

La pratique doit-elle rattraper la formation des étudiants sortant des HES?

L'avenir des formations dans le
domaine social

Colloque CSIAS du 20 janvier 2006

Peter Sommerfeld

Société

Sémantique sociale
Images/codes sociaux
Valeurs politiques/religieuses
etc.

Hautes écoles

Recherche

Profession

Orientation normative
Connaiss. scientif. (théor./empir.)
Ethique professionnelle
Méthodologie (technologie)
Téléologie

Culture

Formation

Biographie
Identité

Individu (professionnels)

Co-évolution
par co-opération
dans l'action
Apprentissage par
l'expérience

Interaction

Savoir local, situé
Modèles, schémas, règles
Définitions de processus, ressources
Systèmes locaux d'interprétation
Rationalités d'action

Organisation

Culture

Théories subjectives
Images et codes

Savoir
Savoir-faire

cognitif
méta-cognitif
socio-cognitif

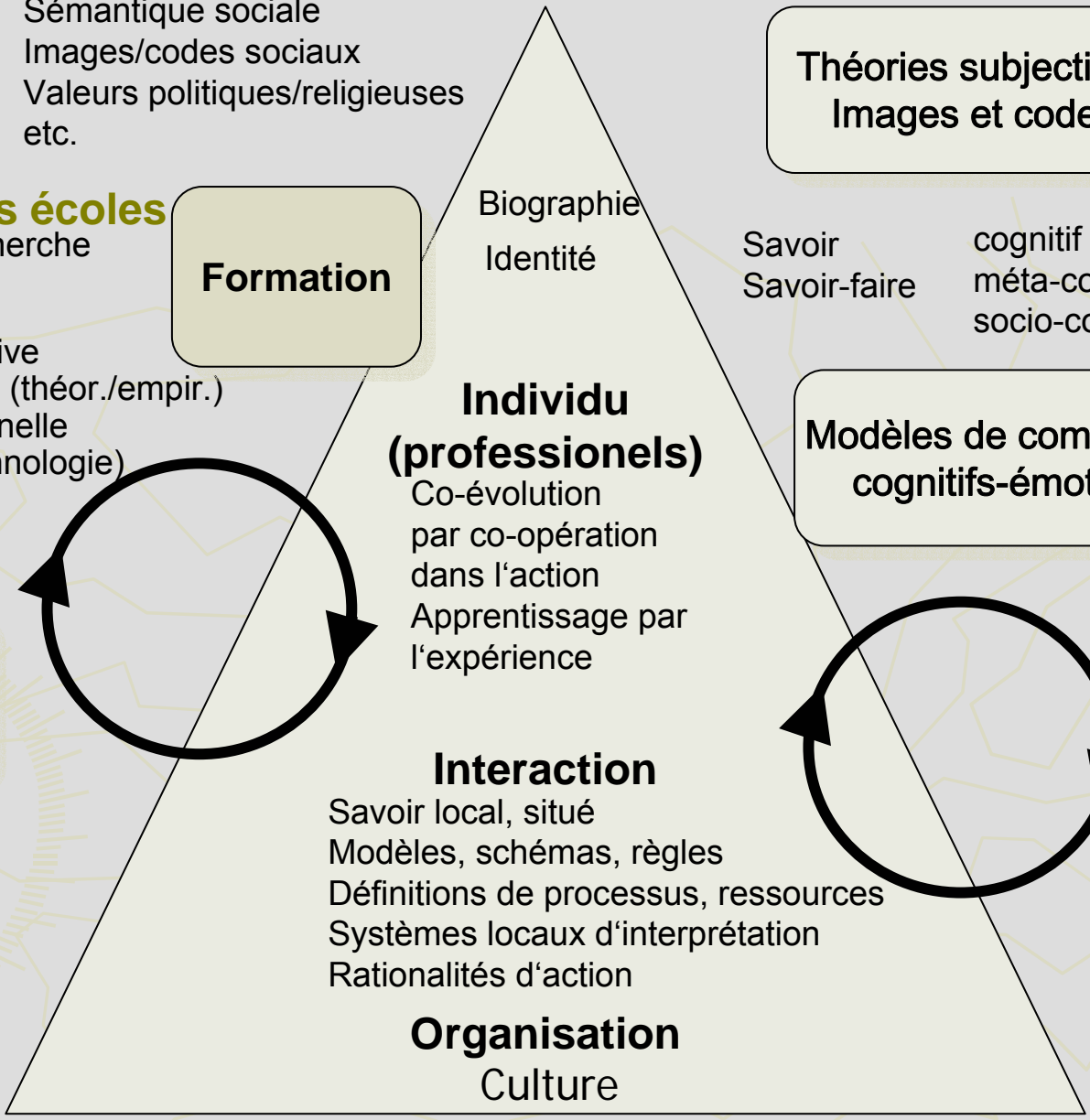
conscient
inconscient

Modèles de comportement
cognitifs-émotionnels

Compétence

Performance

Co-production
avec client-e et
autres



Attitudes fondamentales
Mode de vie
Comportement (prof.)

Individu/
Diplôme-e

Savoirs et compétences
(acquis et personnels)
Biographie professionnelle
Attentes/besoins

**Evaluation subjective:
difficultés/
satisfaction**

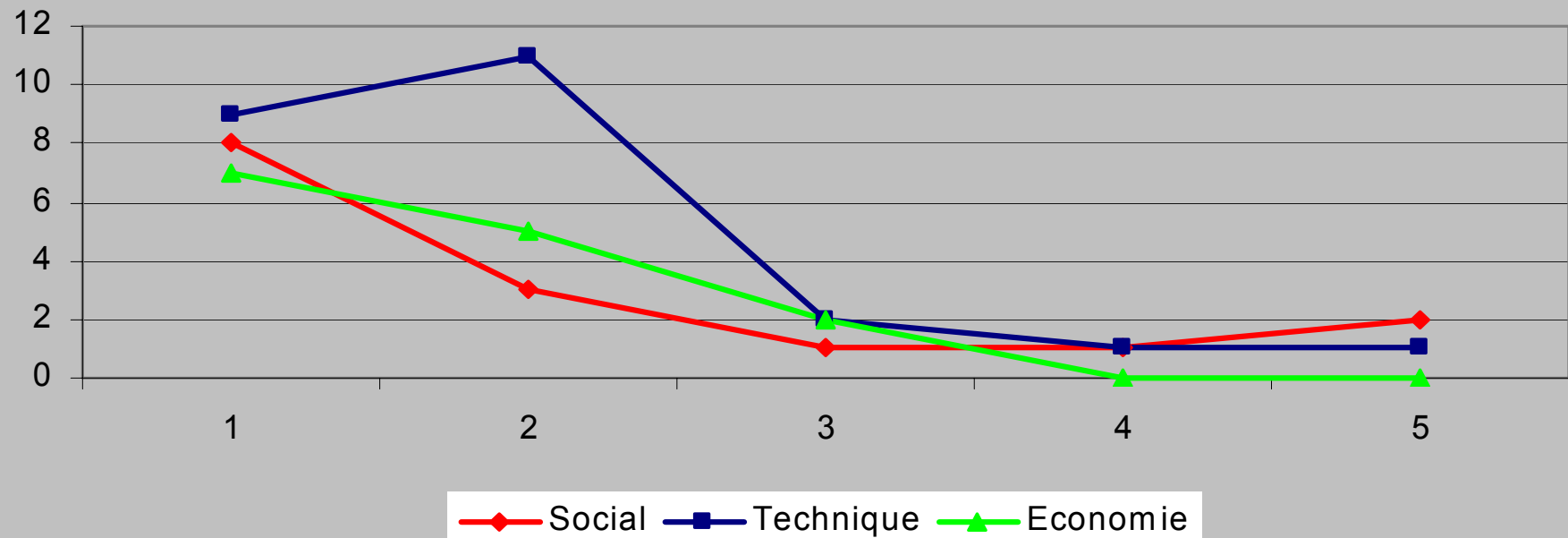
Organisation

Culture
Socialisation dans le savoir
situé
Valorisation de l'innovation
Caractéristiques objectives
du rapport de travail
(p. ex. rémunération)

Agir

Exigences
avec/sans client-e
Degré de structuration
Responsabilité
Liberté créatrice
Formes de co-production
Degré d'ouverture au résultat

Personnes sans activité lucrative



1= Emploi promis

2= A la recherche d'un emploi

3= Pas de recherche en raison de formation continue

4= Pas de recherche en raison d'obligations familiales (ménage/garde d'enfants)

5= Pas de recherche pour d'autres raisons

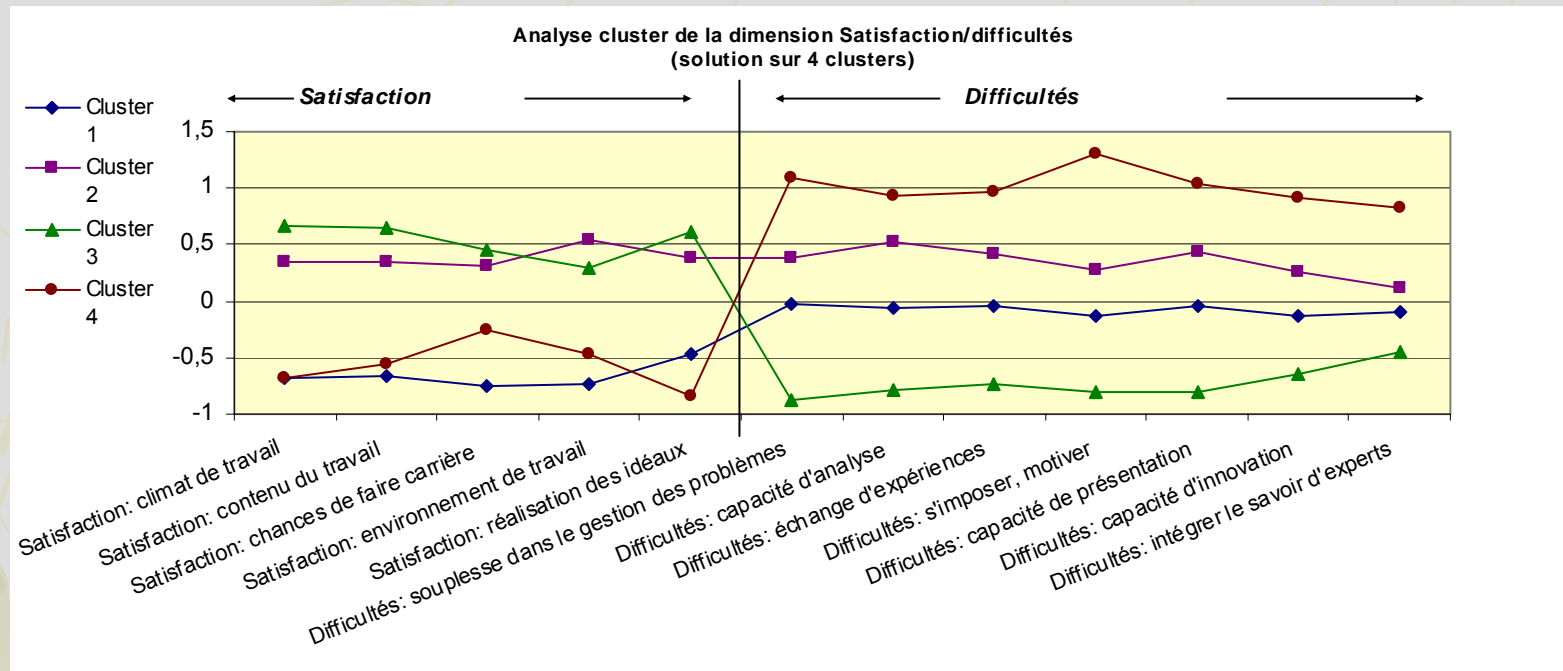
Satisfaction selon domaines

		S	T	E
1**	concernant les horaires (souplesse)	4.03	4.47	4.36
2*	concernant la possibilité d'avoir un travail exigeant	4.05	4.28	4.35
3	concernant la collaboration avec les collègues de travail	4.17	4.20	4.24
4	concernant la sécurité de l'emploi	4.19	4.12	4.17
5	concernant l'ambiance de travail / les tâches professionnelles	3.95	4.08	4.12
6	concernant le climat dans l'entreprise	3.86	4.16	4.00
7	concernant les supérieurs (soutien, encadrement, etc.)	3.89	4.12	4.03
8	concernant le degré de plaisir au travail	3.95	4.00	3.87
9	concernant la possibilité de réaliser ses propres idées	3.90	3.86	3.63
10	concernant l'environnement de la place de travail (bruit, fumée, climat etc.)	3.72	3.86	3.72
11**	concernant les chances d'obtenir de nouvelles qualifications professionnelles	3.50	3.78	4.07
12**	concernant l'équipement de la place de travail en outils de travail nécessaires	3.44	3.88	3.97
13	concernant la position professionnelle atteinte	3.60	3.68	3.83
14	concernant la possibilité d'utiliser les qualifications acquises au cours des études	3.64	3.51	3.57
15**	concernant le niveau de salaire	3.24	3.59	3.84
16	concernant le flux d'informations pour accomplir ses propres tâches	3.58	3.58	3.45
17**	concernant la possibilité de faire quelques chose d'utile pour la collectivité	3.99	3.35	3.17
18**	concernant les prestations complémentaires de l'employeur	3.17	3.69	3.67
19**	concernant les chances de promotion	3.05	3.45	3.87

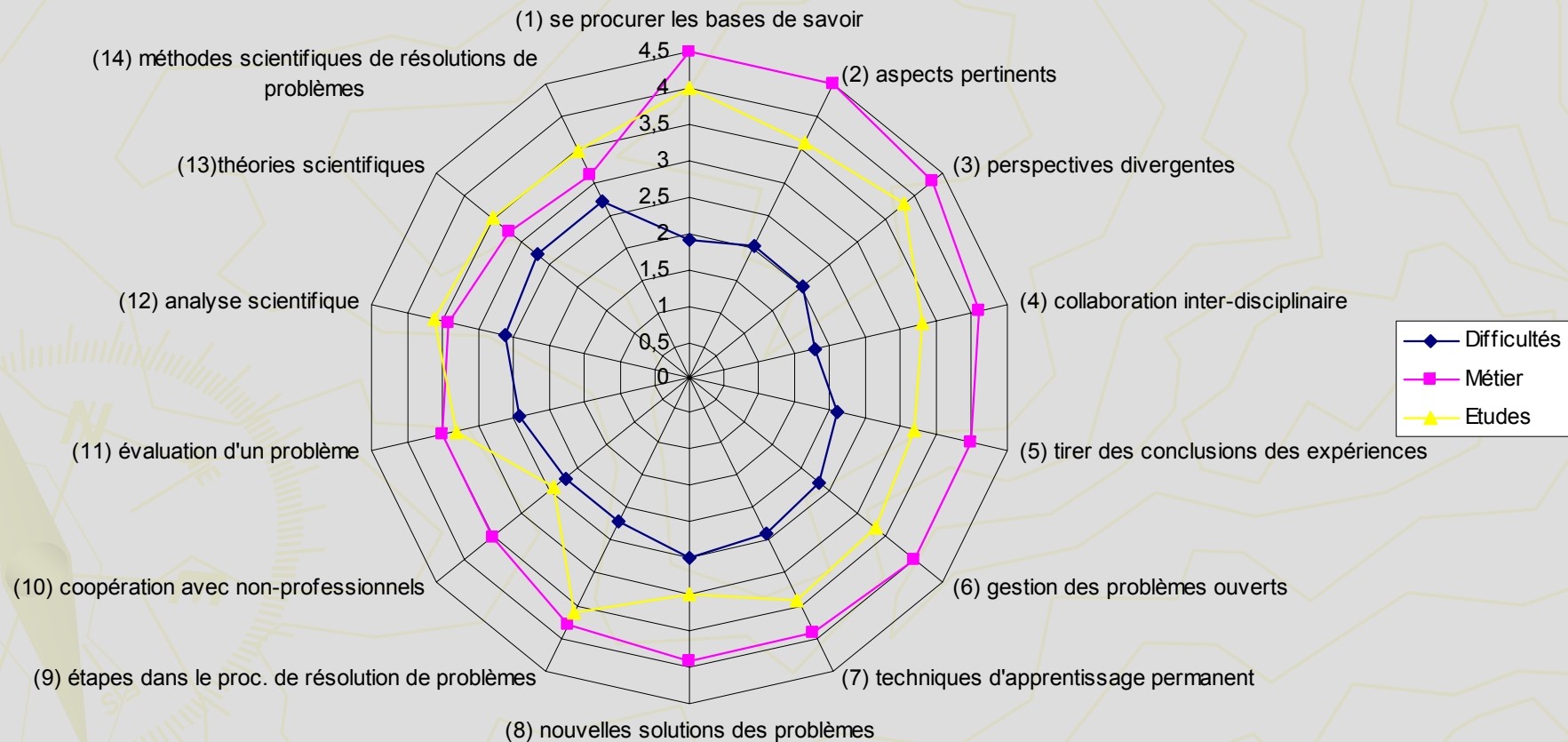
Difficultés selon les domaines

		S	T	E
1	appliquer des théories scientifiques à des problèmes concrets	2.6	2.7	2.7
2	appliquer des méthodes scientifiques pour la résolution de problèmes	2.8	2.5	2.8
3*	analyse scientifique d'un problème	2.8	2.4	2.7
4**	chercher des solutions nouvelles/inhabituelles aux problèmes	2.2	2.5	2.7
5	soumettre le problème analysé à une évaluation	2.4	2.4	2.5
6	application de méthodes et de techniques assurant un apprentissage permanent	2.5	2.2	2.4
7	gestion des problèmes ouverts permettant une multitude de solution	2.2	2.4	2.3
8	gestion des problèmes qui ne peuvent être résolus qu'en collaboration avec des non-professionnels	2.3	2.2	2.3
9	diviser le processus de résolution de problèmes en étapes	2.2	2.1	2.3
10	tirer les conclusions nécessaires des expériences en matière de résolution de problèmes	2.0	2.2	2.2
11	identifier les aspects pertinents d'un problème	1.9	2.1	2.1
12**	tenir compte des perspectives différentes d'un problème	1.7	2.3	2.0
13	se procurer les bases de connaissances nécessaires au sujet d'un problème	2.0	1.9	2.0
14**	collaboration inter-disciplinaire	1.6	2.0	2.0

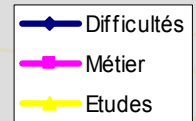
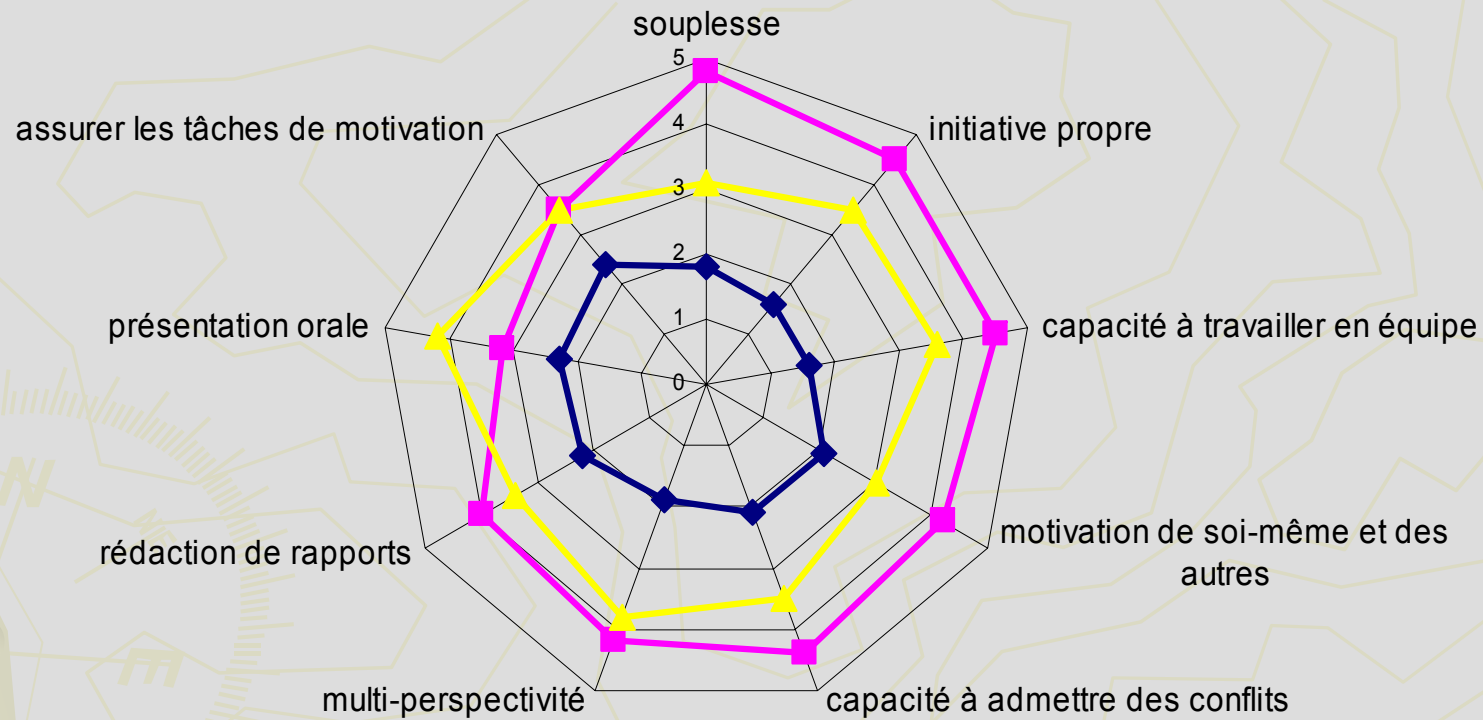
Resultats de l'analyse cluster



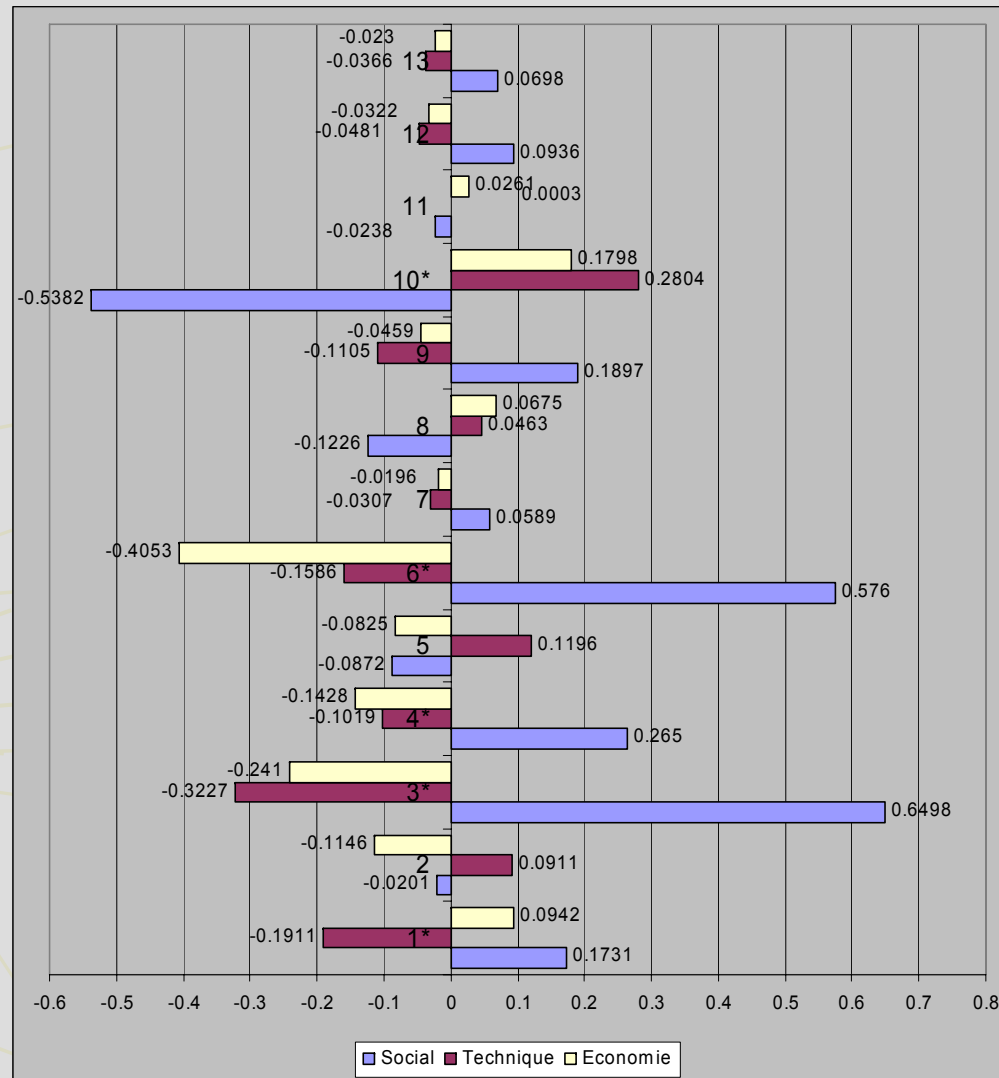
Utiliser et encourager la capacité à résoudre les problèmes et difficultés / Travail social



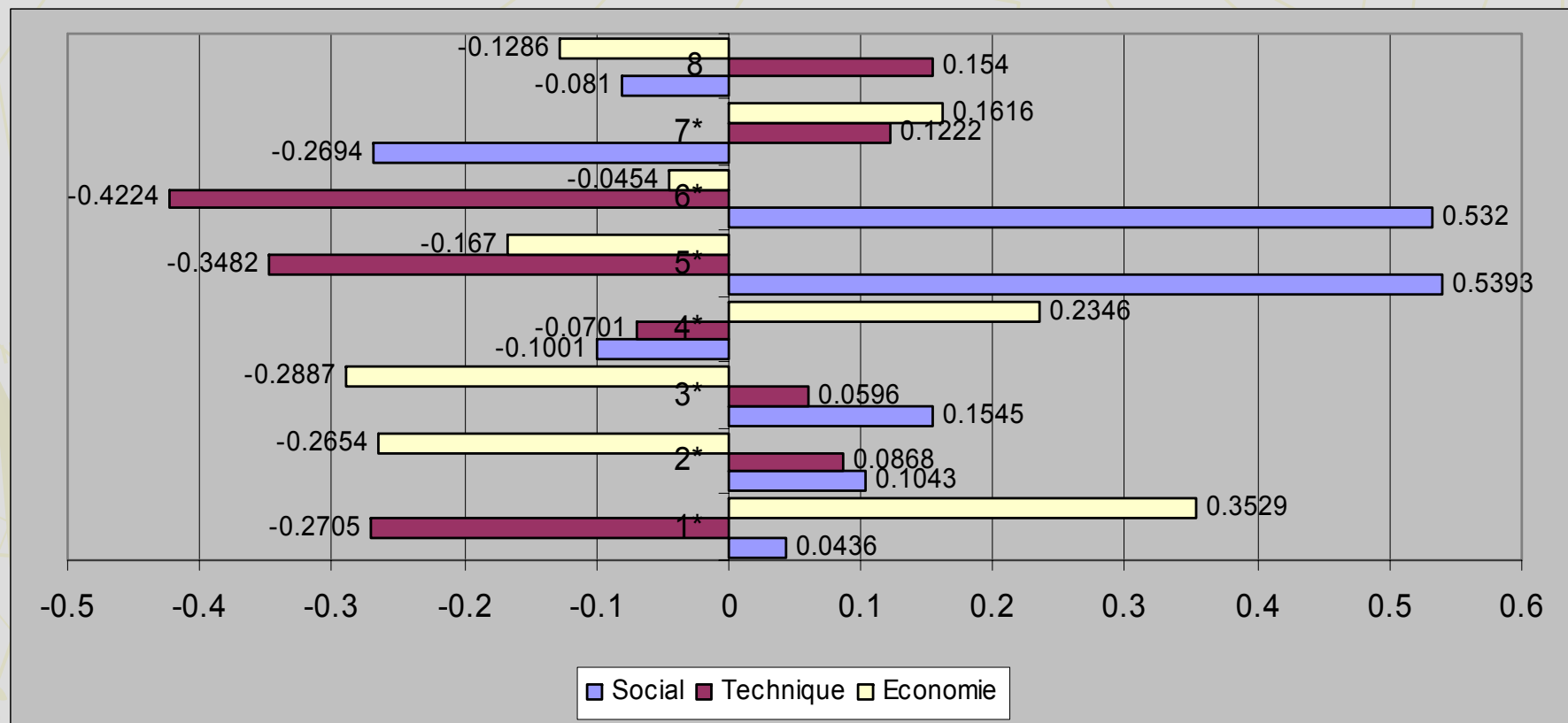
Autres capacités Travail social



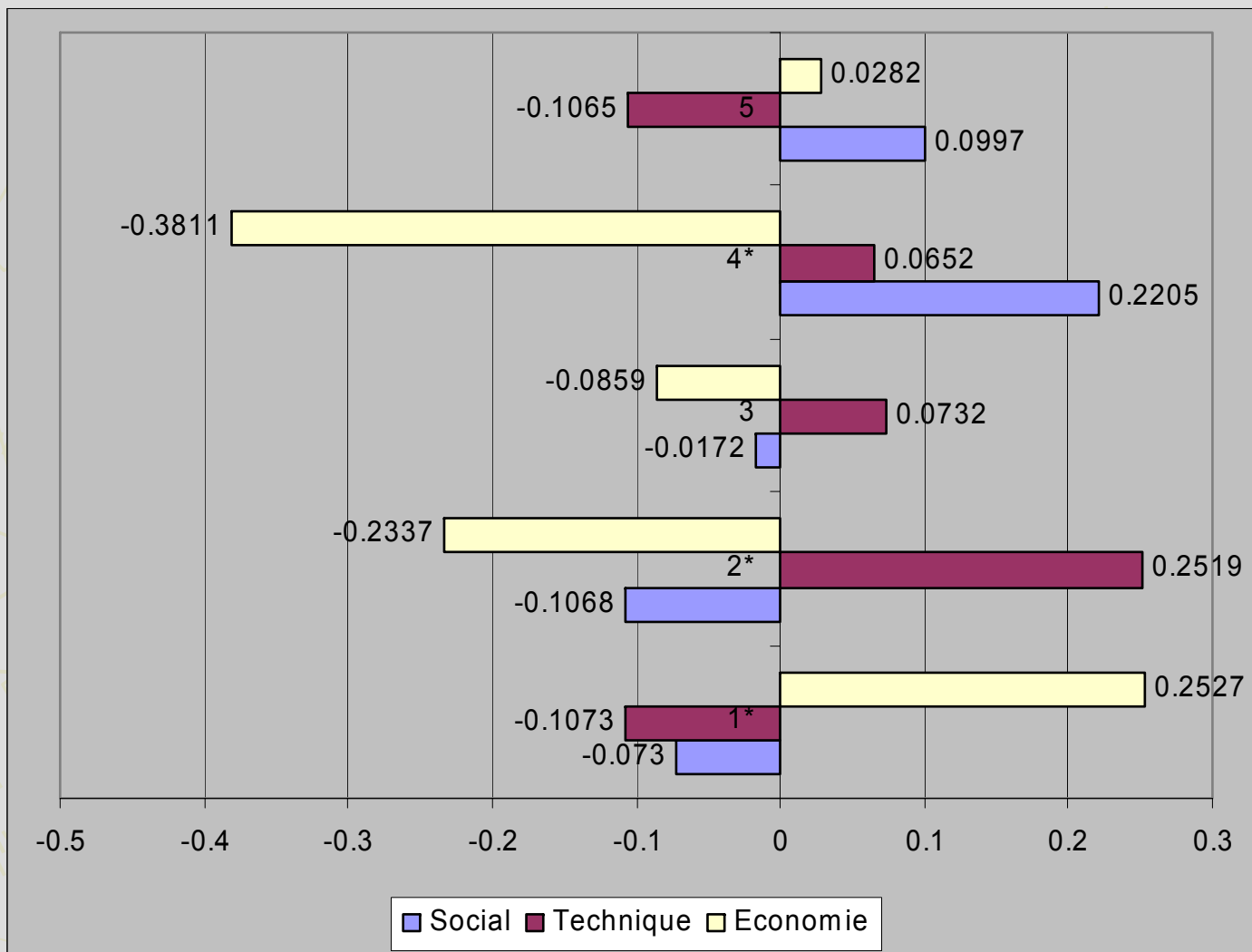
Analyse factorielle „Orientation des étudiant-es“



Analyse factorielle „Agir“



Analyse factorielle „Organisation“



Résultats des analyses de régression

- ▶ Variables organisationnelles dominantes (l'ensemble des facteurs hautement significatifs dans tous les domaines professionnels)
 - Axé sur l'apprentissage, collégial: positif
 - Statu quo, informel – non structuré: négatif
- ▶ Variables de l'action (6 des 8 variables significatives)
 - Autonomie, conduite de projets, agir de manière analytique, basée sur le savoir, agir dans des situations ouvertes: positif
 - Insécurité par rapport au résultat, agir de manière exécutive: négatif.

Résultats des analyses de régression

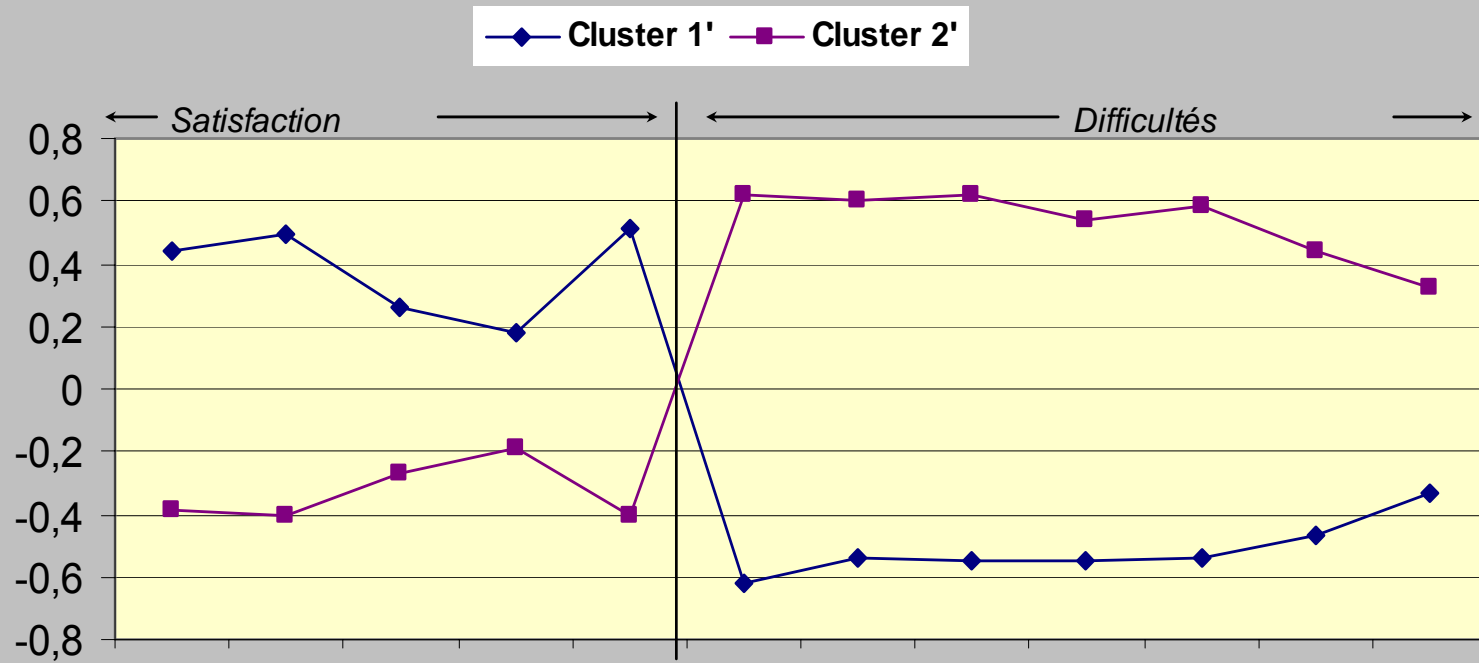
▶ Variables du comportement

- Orientation professionnelle, sociale, assurance: positif
- Orientation minimaliste, ancrage local: négatif

▶ Compétences

- Activité scientifiquement appuyée, compétences scientifiques et sociales: positif

Analyse discriminante I



Satisfaction: climat de travail
Satisfaction: contenu du travail
Satisfaction: chances de faire carrière
Satisfaction: environnement de travail
Satisfaction: réalisation des idéaux
Difficultés: souplesse dans la gestion des problèmes
Difficultés: capacité d'analyse
Difficultés: échange d'expériences
Difficultés: s'imposer, motiver
Difficultés: capacité de présentation
Difficultés: capacité d'innovation
Difficultés: capacité d'intégrer le savoir d'experts

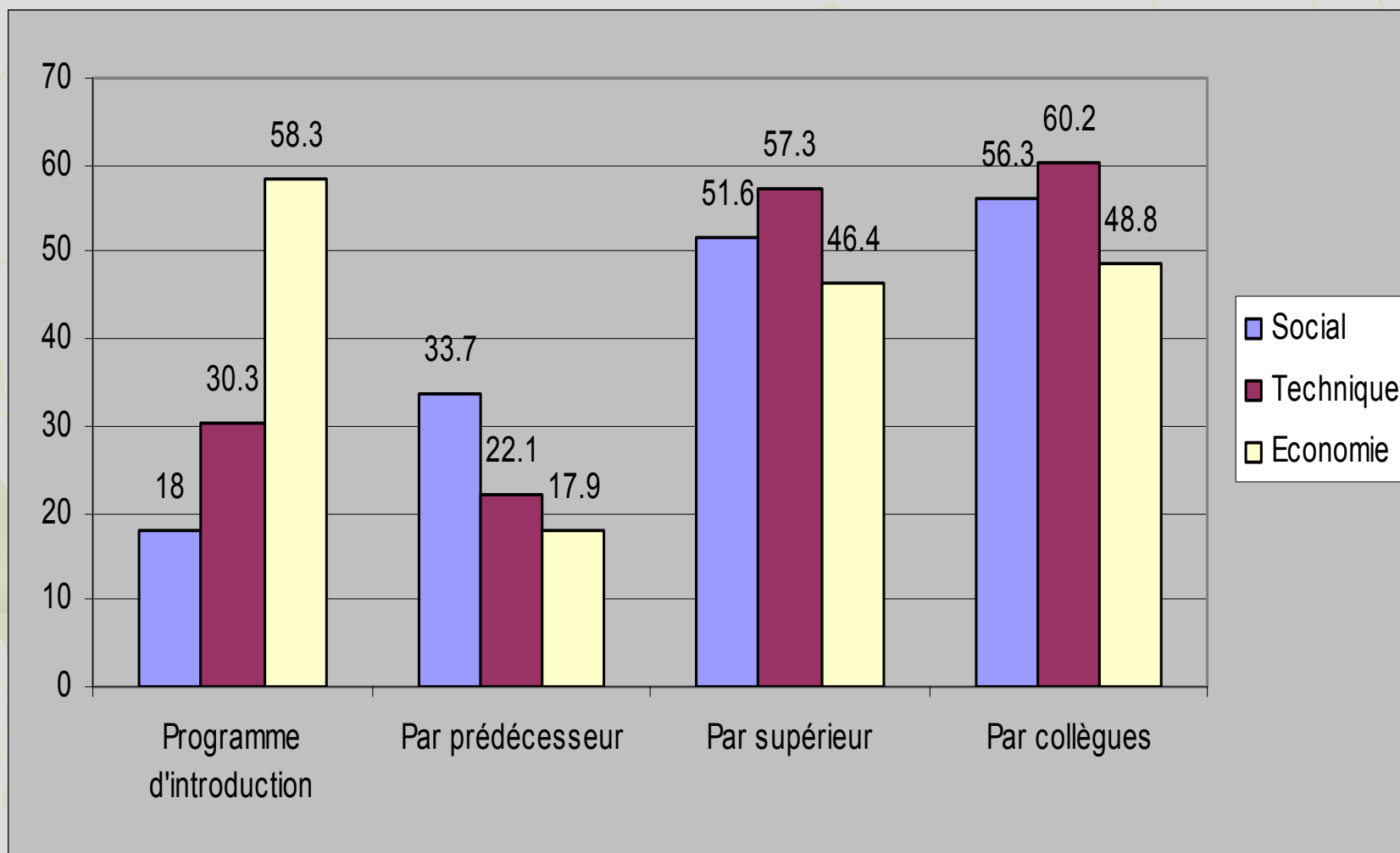
Analyse discriminante II

	Fonction 1
Autonomie	0.446
Conduite de projets	0.328
Orientation sociale	0.324
Encouragé pendant les études: résolution coopérative des problèmes	0.323
Sécurité et stabilité	0.307
Organisation axée sur l'apprentissage	0.304
Utilisé dans l'exercice du métier: compétences sociales	0.284
Orientation professionnelle	0.276
Bonne infrastructure de l'employeur	0.275
Insécurité par rapport au résultat et non-influencabilité	-0.259
Orientation minimaliste	-0.241

Thèses récapitulatives I

- ▶ La formation rend la plupart des étudiants aptes à bien gérer le passage à l'exercice du métier; formellement, tous réussissent celui-ci
- ▶ Confirmation d'une formation large, non axée sur un domaine d'action spécifique. Les exigences en matière d'action et les organisations sont très différentes (variance élevée à très élevée pour chacun des facteurs et items)
- ▶ L'introduction, les aides lors du passage et l'accompagnement de la formation à la compétence d'agir dans la pratique du Travail social peuvent être développés (en comparaison)

Formes d'introduction selon domaines professionnels



Thèses récapitulatives II

- ▶ La pratique doit-elle compléter la formation des diplômé-es des HES?
 - Oui, lorsqu'il s'agit d'ajouter le savoir situé dans l'organisation en question
 - Oui, lorsqu'il s'agit de développer la compétence d'agir jusqu'à la maîtrise (ne peut se faire que dans la pratique)
 - Non, en ce qui concerne les bases de savoirs, de méthodes et de compétences

Thèses récapitulatives III

- ▶ La pratique du Travail social est-elle en adéquation avec la formation au sein des HES?
 - Oui, partiellement: là où le professionnalisme est cultivé et développé. Là où on exige des professionnels et leurs compétences
 - Non, partiellement: là où le professionnalisme n'est pas demandé. Là où on demande uniquement des activités exécutantes schématisées dans des procédures de travail fixes .