

Kick-Off Career2SW vom 16.04.2018

Atelier 4

Nouveaux chemins de carrière en travail social

Animatrices de l'atelier: Barbara Fontanellaz (responsable de domaine, FHSG travail social), Danuscia Tschudi (chercheuse senior, SUPSI travail social).

Introduction

Les profils des carrières existants dans les HES dégagent les tendances suivantes (voir diapositives en annexe):

- un profil académique qui est très performant dans la recherche mais a le point faible de ne pas avoir une connaissance directe de la pratique professionnelle ;
- un profil relié à la pratique (personnes qui ont été travailleurs-euses sociaux ou qui sont encore actives professionnellement dans la pratique) parfait pour l'enseignement mais qui risque d'être moins performant dans la recherche étant donné la concurrence avec les universités ;
- un double profil de compétence : des personnes qui ont le doctorat, ont de l'expérience dans la recherche et ont travaillé dans la pratique.

Comment définir des nouveaux chemins de carrière en travail social qui permettent de développer le double profil de compétences tout en permettant un work-life balance?

Synthèse des discussions dans l'atelier en français (photo 1 du flipchart).

Contexte

Il faut être conscients que nous sommes dans une période de transition par rapport à la question des carrières. Depuis quelques années, il y a les premiers diplômés des masters qui entrent sur le marché de travail et le débat sur l'option de créer un troisième cycle pour le travail social dans les HES est lancé. Probablement dans quelques années la question ne se posera plus de la même façon.

Principes relatifs aux carrières

L'importance de la formation continue tout au long du parcours professionnel a été soulignée. Des représentant-e-s de la pratique ont remarqué qu'il ne faut pas renfermer le travail social dans « un château fort » disciplinaire. Il est intéressant qu'il y ait des personnes qui ont des autres formations que le travail social qui sont actives sur le terrain et qu'il y ait des échanges continus entre le travail social et d'autres domaines comme celui économique et technologique. Certaines questions qui touchent le quotidien des travailleurs sociaux nécessitent de l'apport de différents domaines pour être appréhendées et étudiées.

Stratégie et conditions cadres relatives aux carrières

Développer un double profil de compétences peut amener à une cumulation de tâches et de rôles dans certaines périodes de la vie. Ecrire une thèse pour le doctorat, développer une expérience sur le terrain, obtenir une qualification didactique, publier des articles, tout en développant en parallèle un projet familial peut devenir très compliqué. Le soutien institutionnel est alors fondamental non seulement au début mais tout au long de la carrière. Il est important que l'HES définisse avec l'employé-e concerné-e les priorités pour une période donnée entre la thèse, la qualification didactique, la publication d'articles et l'expérience pratique. Cette priorisation doit être déterminée en gardant à l'esprit, d'une part, le projet individuel de développement professionnel et d'autre part, les exigences de l'équipe de recherche dans laquelle la personne est insérée dans un souci d'équilibre entre les compétences individuelles et collectives.

Il s'agit donc d'une question stratégique mais aussi de conditions cadre du travail des enseignant-e-s et chercheurs-euses. Il est p.ex. possible de prévoir des aménagements de temps consacrés à la publication des articles, à la rédaction de la thèse ou à l'expérience pratique sur le terrain comme celle offerte par Career2SocialWork. Il est fondamental que ces opportunités soient promues et donc connues par toutes les collaboratrices et collaborateurs actifs dans la recherche et l'enseignement.

Synthèse des discussions dans l'atelier en allemand (photo 2 du flipchart¹).

Principes relatifs aux carrières

Pour favoriser un double profil de compétences, il est nécessaire d'une part qu'il y ait un investissement de la part de l'institution sur le plan organisationnel et structurel, d'autre part que les individus saisissent les occasions qui leur sont offertes. Quand il s'agit de se pencher sur les carrières, nous ne pouvons pas faire abstraction des compétences et du fait que celles-ci sont multiples étant donné que les terrains du travail social sont nombreux. La formation continue est essentielle pour la carrière.

Stratégie et conditions cadres relatives aux carrières

Par rapport à la formation continue, il a été remarqué qu'il ne faut pas seulement penser au doctorat mais aussi à tout une série de formations sur les méthodes qualitatives et quantitatives de la recherche. Une participante a souligné que dans le corps intermédiaire il y a des personnes diplômé-e-s dans les HES actives aussi dans l'enseignement qui sont intéressés à ce type de formation continue. Les HES peuvent, par ailleurs, pour développer le double profil de compétence mettre à disposition du temps et des offres concrètes (périodes sabbatiques, *Praxisschlaufe HSLU, immersion Career2SocialWork*). Il est cependant important de définir clairement et, ceci en particulier en relation au projet Career2SocialWork, le cadre et les objectifs des expériences d'immersion dans la pratique pour éviter que les participant-e-s soient tiraillé-e-s entre les attentes de leurs employeurs directs, les HES, et les institutions auprès desquelles la période d'immersion est réalisée.

Considérations conclusives

Les deux ateliers ont fait émerger des remarques intéressantes et pertinentes utiles directement pour le développement du Projet Career2SocialWork, pour les Directions HES par rapport à la stratégie et aux conditions cadre qui peuvent favoriser le développement du double profil de compétence et pour d'autres PgB notamment celui relatif aux doctorats dans le travail social.

En visant toutes les remarques importantes, qui étaient données dans l'atelier il faut en plus ajouté, qu'il est très important d'élaborer clairement ce que le programme d'immersion peut apporter et où sont les limitations de ce programme. C'est nécessaire pour avoir une orientation aussi bien pour les partenaires de terrain que pour les employé-e-s des HES (voir sur le flipchart 2: *Grenzen und Orientierung*).

¹ Vu que l'atelier de langue allemande s'est déroulé après celui en français, nous avons décidé de laisser sur le flipchart les considérations principales du premier atelier (post-it oranges en langue allemande).