et des pratiques du travail social. Par l'instauration de nouveaux réseaux, axés sur le double profil de compétences (terrains du travail social et milieux académiques), les programmes-pilotes permettront de susciter un intérêt pour la carrière académique dans les HETS chez des professionnel-le-s du travail social. In fine, des profils-types conduisant aux HETS seront identifiés et devront contribuer à ce que ces dernières trouvent la relève dont elles ont besoin, tant en quantité qu'en qualité. Les terrains du travail social profiteront également de ces profils qui peuvent leur être utiles pour la réalisation de tâches spécifiques. En ce sens, la dimension nationale de ce projet de renforcement en travail social du double profil de compétences pour la relève est totalement nouvelle et innovante. Découlant de ce premier objectif, un deuxième vise à modéliser divers parcours significatifs (schémas de carrières) répondant à l'exigence du double profil de compétences. Dit autrement, au bout des quatre années de ce programme d'impulsion, des outils devront avoir été développés et testés, lesquels permettront aux HETS de s'en inspirer et aux terrains de recruter du personnel qualifié nécessitant de solides compétences méthodologiques, d'intervention et d'évaluation. Pour la conduite de ce projet, il importe de prendre en compte le fait que les réalités institutionnelles des HES sont différentes les unes des autres. Par conséquent ces dernières revendiquent à juste titre leur indépendance dans leur politique de gestion du personnel. Les programmes-pilotes seront cependant conduits et coordonnés au niveau national. Une direction de projets sera mise en place par programme, et chaque HETS pourra participer activement ou non aux programmes proposés. Un premier bloc de programmes-pilotes consiste dans des mesures d'immersion professionnelle et académique qui seront élaborées avec les partenaires des terrains. Ces programmes viseront à compenser les déficits identifiés des membres du personnel des HETS. Ils proposeront des emplois à temps partiels et à durée déterminée en travail social, des périodes d'observation ou la mise à disposition de temps pour réaliser des activités scientifiques. Un deuxième bloc de programmes, transversaux, s'adresseront plutôt à la relève potentielle. Les publics cibles qui s'inscriront dans ces programmes bénéficieront de réseaux solides dans lesquels ils pourront visualiser et concrétiser leur orientation. Ce bloc comprend un programme de soutien national au développement professionnel (Coaching Pool) ainsi qu'un Career Center de l'enseignement en HETS. Enfin, des séminaires dont les buts seront axés sur la formation académique, didactique et pratique permettront de développer des réseaux répondant au double profil de compétences, impliquant à la fois les HETS et les partenaires des terrains.

## **Description des programmes pilotes**

Un premier bloc de programmes-pilotes (3.1. PPIPA) se concentre sur la relève externe (input) et le personnel des HETS et consiste en diverses offres d'immersion professionnelle et académique. Un deuxième bloc (3.2. PPNN) destiné à divers publics-cibles vise le renforcement des réseaux selon le double profil de compétences (terrains professionnels et milieux académiques).

### **1.1. Les programmes-pilotes d'immersion professionnelle et académique (PPIPA-1 à PPIPA-3)**

Le but de ces programmes est de compenser autant que possible les manques de compétences dans le travail social pour les personnes dont le profil est plutôt académique et les compétences scientifiques pour les personnes issues du travail social. Ces programmes pourront être conduits par une ou plusieurs HETS, et leur élaboration fera l'objet d'une étroite coopération entre les HETS et avec les partenaires des terrains. Les échanges entre régions linguistiques seront par exemple favorisés, et une base de données accessible en ligne est prévue à cet effet. Les données qui seront collectées dans ces programmes et l'évaluation des résultats vont contribuer à l'élaboration de la modélisation des profils de compétences et des parcours de carrière.

#### **PPIPA-1 : Immersion professionnelle dans le travail social**

<b>Public cible</b>	corps intermédiaire des HETS
<b>Modalités</b>	Le programme offre à des personnes engagées comme collaboratrices et collaborateurs scientifiques dans les HETS, en parallèle à leur engagement, un contrat de durée déterminée (CDD) auprès d'une organisation partenaire d'une durée d'un à trois ans, avec des objectifs fixés. Le temps de travail de ce CDD est compris entre 40 et 50%. A l'issue de ce programme, les participant-e-s reçoivent un rapport d'expertise certifiant leurs compétences acquises.
<b>Financement</b>	La personne qui participe à ce programme reçoit un salaire de ses deux employeurs selon des contrats tripartites à élaborer
<b>Nombre de personnes visées</b>	L'objectif de ce programme est d'offrir 10 places simultanément dans les diverses régions du territoire suisse

#### **PPIPA-2 : Immersion par des missions professionnelles ou académiques**

<b>Public cible</b>	corps intermédiaire des HETS
<b>Modalités</b>	Le programme consiste à mettre à disposition des personnes du corps intermédiaire des HETS pour la réalisation de missions spécifiques dans des institutions partenaires ou dans des projets académiques au sein d'une autre HETS. Il est veillé à ce que ces missions spécifiques n'entrent pas en concurrence avec les mandats de prestations de services existants. Sur une durée limitée, les personnes qui participent à ce programme apportent leur contribution dans la réalisation d'un projet spécifique et acquièrent ainsi des compétences préalablement définies dans un contrat tripartite (la personne concernée, le mandant et la haute école).
<b>Financement</b>	Comme le mandant reçoit une prestation de la part de la personne qui participe au programme, elle se voit facturer le coût de cette prestation par la HETS, selon des tarifs et des modalités définies dans le contrat tripartite
<b>Nombre de personnes visées</b>	L'objectif de ce programme est de pouvoir inscrire des participant-e-s dans 10 missions par an

### PPIPA-3 : Immersion par périodes d'observation

<b>Public cible</b>	enseignant-e-s et professeur-e-s HETS
<b>Modalités</b>	La possibilité de réaliser des périodes d'observation pour des enseignant-e-s et professeur-e-s doit leur permettre de recueillir des données utiles à leurs enseignements et recherches et/ou de rafraîchir leurs connaissances de certaines réalités du travail social.
<b>Financement</b>	Les hautes écoles qui voient leurs collaborateurs et collaboratrices en période d'observation supportent le manque à gagner, comme s'il s'agissait de congés sabbatiques.
<b>Nombre de personnes visées</b>	Le nombre de périodes d'observation s'élève à 60 semaines par an

### 1.2. Les programmes-pilotes National Networking (PPNN-1 à PPNN-3)

Les programmes-pilotes de ce bloc sont transversaux ; ils favorisent les échanges et offrent des plateformes pour accompagner et appuyer les programmes du premier bloc. En offrant aux publics visés des possibilités de networking avec les partenaires des terrains et entre les HETS, ces programmes pilotes transversaux contribuent à l'identification de parcours de promotion de relève pertinents et à l'insertion des bénéficiaires dans un réseau académique et professionnel utile non seulement à leur carrière mais aussi à la promotion du travail social comme discipline académique.

#### PPNN-1 : Coaching Pool

<b>Public cible</b>	membres du corps intermédiaire et du personnel enseignant des HETS
<b>Modalités</b>	Les membres du corps intermédiaire et le personnel enseignant peuvent être conseillés et orientés dans leurs démarches de développement du double profil de compétences et dans leur carrière par des coaches (membres du corps enseignant des HETS). Des coachings sous forme d'intervision peuvent être conduits par les coaches. Ces derniers se coordonnent au niveau national afin d'échanger sur les bonnes pratiques et d'organiser des échanges pour les participant-e-s au programme, entre hautes écoles et entre régions selon les offres à disposition
<b>Financement</b>	Les coaches obtiennent une décharge de leur autorité d'engagement pour la réalisation de ces tâches
<b>Nombre de personnes visées</b>	Le nombre de personnes concernées par ce programme peut être estimé à un quart du nombre de personnes engagées dans le corps intermédiaire, soit une septantaine de personnes par année.

#### PPNN-2 : Career Center

<b>Public cible</b>	professionnel-le-s du travail social disposant au minimum d'un bachelors en travail social et/ou les vacataires intervenant dans les HETS qui souhaitent s'orienter vers l'enseignement
<b>Modalités</b>	Un Career Center est à disposition des professionnel-le-s du travail social qui souhaitent s'orienter vers l'enseignement en HETS. Le Career Center peut donner des conseils sur des plans de carrière, renseigner sur les possibilités de qualification requises (2e et 3e cycle, formation didactique, etc.) et, si nécessaire, mettre en lien les demandeurs avec les HETS.
<b>Financement</b>	Le Career Center est, dans la phase pilote, supporté par la subvention de swissuniversities.
<b>Nombre de personnes visées</b>	Considérant le nombre de bachelors et de masters HETS délivré chaque année et le nombre de vacataires dans les HETS, le nombre de sollicitations annuelles pourrait être d'une centaine.

**PPNN-3 : Séminaires Didactique-Recherche-Pratique**

<b>Public cible</b>	corps intermédiaire prometteur ; alumnis des masters en travail social ; professionnel-le-s du travail social
<b>Modalités</b>	Un séminaire national est organisé sur des thématiques liées soit à l'enseignement, à la recherche ou aux pratiques du travail social. Ce séminaire est l'occasion de collectiviser à l'échelle nationale les know-how des thématiques susmentionnées et de renforcer les réseaux des participante-s en vue de leurs parcours de promotion académique.
<b>Financement</b>	Les séminaires sont organisés conjointement par les HETS et les partenaires terrain
<b>Nombre de personnes visées</b>	1 Seminar/Fachtagung pro Jahr 100 – 150 Teilnehmende