

Plan d'études cadre Bachelor 2006

Filière de formation en Travail social

**de la Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale**

Mai 2006

**Version actualisée adoptée par le Conseil de domaine Travail social dans sa séance du
4 septembre 2012**

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|----|
| PREAMBULE : FONCTION ET FINALITE DU PLAN D'ETUDES CADRE (PEC)..... | 3 |
| 1. LA FILIERE BACHELOR EN TRAVAIL SOCIAL DANS LA HES-SO..... | 3 |
| 2. PRESENTATION DE LA FILIERE | 4 |
| 3. CONCEPTION DU PLAN D'ETUDES CADRE (PEC)..... | 7 |
| 4. CONTENUS | 8 |
| 5. L'ALTERNANCE ET LA FORMATION PRATIQUE | 17 |
| 6. LA PARTIE DE FORMATION DITE GENERIQUE | 18 |
| 7. LA PARTIE DE FORMATION DITE SPECIFIQUE | 21 |
| 8. LA PARTIE DE FORMATION DITE D'APPROFONDISSEMENT, LIBRE ET TRAVAIL DE BACHELOR | 25 |
| 9. LES FORMES D'APPRENTISSAGES..... | 28 |
| 10. SYSTEME DE QUALIFICATION | 29 |
| 11. QUALITE | 29 |

Pour faciliter la lecture, ce document utilise la forme masculine, il s'adresse de fait toujours aux femmes et aux hommes.

Préambule : Fonction et finalité du plan d'études cadre (PEC)

Le document présent régit l'aménagement de la formation de la filière Bachelor of Arts HES-SO en Travail social¹, offerte dans les quatre écoles du domaine Travail social.

Il se conforme également aux exigences fixées par la mise en œuvre du processus de Bologne, dès 2006, prévoyant, entre autres :

- La définition d'un profil bachelor distinct du profil master.
- Le développement d'un « concept de formation centré sur un profil de compétences ».
- L'utilisation du système européen de notation avec les crédits ECTS².

En tenant compte de l'ensemble de ces exigences, ce document a pour fonction de définir la conception et les contenus de la formation menant au Bachelor of Arts HES-SO en Travail social et de formuler ainsi un cadre à valeur normative.

Etant soumis à la démarche qualité, il sera appelé à évoluer. L'élaboration du PEC Bachelor en 2006 a d'ailleurs été pensée dans une certaine continuité avec le PEC qui a été conçu en 2002 pour les premières formations en travail social de niveau HES. La planification de la formation a ainsi été maintenue et consolidée et les résultats de l'évaluation du PEC 2002 ont été pris en compte pour apporter les corrections nécessaires au dispositif existant.

Par ailleurs, pour favoriser la cohérence et la visibilité envers nos partenaires des milieux professionnels et pour permettre la mobilité des étudiants au sein de la filière de formation bachelor, les compétences, les thèmes, les titres et les volumes en crédits ECTS attribués aux modules théoriques et pratiques sont communs aux quatre écoles de formation.

1. La filière Bachelor en Travail social dans la HES-SO

La filière de formation en travail social est constituée par le regroupement des trois filières jusqu'ici distinctes : Animation socioculturelle, Education sociale et Service social. Cette fusion a été négociée avec les milieux professionnels et s'insère dans la stratégie de regroupement de filières, souhaitée par la Confédération et mise en œuvre dans toutes les hautes écoles de travail social de Suisse. En optant pour un seul Bachelor en Travail social, la HES-SO renforce la cohérence entre les programmes des écoles en permettant une utilisation optimale des compétences d'enseignement et des infrastructures.

Elle garantit ainsi les masses critiques requises en termes de nombre d'étudiants par école, elle facilite l'accès à la formation des étudiants en Suisse romande et permet d'intégrer les spécificités régionales dans les contenus de l'enseignement. Par ailleurs, elle tient compte de l'issue de la consultation des milieux professionnels l'ayant amenée à opter pour un Bachelor en Travail social comportant trois orientations : Animation socioculturelle, Education sociale, Service social.

¹ « Travail social » indique la filière de formation ; « Travail social » indique le champ professionnel et le domaine de formation de la HES-SO

² Cf. chapitre 4.4.3 : Crédits ECTS (European Credits Transfer System)

2. Présentation de la filière

2.1 Les défis du travail social aujourd'hui³

Le travail social s'inscrit au cœur des rapports sociaux et de leurs contradictions⁴. Pour prévenir et combattre les effets négatifs de l'organisation sociale et économique sur une partie de la population, les sociétés démocratiques se sont dotées de dispositifs de régulation dont le travail social est l'une des composantes.

Les métiers du travail social, depuis l'urbanisation et l'individualisation des modes de vie, ainsi que l'ensemble des mutations sociales, économiques et culturelles, ont connu un développement constant de leur professionnalisation.

Les travailleurs sociaux s'appuient sur les ressources des usagers pour favoriser leur participation sociale dans le respect de leurs spécificités. Ils fondent leurs actions sur les concepts et valeurs des droits fondamentaux et de la justice sociale, défendus par la société sur un plan national et international⁵. Ils s'engagent pour que chacun soit en mesure d'agir en tant que citoyen. Sur la base de ces valeurs, ils s'opposent aux inégalités, quelle qu'en soit l'origine.

Dans une société où l'appel aux solidarités familiales devient de moins en moins aisé, dans laquelle le système de protection sociale se péjore gravement, où les difficultés financières atteignent de larges couches sociales, où la dureté des rapports quotidiens au monde s'accroît, il est particulièrement important de participer à l'élaboration d'un projet sensé et efficace pour l'organisation sociale de demain.

Face à de tels enjeux, les professionnels du travail social « concourent à mettre en forme les réponses du politique selon des modalités concrètes adaptées à l'utilisateur »⁶. Dans les années à venir, ces professionnels seront confrontés à la résistance au développement d'une société à multiples vitesses, qui pousse des pans entiers de populations dans des situations de précarité et d'exclusion. Pour cela, il s'agira, au minimum, de mettre en place des conditions qui permettent une intégration et une évolution des sociétés actuelles vers une réelle inter-culturalité, en passant par le développement de la citoyenneté et l'accès effectif aux droits sociaux.

La réflexion et l'action pensées avec des objectifs à long terme ont une importance capitale dans l'intervention d'aujourd'hui. C'est un défi, car l'action d'urgence que nécessitent les problématiques des usagers est tout aussi indispensable et apporte souvent un sentiment d'impuissance aux travailleurs sociaux.

La formation polyvalente dispensée au niveau HES doit permettre aux professionnels du travail social d'intervenir au centre de l'action avec des compétences liées à l'intervention et à la gestion des problématiques. C'est pourquoi, il est nécessaire que les étudiants sachent entrer en collaboration avec des personnes et des collectifs de statuts divers et de références culturelles différentes, qu'ils puissent combattre dans leurs futures pratiques professionnelles les discriminations qui s'opèrent dans l'organisation sociale, qu'ils soient en capacité de s'appuyer sur des références multiples pour asseoir la légitimité de leurs actions.

Concevoir et développer des projets individualisés et collectifs aux finalités explicites, en partenariat et dans le cadre de réseaux de collaboration avec les acteurs d'autres champs professionnels, permet aux travailleurs sociaux d'intervenir dans des équipes pluridisciplinaires avec des compétences générales et spécifiques nécessaires à la complexité du champ du Travail social. Le mixage entre des méthodologies

³ Ce sous-chapitre s'inspire largement de : della Croce C., *Le Diplôme Travail social orientation : quelles opportunités pour l'animation socioculturelle*, mémoire de diplôme Université de Neuchâtel, novembre 2004, pp. 85-86

⁴ Nous prenons en compte la conception suivante mise en avant par R. Lecomte : « Le Travail social peut être considéré comme un art et/ou une science, comme une profession axée sur le fonctionnement social des individus ou comme une discipline pratique (...). Les diverses définitions du Travail social doivent tenir compte de différents aspects tels que la dimension épistémologique, l'orientation idéologique, l'importance de l'individu, le contexte, la diversité des interventions et des lieux de pratique » in : Deslauriers J.P., Hurtubise Y. (sous la dir.), *Introduction au Travail social*, Sainte-Foy (Québec), Presses de l'Université de Laval, 2000, p.17.

⁵ Constitution fédérale de la Confédération suisse, Titre 2, Chapitre premier : Droits fondamentaux, Chapitre trois : Buts sociaux, Berne, 18 avril 1999

⁶ Chopart J.N., *Les mutations du Travail social, dynamiques d'un champ professionnel*, Paris, Editions Dunod, 2000

d'intervention propres et spécifiques, des capacités en gestion et en administration et la priorité de la relation humaine au centre de l'intervention permet d'élargir les possibilités d'action des professionnels.

La diversification de l'action sociale et l'ampleur des problèmes rendent de plus en plus nécessaire la lisibilité des fonctions et des compétences, afin d'être dans une adéquation la plus proche possible des besoins. Cette évolution appelle des compétences nouvelles, nombreuses et pertinentes à l'action sociale dans sa globalité.

La filière Travail social développe un socle commun de connaissances dans la partie générique de la formation et, dans la partie dévolue aux trois orientations, l'acquisition de savoirs liés aux spécificités des métiers traditionnels de l'action sociale.

2.2 Trois « orientations » dans la filière

Le travail social comprend trois grands champs professionnels : l'animation socioculturelle, l'éducation sociale et le service social. Ces champs sont nés et se sont développés en lien direct avec des transformations politiques, économiques et sociales dans les sociétés modernes.

Les trois métiers historiques ont une base commune fondée sur les éléments précédemment évoqués, mais également des spécificités dont il faut tenir compte. Dans le PEC Bachelor 2006, la partie générique constitue environ 2/3 de la formation ; les spécificités liées aux trois métiers sont développées dans les « orientations » et constituent environ 1/3 de la formation.

2.2.1 L'orientation « Animation socioculturelle »

Pour le Conseil de l'Europe⁷, l'animation socioculturelle est une action sociale qui s'exerce dans des activités diverses menées au quotidien, en tenant compte des conditions sociales, culturelles, économiques et politiques des populations concernées. Son action vise à organiser et à mobiliser des groupes et des collectivités en vue d'un changement social.

Les animateurs socioculturels privilégient le travail collectif, que ce soit dans des centres de loisirs, des maisons de quartier, des établissements médico-sociaux, des foyers de jour pour personnes âgées, des syndicats, des centres culturels, des associations diverses ou dans le travail social hors murs. Leur fonction de médiation entre les groupes et de facilitateurs du lien social donnent à leur travail une coloration spécifique : ils favorisent les prises de conscience d'identités collectives ; ils permettent aux communautés d'intérêts de mieux jouer leur rôle et de bâtir des projets pour agir ; ils s'efforcent en particulier de faciliter l'accès à l'expression et à l'action des groupes minorisés. Leur intervention vise à permettre une participation volontaire et démocratique faisant appel à la notion de citoyenneté.

L'animation a une éthique démocratique exigeante dans ses finalités et ses actions ; elle défend toutes les formes d'expression de la vie des gens qui renforcent le lien social et permettent des fécondations mutuelles entre différentes cultures.

Mandaté par un service public, une institution privée ou une association, l'animateur socioculturel travaille au sein d'une équipe, souvent multidisciplinaire, dans des terrains de pratique extrêmement variés où il exerce trois fonctions essentielles qui caractérisent son action :

- promotion-conscientisation : favoriser l'émergence des acteurs ;
- organisation : gérer, diriger, communiquer ;
- négociation-médiation entre les acteurs dans le contexte socio-politique.

⁷ Cité par la CESASC (Coordination des écoles suisses d'animation socioculturelle), *Plate-forme commune des Ecoles suisses d'animation socioculturelle*, 1989

2.2.2 L'orientation « Education sociale »

Par éducation sociale, il faut entendre « l'action menée par un professionnel qui, après une formation spécifique, favorise, par la mise en œuvre de méthodes et de techniques pédagogiques et sociales, le développement personnel, la maturation sociale et l'autonomie des personnes (...) en difficulté, handicapées, inadaptées ou en voie de l'être »⁸. L'un des buts fondamentaux du travail socio-éducatif consiste à faciliter l'intégration et à prévenir la marginalisation et l'exclusion sociale en soutenant et aidant les individus et les groupes en situation de risque de façon à ce qu'ils puissent utiliser leurs propres ressources dans une communauté en changement constant.

Les éducateurs sociaux travaillent de façon privilégiée dans des rapports individuels et en groupes restreints. Ils sont généralement engagés dans des lieux de vie, des centres de jour et externats, des ateliers divers, des lieux d'accueil et interviennent aussi à domicile et dans le travail social hors murs. Leur confrontation à l'univers quotidien des personnes qu'ils accompagnent et l'exigence de continuité qu'implique le travail socio-éducatif marquent fortement leur mode d'intervention. Il s'agit en effet pour eux de concevoir, d'organiser et d'exploiter les moments significatifs de la vie de tous les jours, dans les internats, les externats, voire le milieu ouvert, pour que ceux-ci offrent aux personnes l'occasion d'enrichir leur expérience et leur maîtrise sur leur propre vie. Les repères que présentent ces expériences de vie quotidiennes sont en effet des révélateurs importants des ressources et des limites des individus et des groupes.

La diversité des problèmes et des contextes amène les éducateurs sociaux à intervenir dans des institutions très variées et auprès de populations de tous les âges. Chez les personnes qu'ils accompagnent, ils visent à développer des apprentissages de toute nature qui favorisent le processus d'autonomisation et d'insertion. Ils mènent leurs actions en partant des ressources actuelles des personnes, mais aussi du contexte institutionnel et légal, des termes du mandat qu'ils reçoivent, le cas échéant, des instances de placement.

Les éducateurs sociaux travaillent souvent en équipe et ils ont régulièrement à collaborer avec d'autres professionnels et institutions.

2.2.3 L'orientation « Service social »

Les actions des assistants sociaux tendent à favoriser une adaptation réciproque des personnes, des familles, des groupes et du milieu social dans lequel ils vivent. Elles visent à développer le sentiment de dignité et de responsabilité des individus en faisant appel à leurs capacités, à leurs relations interpersonnelles et aux ressources de la collectivité.

Mandatés par leurs clients et/ou par les autorités, les assistants sociaux interviennent de façon autonome et responsable pour contribuer à la résolution des problèmes sociaux que les personnes concernées ne peuvent résoudre d'elles-mêmes. Le service social se trouve au point de rencontre entre les personnes et leur environnement. Les principes des droits de l'homme et de la justice sociale sont fondamentaux pour la profession.

Les assistants sociaux sont le plus fréquemment appelés à faire un travail interindividuel ou en groupe restreint, dans des lieux polyvalents comme des offices et centres sociaux, des hôpitaux, des lieux de soins à domicile, des écoles, des entreprises. Ils travaillent également dans un grand nombre de services spécialisés comme ceux liés à la protection de l'enfance, aux mesures tutélaires ou aux aides matérielles spécifiques. Leur fonction est l'accompagnement social d'individus, de familles ou de groupes dans un but d'autonomie, en facilitant l'accès aux ressources de la collectivité. Cet accompagnement contient une dimension d'encouragement à la prise de conscience individuelle et à la réflexion sur soi et son entourage en vue d'une promotion du bien individuel et social et d'une position de « sujet ». Faire retrouver un statut d'actrice à la personne en difficulté est l'un des objectifs principaux de l'assistant social. La confrontation aux mutations du monde du travail est, de ce fait, particulièrement prégnante.

L'assistant social doit être capable de développer son action à la fois seul, en groupe ou en réseau de professionnels et en partenariat. Il intervient prioritairement auprès d'une personne et/ou de sa famille tout en assurant aussi des interventions auprès de groupes de bénéficiaires. L'assistant social participe

⁸ Statuts de l'Association européenne des centres de formation au travail socio-éducatif, Art. 2, 1995

également à des actions d'information et de développement sur les plans associatif et politique avec l'objectif d'y trouver des réponses collectives et structurelles aux problèmes individuels.

3. Conception du plan d'études cadre (PEC)

Le PEC Bachelor 2006 vise à offrir une formation centrée sur le développement de compétences. C'est cette logique qui est exposée ci-dessous de manière synthétique. Elle se réfère directement aux contenus de la formation explicités dans le point 4 et permet de comprendre comment ces derniers s'articulent dans le parcours de l'étudiant.

La logique organisatrice du plan d'études cadre

Le PEC Bachelor 2006 est orienté vers l'acquisition de compétences du niveau attendu dans une formation de base. Toutefois, l'acquisition de ces compétences ne constitue qu'un horizon car c'est surtout la mise en situation et la pratique professionnelle qui permettent d'attester qu'elles sont véritablement acquises. La formation permet cependant de les travailler de façon systématique, progressive et à travers des dispositifs d'apprentissage diversifiés.

Cette progression a été construite selon une démarche descendante en regard des compétences finales à acquérir.

La notion de compétence sur laquelle s'appuie le PEC s'approche de celle développée par Gillet et Le Boterf⁹. En se référant à ces auteurs, on peut la définir dans cette perspective comme « un savoir-agir fondé sur la mobilisation et l'utilisation efficace d'un ensemble de ressources ». Ce savoir-agir est identifié à partir d'une famille de situations professionnelles, dites situations emblématiques. Cette perspective d'**un apprentissage centré sur le développement de compétences** permet de répondre à une série d'exigences à laquelle se plie la formation bachelor et d'organiser l'ensemble des logiques en œuvre ci-après :

- Travailler l'ensemble des compétences constitutives du métier de travailleur social défini dans le **référentiel de compétences pour la formation** (cf. chapitre 4.1.2).
- Se référer en permanence aux pratiques professionnelles et permettre ainsi l'interface avec les professionnels et leurs pratiques : d'où le principe privilégié de **formation en alternance** (cf. chapitre 5).
- Actualiser les situations où les compétences s'exercent à travers la pluralité des pratiques professionnelles et des questions qu'elles posent : d'où l'importance accordée à la **posture de recherche** (cf. chapitre 4.1.2, la compétence 11).
- Exercer ces compétences en de multiples occasions en les combinant de différentes manières : d'où la grande variété des **formes d'apprentissage** (cf. chapitre 9) et l'idée de **progression en spirale** (cf. 4.1.3).
- Exercer la capacité de l'étudiant à mobiliser et à combiner les ressources nécessaires pour faire face à une situation donnée : d'où la forme privilégiée de la **mise en situation** (cf. chapitre 5).
- Identifier l'ensemble des **ressources** à mobiliser pour travailler l'acquisition des compétences, notamment : des savoirs produits par les différentes disciplines en sciences humaines, des capacités réflexives d'analyse, de raisonnement et d'évaluation, des méthodes et des savoir-faire, des capacités relationnelles, des aptitudes sociales, des postures et des valeurs.
- Travailler ces ressources dans la continuité du processus de formation de façon équilibrée : d'où leur organisation à travers les **thèmes** qui structurent la formation modulaire (cf. chapitres 6 et 7, les thèmes sont répartis dans les tableaux qui présentent les diverses parties de la formation).
- Permettre l'acquisition des ressources en faisant place aux apprentissages spécifiques qu'elles demandent : d'où la recherche de cohérence et de continuité dans les **approches disciplinaires et méthodologiques** (cf. chapitre 9).

⁹ Gillet J.-C., *Construire la formation : outils pour les enseignants et les formateurs*, Paris, PUF, 1991 ; Le Boterf J., *De la compétence*, Paris, Les éditions d'organisation, 1994

4. Contenus

4.1 Les compétences

La notion de compétence selon la perspective déclarée au chapitre 3 comme « un savoir-agir fondé sur la mobilisation et l'utilisation efficace d'un ensemble de ressources », présente une certaine complexité qui doit être prise en compte. La compétence, comme le soulignent les travaux de Tardif¹⁰, n'est pas un savoir constitué et objectivé, elle est un **processus** de mise en relation de différentes ressources (savoirs académiques, savoirs procéduraux, habiletés, dispositions affectives, ressources intrinsèques, etc.) dans des situations d'action déterminées.

Dès lors, mettre la notion de compétence au centre d'un modèle de formation suppose de résoudre certaines difficultés :

- A quelles situations de pratique professionnelle se réfère-t-on lorsqu'on définit une compétence ? Les professionnels du travail social sont confrontés à une très grande variété de situations dans lesquelles ils se trouvent impliqués.
- Quelles sont les ressources (variables) à mobiliser dans les situations définies ?
- Comment ces ressources se combinent-elles ?
- Comment les compétences sont-elles développées et acquises ?
On ne peut enseigner, à proprement parler, des compétences.
- Comment identifier l'ensemble des compétences requises par l'exercice d'une profession ?

4.1.1 Les référentiels de compétences : référentiels métiers et référentiel de compétences

Pour répondre à ces questions, des équipes de professionnels et d'enseignants ont élaboré, pratiquement dans le même temps (2000-2001), deux instruments issus de leur expérience et de leurs représentations : les « référentiels métiers » des trois métiers traditionnels du travail social¹¹ et le « référentiel de compétences pour la formation » qui a été remanié pour la formation bachelor (cf. point 4.1.2).

Ces deux instruments ont en commun :

- La définition de familles de situations de référence, ce qui a pour conséquence de situer l'action à un certain degré de généralité et d'abstraction.
- L'effort de parvenir à l'identification d'un nombre défini de compétences afin de stabiliser un référentiel qui se doit d'être actualisé régulièrement.
- Le fait d'être des instruments évolutifs : ils sont basés sur les représentations et l'expérience de panels restreints d'enseignants et de professionnels dans un temps donné. Le débat autour de la définition des compétences, des référentiels ainsi que des ressources mobilisées dans chaque compétence ne peut être qu'en constante évolution.

¹⁰ Tardif, M., « Le transfert des compétences analysé à travers la formation des professionnels », in : *Le concept de transfert de connaissances en formation initiale et en formation continue*, Lyon, CRDP, 1996

¹¹ Pour l'animation socioculturelle : <http://www.anim.ch/referentiel/>, consulté le 23.11.2009

Pour l'éducation sociale : http://www.avenirsocial.ch/cm_data/referentielcompEducatuersSpecialisesCH_2001.pdf, consulté le 23.11.2009

Pour le service social : http://www.socialinfo.ch/textes/20011128_competences.pdf, consulté le 23.11.2009

Les « référentiels métiers » et le « référentiel pour la formation bachelor », établis dans une démarche convergente permettant la confrontation, se distinguent toutefois par les processus d'élaboration dont ils sont issus, leurs objets et leurs finalités respectives. Nous pouvons illustrer ces distinctions de la manière suivante :

| Les référentiels métiers | | Le référentiel pour la formation |
|--------------------------|--|--|
| Elaboration | A partir de l'analyse de leurs pratiques par un panel de professionnels à un moment donné. | A partir de l'expérience des enseignants (formation, relation avec les terrains, recherche) et de leur conception du travail social. |
| Objet | Une définition exhaustive de l'ensemble des compétences à l'œuvre dans chacun des trois métiers traditionnels (trois référentiels distincts). | Un seul ensemble de compétences : <ul style="list-style-type: none"> ▪ pertinent pour les trois métiers traditionnels ; ▪ pertinent pour une formation bachelor ; ▪ intégrant une vision prospective du travail social. |
| Finalités | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire connaître les métiers. ▪ Promouvoir le débat entre professionnels en proposant un instrument d'évaluation et de comparaison de leurs pratiques. ▪ Aider à la construction des programmes de formation (de base, continue, post-grade). | Élaborer des programmes pour la formation bachelor. |

4.1.2 Le référentiel de compétences pour la formation

Le référentiel de compétences pour la formation bachelor est un instrument évolutif permettant une appropriation critique par les partenaires de la formation.

11 compétences génériques ont été définies, formant de grandes catégories générales au sein desquelles sont déclinées **59 compétences effectives** qui correspondent à des familles de situations.

Cet ensemble représente le référentiel commun. Dans des situations de pratiques particulières, dans des contextes sociaux et institutionnels précis, ces compétences requises pour l'exercice du travail social prennent des formes spécifiques, liées aux particularités des trois orientations et, de manière plus générale, aux spécificités de chaque champ ou situation de pratique. Les 11 compétences génériques et les 59 effectives sont définies comme suit :

Référentiel de compétences pour la formation Bachelor of Arts HES-SO en Travail social¹²

1. Orienter sa propre formation initiale et continue

Compétences effectives :

- 1.1 Conceptualiser toute expérience pratique en faisant appel aux différents apports théoriques de la formation (apprentissage en alternance).
- 1.2 Evaluer ses propres compétences et déterminer ses besoins en termes de formation.
- 1.3 S'organiser, planifier, déterminer ses priorités.
- 1.4 Développer les capacités d'expression écrite et orale nécessaires à la formation et à l'exercice de la profession.
- 1.5 Mettre en œuvre les méthodes de travail intellectuel adéquates et les instruments de gestion qui leur sont liés (prise de notes, travail de texte, recherche documentaire, production de documents...).

2. Identifier et analyser les situations et processus sociaux que l'intervention prend en compte

Compétences effectives :

- 2.1 Observer, décrire et restituer les situations et les actions d'individus, de groupes ou de collectivités dans ses différentes dimensions (personnelles, socio-économiques, légales, culturelles, politiques...).
- 2.2 Formuler le problème que l'intervention prend en compte dans sa complexité.
- 2.3 Evaluer les ressources et les contraintes (personnelles, collectives, institutionnelles) déterminantes pour les différents acteurs.
- 2.4 Etayer son analyse en se référant à toute théorie ou concept pertinent.

3. Prendre en compte les divers déterminants de l'organisation dans une situation sociale donnée

Compétences effectives :

- 3.1 Se situer dans son équipe, dans l'organisation et le fonctionnement de son institution.
- 3.2 Interpeller ses collègues et sa hiérarchie sur toutes les questions importantes et les problèmes rencontrés nécessitant une prise en compte institutionnelle.
- 3.3 Rendre des rapports circonstanciés et fiables à sa hiérarchie et aux partenaires concernés.
- 3.4 S'organiser, anticiper, mener de front plusieurs activités.
- 3.5 Gérer son temps de manière responsable.
- 3.6 Savoir utiliser les outils bureautiques et informatiques requis par la pratique professionnelle.

4. Initier et développer une relation professionnelle avec des personnes ou des groupes dans un contexte d'action sociale donné

Compétences effectives :

- 4.1 Entrer en relation avec les personnes dans une attitude appropriée, permettant le respect et la confiance.
- 4.2 Faciliter l'expression de la demande.
- 4.3 Adopter des attitudes favorisant la dynamique relationnelle et l'autonomie des personnes.
- 4.4 Réguler la relation en précisant le contexte dans lequel elle s'inscrit, les rôles respectifs, les droits et obligations des partenaires concernés.
- 4.5 Communiquer en s'accordant aux capacités d'expression et de compréhension du ou des interlocuteur(s).

¹² Pour permettre la comparaison avec un autre modèle pratiqué dans d'autres HES, notamment avec le référentiel établi par la SASSA, chacune des compétences définies dans le référentiel PEC Bachelor 2006 peut être déclinée en *compétences spécialisées, méthodologiques, sociales et personnelles*. La grille analytique y relative est à disposition dans les écoles.

- 4.6 Mener un entretien professionnel, le consigner et le transmettre sous une forme éthiquement et techniquement adéquate.
- 4.7 Mener des réunions et des animations de groupes.
- 4.8 Conseiller et orienter tout bénéficiaire de l'action sociale en fonction de ses droits et de son intérêt.

5. Collaborer entre professionnels et institutions

Compétences effectives :

- 5.1 Définir et délimiter son propre rôle et celui de ses partenaires dans l'institution et le réseau.
- 5.2 Respecter les cadres d'intervention des partenaires.
- 5.3 Déléguer les actions pouvant être menées de manière plus pertinente par des partenaires du réseau.
- 5.4 Participer activement aux échanges d'informations et à la communication au sein de son institution.
- 5.5 Affronter et gérer les conflits en mettant l'intérêt des bénéficiaires de l'action sociale au centre des réponses à apporter.
- 5.6 Intégrer les exigences du travail en partenariat avec d'autres institutions et professions.
- 5.7 Initier et animer un réseau de collaboration.

6. Se positionner professionnellement et personnellement en questionnant le sens de l'action sociale

Compétences effectives :

- 6.1 Repérer les questions éthiques, déontologiques, les conflits de valeurs, les enjeux et les dilemmes professionnels.
- 6.2 Confronter ses positions personnelles et professionnelles en argumentant.
- 6.3 Prendre une distance critique face à soi-même, aux objets d'études ou aux pratiques dans lesquels on est impliqué.
- 6.4 Identifier ses ressources et ses limites.

7. Décider d'engager une action et la mettre en œuvre

Compétences effectives :

- 7.1 S'engager, s'impliquer dans l'action.
- 7.2 Analyser et prendre en compte sa propre implication professionnelle dans la situation.
- 7.3 Elaborer des hypothèses d'intervention.
- 7.4 Se prononcer sur le sens de l'action et argumenter.
- 7.5 Construire et mettre en œuvre un projet d'intervention.
- 7.6 Assurer la conduite et la continuité de l'intervention.
- 7.7 Agir en pratiquant l'évaluation permanente.
- 7.8 Savoir mettre un terme à une action et en rendre compte.

8. Encourager et soutenir la participation des personnes et des groupes dans la société

Compétences effectives :

- 8.1 Repérer et valoriser les potentialités d'action collective, associative et citoyenne des différents acteurs.
- 8.2 Initier et développer des réseaux entre les intervenants sociaux, les usagers et les populations impliquées.
- 8.3 Favoriser, dans une vision prospective, toute initiative permettant l'insertion et l'intégration des membres d'une société donnée.

9. Evaluer et réorienter l'action

Compétences effectives :

- 9.1 Evaluer le processus et le résultat de son action en référence aux finalités, buts, objectifs et moyens.
- 9.2 Tenir compte des conclusions de l'évaluation en réexaminant ses pratiques et en proposant des innovations dans l'action sociale.
- 9.3 Prospector, s'informer, se documenter sur les pratiques et expériences auxquelles l'action peut se référer.
- 9.4 Faire preuve de créativité en imaginant et développant des actions et des modes d'intervention diversifiés.

10. Identifier, intégrer, mettre en forme et transmettre des informations sociales pertinentes pour les différents acteurs sociaux

Compétences effectives :

- 10.1 Transmettre, vulgariser et mettre en valeur des informations sociales à l'aide de différents outils de communication et de médiation.
- 10.2 Documenter et communiquer les résultats de son action professionnelle et sa connaissance du contexte où elle s'insère.
- 10.3 Intervenir dans l'espace public et au niveau des décideurs politiques à propos de toute situation sociale nécessitant un changement.

11. Participer à une démarche de recherche

Compétences effectives :

- 11.1 Adopter une posture de recherche dans toute situation de formation et d'intervention sociale.
- 11.2 Suivre une démarche méthodologique appropriée à l'objet de recherche.
- 11.3 Utiliser les instruments théoriques et conceptuels adaptés à l'objet.
- 11.4 Articuler une démarche empirique à une démarche d'élaboration théorique.
- 11.5 Définir et respecter le cadre déontologique de la recherche.
- 11.6 Mettre en forme le cheminement et les résultats de la recherche.
- 11.7 Communiquer les résultats de la recherche et les soumettre au débat.

4.1.3 La progression en spirale dans le travail des compétences

Le travail des compétences dans le cursus des étudiants s'organise tout au long de la formation dans une spirale selon les deux principes suivants :

Principe de progression

Il est donné un accent particulier à chacune des 11 compétences génériques à un moment précis de la formation : cette compétence est dite alors **compétence dominante**. Une progression est ainsi organisée au cours de la formation allant de la compétence 1 à la compétence 11. L'accumulation des 11 compétences correspond au niveau de *l'agir expert*.

Principe de circularité

Chacune des 11 compétences génériques peut être travaillée en tant que **compétence** secondaire à tout moment de la formation que ce soit dans les modules suivis à l'école ou dans la formation pratique sur le terrain. Il est ainsi possible de combiner chacune des compétences génériques avec une ou deux autres, d'anticiper ou de revenir sur le travail de chacune d'elles.

En tenant compte de ces deux principes, la formation se construit selon le schéma de progression ci-après, dont sa mise en œuvre, en lien avec les thèmes de formation travaillés, est explicitée dans les différents tableaux dès le chapitre 6.



4.2 Les thèmes de formation

Le contenu des études est centré sur les réalités de la profession traduites prioritairement en termes de compétences. Mais acquérir des compétences c'est d'abord développer un « savoir-agir » fondé sur la mobilisation et l'utilisation d'un ensemble de ressources. L'expérience de la profession et de la formation permet de définir une part importante de ces ressources sous forme de thèmes. Les thèmes énoncés dans les différents tableaux¹³, sont ceux jugés pertinents et *a minima* pour être constitutifs de la formation Bachelor of Arts HES-SO en Travail social. Ils peuvent être complétés dans les modules réalisés dans les différentes écoles par des thèmes complémentaires. La définition des thèmes est en lien avec l'actualité des pratiques sociales ; en ce sens elle est évolutive. Les thèmes sont étroitement liés au travail des compétences à mobiliser dans des situations et contextes déterminés.

Les titres et thèmes sont prescriptifs :

- dans la partie générique afin que les étudiants disposent d'une base commune pour aborder la deuxième partie indépendamment de l'école dans laquelle ils débiteront leur cursus ;
- dans les orientations afin de pouvoir renforcer la collaboration inter-écoles des équipes de formation et des étudiants.

¹³ Cf. dès Chapitre 6, les thèmes du PEC Bachelor 2006 figurent dans les différents tableaux et présentent les contenus de formation

Le choix des thèmes met l'accent sur la professionnalité et vise prioritairement à permettre à l'étudiant la compréhension de l'intervention en travail social, la reconnaissance de l'utilisateur et de son potentiel d'autonomie. Il permet l'articulation entre théories et pratiques, à l'intérieur des modules proposés. Un accent est également mis sur la pratique réflexive (articulation du savoir et de l'agir).

La posture professionnelle est ainsi développée avec l'objectif de construire chez l'étudiant son identité professionnelle et de lui permettre de faire un choix conscient d'orientation à la fin de la première partie. L'affinement de cette posture professionnelle demande de réfléchir sur ses propres modèles de pensée, de comprendre les contextes du monde qui nous entoure et d'enrichir le développement de sa personnalité.

Les thèmes ont été arrêtés par les membres du Collège des responsables de la filière Bachelor of Arts HES-SO en Travail social et devront être revus lors de l'évaluation prévue dans le système qualité. La pertinence de leur choix pourra alors être questionnée.

4.3 Principes de la formation modulaire

Les modules du PEC Bachelor 2006 satisfont à l'ensemble des conditions qui favorisent l'acquisition des compétences par les étudiants. Ces conditions sont les suivantes :

- Les modules sont conçus à partir des compétences génériques dominantes qui leur sont assignées par le PEC Bachelor 2006. Cela signifie que les contenus de l'enseignement ainsi que les modalités pédagogiques sont déterminés en fonction de l'acquisition de ces compétences. Les apprentissages attendus des étudiants, sont précisés dans les buts explicites des modules.
- Chaque module est construit à partir d'une compétence générique dominante et de compétences génériques secondaires.
- Dans chaque module, les compétences génériques à travailler peuvent être déclinées, au besoin, en compétences effectives.
- Les épreuves d'évaluation (travaux, examens) sont conçues en correspondance avec les buts poursuivis dans le module.
- Les modules offrent aux étudiants la possibilité de mobiliser des combinaisons de ressources (savoirs, savoir-agir, attitudes, capacités, etc.) comme ils le feront dans des situations professionnelles. Chaque module doit favoriser cette mobilisation en proposant aux étudiants des possibilités de se confronter à des conditions analogues à celles des situations professionnelles.
- Chaque module prévoit des enseignements fondés sur des disciplines¹⁴ différentes offrant chacune des éclairages particuliers sur la même réalité.
- Les modules offrent une pluralité de modalités pédagogiques (cf. chapitre 9).
- Chaque module fait l'objet d'un descriptif de module dans lequel figurent les informations définissant : les compétences travaillées, les buts d'apprentissages visés, l'éventuelle déclinaison en différents cours, les thèmes et les contenus abordés, les modalités d'enseignement et d'apprentissage¹⁵, les travaux demandés aux étudiants, les conditions d'attribution des crédits ECTS, ainsi que les conditions de remédiation et de répétition en cas d'échec au module.

4.4 Structure temporelle des études

4.4.1 Les trois formes d'études

Un étudiant peut suivre sa formation selon 3 formes différentes :

- à plein temps : 6 semestres d'études au minimum ;
- en emploi : 8 semestres d'études au minimum, un contrat de travail d'un taux d'activité minimum de 50% conclu entre un employeur du domaine du travail social et l'étudiant pour la durée de ses études ;
- à temps partiel : 10 semestres d'études en règle générale.

¹⁴ Le terme discipline est entendu ici dans son sens large incluant notamment les théories en lien avec les métiers

¹⁵ Cf. Chapitre 9 : Les formes d'apprentissages

4.4.2 L'année académique, les semestres et blocs modulaires

Pour permettre un regroupement optimal des étudiants des trois formes d'études, les modules sont rassemblés dans des blocs modulaires dont la planification régulière dans les semestres d'automne ou de printemps permet la reconduite de ceux-ci d'une année à l'autre.

Ainsi, chaque semestre comprend **2 blocs modulaires** de 15 crédits ECTS. Chaque bloc modulaire est constitué de **1 à 3 modules** d'un volume de 5 à 15 crédits ECTS. Durant les semaines des inter-semestres d'automne et de printemps des périodes de préparation aux examens, d'examens, de répétitions, de formation pratique ou de préparation et de soutenance du travail de bachelor peuvent être planifiées.

Les deux périodes de formation pratique ont une durée effective de 85 jours, chacune à un taux d'activité de 100 %. Elles se déroulent pour les étudiants à plein temps sur 22 semaines ; pour les étudiants en emploi sur 2 ans ; pour les étudiants à temps partiel soit à 100% sur un semestre, soit à 60% sur 8 mois, soit à 50% sur 10 mois.

4.4.3 Le volume de travail de l'étudiant

Pour chaque module et période de formation pratique, le nombre de crédits ECTS est défini et indique les volumes de temps de fréquentation et de temps de travail personnel de l'étudiant. 1 crédit ECTS correspond à 25-30 heures de travail de l'étudiant. 1 crédit ECTS comprend entre 12 et 16 périodes d'enseignement en présence d'un enseignant, ainsi que du temps de travail encadré, sous la supervision d'un enseignant, et du temps de travail personnel.

4.4.4 Les deux parties de formation

Le PEC Bachelor 2006 comporte deux parties de formation harmonisées dans les programmes des quatre écoles du domaine Travail social de la HES-SO.

La première partie dite générique comprend :

- les modules de formation « **Générique en travail social** » (cf. chapitre 6) ;
- la 1^{ère} période de formation pratique, avec un statut « Générique en travail social » (cf. chapitre 5).

Les compétences dominantes 1 à 6 du référentiel de formation sont développées dans cette partie.

La seconde partie dite spécifique et d'approfondissement comprend :

- les modules de formation « **orientation** » (cf. chapitre 7) ;
- l'« **offre d'approfondissement** » à choix sur une vingtaine d'offres mises à disposition par les quatre écoles (cf. chapitre 8) ;
- le « **travail de bachelor** » (cf. chapitre 8.3) ;
- un « **module libre** » offrant à l'étudiant la possibilité de développer son projet de formation au plus près de ses intérêts (cf. chapitre 8.2) ;
- la 2^{ème} période de formation pratique, avec un statut « **orientation** » (cf. chapitre 5).

Les compétences dominantes 1, 5 et 6 à 11 sont travaillées dans la deuxième partie de la formation.

Sous réserve des situations particulières et de la forme de formation en emploi, l'acquisition des crédits de la première partie est requise pour accéder à la deuxième partie.

4.4.5 Dispositif organisationnel de la formation

Les deux tableaux qui suivent présentent la place de chaque module et activité de formation dans l'organisation des études selon le cursus de formation à plein temps, le second celui de la formation en emploi. Pour la formation à temps partiel, les cursus, individualisés au besoin, se construisent à partir de l'organisation de la formation en emploi, auxquels peuvent s'ajouter des offres issues du dispositif à plein temps.

Planifications - VS/GE/VD/FR

| | | Automne 12 | Printemps 13 | Automne 13 | Printemps 14 | Automne 14 | Printemps 15 | Automne 15 | Printemps 16 | Automne 16 | Printemps 17 |
|-------------------|---------------------|------------|--------------|-----------------------|----------------------|---------------|-----------------------|------------------------|---------------|------------|--------------|
| PT12 VS | Lundi / Mardi | A | B | Formation pratique | TB1 Orientation G | Oasis | Formation pratique | | | | |
| | Jeudi / Vendredi | C | D | | Orientation E | Libre TB 2 | | | | | |
| EE12 VS | Lundi / Mardi | A | B | | | Oasis | TB1 Orientation G | | | | |
| | Jeudi / Vendredi | | | C | Orientation E | | | Libre TB 2 | D | | |
| PT12 GE | Lundi / Mardi | A | B | Formation pratique | Orientation E | Oasis | Formation pratique | | | | |
| | Jeudi / Vendredi | C | D | | TB1 Orientation G | Libre TB 2 | | | | | |
| EE12 GE | Lundi / Mardi | A | B | C | D | Oasis | Orientation E | ML+TB+G adapté aux FEE | | | |
| | Jeudi / Vendredi | | | | | | | | | | |
| PT12 VD | Lundi / Mardi | A | B | Formation pratique | TB1 Orientation G | Oasis | Formation pratique | | | | |
| | Jeudi / Vendredi | C | D | | Orientation E | Libre TB 2 | | | | | |
| EE12 VD | Lundi / Mardi | A | B | | | Oasis | TB1 Orientation G | | | | |
| | Jeudi / Vendredi | | | C | D | | | Libre TB 2 | Orientation E | | |
| PT12 FR | Lundi / Mardi | A | B | Formation pratique | Orientation E | Oasis | Formation pratique | | | | |
| | Jeudi / Vendredi | C | D | | TB1 Orientation G | Libre TB 2 | | | | | |
| EE12 FR | Lundi / Mardi | A | B | | | Oasis | TB1 Orientation G | | | | |
| | Jeudi / Vendredi | | | C | D | | | Libre TB 2 | Orientation E | | |

5. L'alternance et la formation pratique

5.1 L'alternance

La mise en œuvre du principe d'alternance dans la formation prend plusieurs aspects :

- La construction des savoirs théoriques pertinents pour la formation se fait en référence aux pratiques professionnelles.
- Les expériences de formation pratique sont l'objet d'une élaboration théorique.
- Ces mêmes expériences permettent une intégration réflexive.

L'alternance est ainsi favorisée par la confrontation aux réalités professionnelles, l'intégration réciproque des théories et des pratiques, l'adaptation au milieu de travail en changement constant, l'expérience de la pratique dans ses multiples dimensions et la socialisation professionnelle de l'étudiant.

5.2 La formation pratique

La formation pratique est une mise en situation professionnalisante de l'étudiant « afin qu'il développe les compétences professionnelles, relationnelles et sociales requises acquérant ainsi une attitude réflexive le conduisant en permanence à interroger sa pratique et faire émerger de nouveaux savoirs »¹⁶.

La formation pratique est créditée de 60 crédits ECTS dans son ensemble. Elle se déroule sur deux périodes. Chaque période est créditée par 30 crédits ECTS et englobe deux parties :

- 1 partie de formation « terrain » réalisée dans un lieu de formation pratique et qui équivaut à 25 crédits ECTS ;
- 1 partie d'intégration liée à la formation pratique, dispensée en école et comprenant la supervision pédagogique, et qui équivaut à 5 crédits ECTS.

L'acquisition des compétences s'effectue par l'articulation de ces deux moments d'apprentissage (alternativement dans des situations d'école et de terrain). Elle implique :

- une définition des modes de collaboration et une régulation des relations entre les partenaires¹⁷ ;
- deux périodes de formation « terrain » réalisées dans le milieu professionnel ;
- deux parties d'intégration liées à la formation pratique dispensées dans les écoles ;
- une intégration continue des pratiques de terrain, notamment des pratiques émergentes.

Pour tous les étudiants, la formation pratique est organisée en deux périodes distinctes programmées pour la formation :

- à plein temps au 3^{ème} semestre et 6^{ème} semestre ;
- en emploi du 1^{er} au 4^{ème} semestres et du 5^{ème} au 8^{ème} semestres ;
- à temps partiel en principe entre le 4^{ème} et 5^{ème} semestres et le 8^{ème} et 10^{ème} semestres.

5.3 La supervision pédagogique

La supervision pédagogique¹⁸ vise l'analyse et le développement des interventions professionnelles de l'étudiant, favorise un questionnement de ses actes, de ses responsabilités, de son engagement et de sa capacité à créer des liens interpersonnels. Elle soutient le développement et l'intégration des apprentissages effectués durant la formation pratique, ainsi que la construction d'une identité professionnelle. Cet acte de formation professionnel, qui s'inscrit dans un processus relationnel entre le superviseur et le supervisé dans une durée déterminée, est rythmé par des entretiens réguliers. Selon les écoles, la supervision pédagogique est individuelle et/ou en groupe et doit avoir une durée de 20 heures.

¹⁶ Cf. Dossier Partenariat formation pratique HES-S2, *Dispositif de la formation pratique – Définition*, Delémont, 2003 revu juillet 2008, rubrique 2.1

¹⁷ La « Convention sur la formation pratique HES-S2 », l'« Accord sur l'organisation de la formation pratique HES-S2 » et le Dossier « Contrat pédagogique tripartite HES-S2 » précisent cette collaboration entre l'étudiant, l'institution qui l'accueille et l'école. Les « Lignes directrices pour la formation pratique en Travail social » (selon année de la promotion) indiquent les consignes relatives à la filière Bachelor of Arts HES-SO en Travail social

¹⁸ Cf. « Lignes directrices pour la formation pratique en Travail social », datées selon la promotion, chapitre 5.3., Supervision pédagogique.

6. La partie de formation dite générique

Les thèmes de la partie dite générique

Dans les deux tableaux qui suivent sont présentés les thèmes traités dans le cadre des blocs et des semestres auxquels ils appartiennent. Les listes des contenus rattachés à chaque thème doivent être considérées comme *a minima* et non exhaustives. Dans le premier tableau figurent les dispositions qui concernent la formation à plein temps, dans le second, les dispositions qui concernent la formation en emploi. Pour la formation à temps partiel, il s'agira de suivre au minimum les dispositions qui figurent sur le tableau concernant la formation en emploi. Ils indiquent également les conditions cadres de la 1^{ère} période de la formation pratique. Les modules sont caractérisés par les blocs modulaires auxquels ils appartiennent et les compétences dominantes qui y sont travaillées (ex : A1 – Processus de formation : Bloc A, compétence dominante 1).

Formation « Générique en Travail social » – 1ère partie – Compétences dominantes et thèmes – Forme d'études à plein temps (PT)

| BLOC A – 1^{er} semestre | BLOC C – 1^{er} semestre | BLOC B – 2^{ème} semestre | BLOC D – 2^{ème} semestre | 1^{ère} période de formation pratique – 3^{ème} semestre |
|---|---|---|---|--|
| <p align="center">COMPETENCE 1 <u>A1 – Processus de formation</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport au savoir. - L'auto-évaluation. - Le projet de formation. - Outils de formation (écriture, documentation...). - Sensibilisation à la posture de recherche. <p>...</p> <p align="center">COMPETENCE 2 <u>A2 – Travail social et action professionnelle</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le professionnel en situation (méthodologies de l'observation et de « problématisation » de situations). - Les fondements théoriques des méthodes d'intervention (au moins systémique, psycho-dynamique, collectif, psycho-social, cognitivo-comportementaliste, relation d'aide). - Théorie de l'action. - L'analyse de l'activité. - ... | <p align="center">COMPETENCE 4 ET COMPETENCE 5 <u>C4 – Relation à l'autre individuelle et collective</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individu et société (sujet, groupe, culture, socialisation, interactions, groupes, gestion des altérités). - Techniques d'intervention (conduite d'entretien, animation et gestion de groupe, conduite de réunion, gestion des conflits). - Outils d'expression et de médiation pédagogique. - ... <p align="center">COMPETENCE 5 ET COMPETENCE 4 <u>C5 – Collaboration et communication entre professionnels</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaboration en équipe-partenariat-réseau. - Outils et pratique de communication professionnelle. - Les écrits professionnels. - ... | <p align="center">COMPETENCE 3 <u>B3 – Les organisations</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les politiques publiques (les cadres légaux et leur mise en œuvre). - Modèles d'acteurs et types d'organisation. - Introduction aux nouvelles gestions publiques. - ... <p align="center">COMPETENCE 6 <u>B 6 – Professionnalité et champs professionnels</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les 3 métiers historiques du travail social et leurs spécificités. - Statut, fonctions et rôle. - Le travailleur social, un salarié parmi d'autres. - Les codes de déontologie professionnelle. - Exploration des « Orientations » (cf. choix fin du 3^{ème} semestre). - ... | <p align="center">COMPETENCE 2 <u>D2 – Questions sociales et réponses socio-politiques</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construction et reconstruction du lien social en rapport avec diverses problématiques (au moins migration, pauvreté, travail et emploi). - Les réponses socio-politiques. - Les réponses institutionnelles. - Evaluation de l'efficacité des réponses. - ... <p align="center">COMPETENCE 6 <u>D6 – La pensée critique face aux idées, aux savoirs et à l'action</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construction des connaissances. - Réflexivité. - Les dimensions anthropologiques, éthique et politique de l'action. - ... | <p align="center">COMPETENCES 1 à 6 <u>Partie « terrain » FP1</u> (Eq 25 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Contrat pédagogique tripartite. - Les contenus sont liés à ceux de la 1^{ère} partie de formation « Générique en travail social » en concertation avec les professionnels du lieu de pratique. |

1^{ère} période de formation pratique

COMPETENCES 1 à 6
FP1 – Partie « intégration »
(Eq 5 ECTS)

- Préparation à la 1^{ère} période de formation pratique (1^{er} et 2^{ème} semestres, auto-évaluation initiale des compétences)
- Séminaire d'intégration et validation de la période de formation pratique 1 (3^{ème} semestre)

Formation « Générique en travail social » – 1^{ère} partie – Compétences dominantes et thèmes – Forme d'études en emploi (EE)

| BLOC A – 1 ^{er} semestre | BLOC B – 2 ^{ème} semestre | BLOC C – 3 ^{ème} semestre | BLOC D – 4 ^{ème} semestre | | |
|---|---|--|--|---|--|
| <p>COMPETENCE 1 <u>A1 – Processus de formation</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport au savoir. - L'auto-évaluation. - Le projet de formation. - Outils de formation (écriture, documentation...). - Sensibilisation à la posture de recherche. ... <p>COMPETENCE 2 <u>A2 – Travail social et action professionnelle</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le professionnel en situation (méthodologies de l'observation et de « problématisation » de situations). - Les fondements théoriques des méthodes d'intervention (au moins systémique, psycho-dynamique, collective, psycho-sociale, cognitivo-comportementaliste, relation d'aide). - Théorie de l'action. - L'analyse de l'activité. - ... | <p>COMPETENCE 3 <u>B3 – Les organisations</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les politiques publiques (les cadres légaux et leur mise en œuvre). - Modèles d'acteurs et types d'organisation. - Le travailleur social, un salarié parmi d'autres. - Introduction aux nouvelles gestions publiques. - ... <p>COMPETENCE 6 <u>B6 – Professionnalité et champs professionnels</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les 3 métiers historiques du Travail social et leurs spécificités. - Statut, fonctions et rôle. - Le travailleur social, un salarié parmi d'autres. - Les codes de déontologie professionnelle. - Exploration des « orientations » (cf. choix fin du 3^{ème} semestre). - ... | <p>COMPETENCE 4 ET COMPETENCE 5 <u>C4 – Relation à l'autre individuelle et collective</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individu et société (sujet, groupe, culture socialisation, interactions, groupes, gestion des altérités). - Techniques d'intervention (conduite d'entretien, animation et gestion de groupe, conduite de réunion, gestion des conflits). - Outils d'expression et de médiation pédagogique. - ... <p>COMPETENCE 5 ET COMPETENCE 4 <u>C5 – Collaboration et communication entre professionnels</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaboration en équipe-partenariat-réseau. - Outils et pratique de communication professionnelle. - Les écrits professionnels. - ... | <p>COMPETENCE 2 <u>D2 – Questions sociales et réponses socio-politiques</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construction et reconstruction du lien social en rapport avec diverses problématiques (au moins migration, pauvreté, travail et emploi). - Les réponses socio-politiques - Les réponses institutionnelles. - Evaluation de l'efficacité des réponses. - ... <p>COMPETENCE 6 <u>D6 – La pensée critique face aux idées, aux savoirs et à l'action</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construction des connaissances. - Réflexivité. - Les dimensions anthropologiques, éthique et politique de l'action. - ... | | |
| <p>1^{ère} période de formation pratique (30 ECTS) – validation au 4^{ème} semestre COMPETENCES 1 à 6</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none; vertical-align: top;"> <p><u>Partie « intégration » FP1</u> (Eq 5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation à la 1^{ère} période de formation pratique (1^{er} et 2^{ème} semestres, auto-évaluation initiale des compétences) - Séminaires d'intégration et validation de la partie « intégration » (4^{ème} semestre) </td> <td style="width: 50%; border: none; vertical-align: top;"> <p><u>Partie « terrain » FP1</u> (Eq 25 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Contrat pédagogique tripartite. - Les contenus sont liés à ceux de la 1^{ère} partie de formation « Générique en travail social » en concertation avec les professionnels du lieu de pratique. - Validation de la partie « terrain » (4^{ème} semestre) </td> </tr> </table> | | | | <p><u>Partie « intégration » FP1</u> (Eq 5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation à la 1^{ère} période de formation pratique (1^{er} et 2^{ème} semestres, auto-évaluation initiale des compétences) - Séminaires d'intégration et validation de la partie « intégration » (4^{ème} semestre) | <p><u>Partie « terrain » FP1</u> (Eq 25 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Contrat pédagogique tripartite. - Les contenus sont liés à ceux de la 1^{ère} partie de formation « Générique en travail social » en concertation avec les professionnels du lieu de pratique. - Validation de la partie « terrain » (4^{ème} semestre) |
| <p><u>Partie « intégration » FP1</u> (Eq 5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation à la 1^{ère} période de formation pratique (1^{er} et 2^{ème} semestres, auto-évaluation initiale des compétences) - Séminaires d'intégration et validation de la partie « intégration » (4^{ème} semestre) | <p><u>Partie « terrain » FP1</u> (Eq 25 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Contrat pédagogique tripartite. - Les contenus sont liés à ceux de la 1^{ère} partie de formation « Générique en travail social » en concertation avec les professionnels du lieu de pratique. - Validation de la partie « terrain » (4^{ème} semestre) | | | | |

7. La partie de formation dite spécifique

Thèmes de chaque « orientation » dans la 2^{ème} partie

Le cadre qui circonscrit les conditions de formation pour la partie « **orientation** » est similaire pour chacune des trois orientations :

Dans chaque « orientation » de la seconde partie (PT au 4^{ème} et EE au 6^{ème} semestre, en principe), sont abordés les thèmes qui lui sont spécifiques (cf. tableaux qui suivent).

7 compétences dominantes sont développées dans la 2^{ème} partie ; néanmoins des compétences de la première partie sont retravaillées dans certains modules de l' « orientation » au titre de compétences secondaires.

Chaque « orientation » comprend des modules de formation pour un volume de 25 ECTS. La formation « orientation » se déroule toujours au semestre de printemps. Les étudiants en emploi et à temps partiel la suivent partiellement sur le 6^{ème} semestre et partiellement sur le 8^{ème} semestre.

Le PEC Bachelor 2006 met l'accent sur le développement de l'identité professionnelle. Il confronte les étudiants aux problématiques, aux champs d'intervention et aux méthodologies spécifiques à l'orientation choisie. La formation à l'« orientation » vise ainsi un ancrage fort dans la pratique avec des apports actualisés sur les plans conceptuels, méthodologiques et réflexifs. Les dilemmes éthiques les plus courants dans chaque profession sont l'objet d'une attention particulière.

L'étudiant est fortement impliqué dans les spécificités de son métier lors de la mise en œuvre dans la partie « terrain » de la 2^{ème} période de formation pratique.

Dans les trois tableaux qui suivent, sont présentés les thèmes traités dans le cadre des blocs et des semestres de chacune des orientations. Ils indiquent également les conditions cadres de la 2^{ème} période de la formation pratique.

Formation « orientation Animation socioculturelle » – 2^{ème} partie – Compétences dominantes et thèmes
Formes d'études à plein temps (PT) et en emploi (EE)

| <p align="center">BLOC E PT au 4^{ème} et EE au 8^{ème} semestre</p> | <p align="center">BLOC G PT au 4^{ème} et EE au 6^{ème} semestre</p> | <p align="center">2^{ème} période de formation pratique PT au 6^{ème} et EE au 8^{ème} semestre</p> |
|---|---|---|
| <p align="center">COMPETENCE 6</p> <p align="center"><u>E6 – Professionnalité : sens et fonction</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Histoire de l'ASC - Champs professionnels d'intervention : contextes et valeurs : <ul style="list-style-type: none"> ▪ socialisation et loisirs ; ▪ animation culturelle ; ▪ animation en institution ; ▪ éducation populaire et formation d'adultes ; ▪ développement durable et écologie humaine ; ▪ populations spécifiques et méthodes correspondantes (de l'enfant à la personne âgée)... - ... <p align="center">COMPETENCE 10</p> <p align="center"><u>E10 – Gestion de projets, d'équipes et d'équipements</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion financière et administrative. - Méthodologie de projet. - Recherche de fonds. - Techniques de communication. - Marketing social. - Rapport aux médias – multimédias – Internet. - Connaissances juridique spécifiques (droit des associations – autorisations – patentes – droit des manifestations – responsabilité civile avec des mineurs). - ... | <p align="center">COMPETENCE 8 et COMPETENCES 7 et 2</p> <p align="center"><u>G8 – Espace public et citoyenneté</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse des besoins et émergence des attentes. - Citoyenneté et démocratie locale, médiation. - Sociologie et planification urbaine. - Mouvements sociaux et lien social. - ... <p align="center">COMPETENCE 1 et COMPETENCE 9</p> <p align="center"><u>G1 – Enjeux actualisés de l'animation</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratiques émergentes et formation (co-construction). - Projets en cours locaux et internationaux. - ... | <p align="center">COMPÉTENCES 1 et 5 à 10</p> <p align="center"><u>Partie « terrain »</u> (Eq 25 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Contrat pédagogique tripartite. - Les contenus sont liés à la formation « orientation Animation socioculturelle » en concertation avec les professionnels du lieu de pratique (projet). - Validation de la période (30 ECTS) au 6^{ème} semestre pour le PT et au 8^{ème} pour les EE |
| <p align="center"><u>2^{ème} période d formation pratique (partie « intégration »</u> (Eq 5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation à la 2^{ème} période de formation pratique « orientation Animation socioculturelle » (4^{ème} et 5^{ème} semestres, auto-évaluation actualisée des compétences) - Séminaire d'intégration et validation de la partie intégration) | | |
| <p align="center">Formation « orientation Education sociale » – 2^{ème} partie – Compétences dominantes et thèmes</p> | | |

Formes d'études à plein temps (PT) et en emploi (EE)

| BLOC E PT au 4 ^{ème} et EE au 8 ^{ème} semestre | BLOC G PT au 4 ^{ème} et EE au 6 ^{ème} semestre | 2 ^{ème} période de formation pratique PT au 6 ^{ème} et EE au 8 ^{ème} semestre |
|--|---|--|
| <p style="text-align: center;">COMPETENCE 8 et COMPETENCE 2</p> <p style="text-align: center;"><u>E8-2 – Approche bio-psycho-sociale des troubles et des entraves du développement</u> (5 ECTS)</p> <p>Approche des différentes entraves de développement bio-psycho-social les plus courantes nécessitant une ou plusieurs interventions en milieux spécialisés (troubles de la personnalité, troubles de la relation, troubles d'apprentissage, ...).</p> <p style="text-align: center;">COMPETENCE 9 <u>E9 – Développement cognitif et social</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facteurs étiologiques, cognitifs et environnementaux - Modèles conceptuels. - Cadres juridiques et légaux. - Evaluation des besoins, planification, mise en œuvre et évaluation de l'intervention (projets institutionnels et individuels). - ... <p style="text-align: center;">COMPETENCE 8 <u>E8 – Intégration sociale et scolaire</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cadres juridiques et légaux. - Rapport à l'organisation et aux changements sociaux. - Prévention, insertion et intégration. - Approches différenciées selon les personnes et les contextes. - ... | <p style="text-align: center;">COMPETENCE 7</p> <p style="text-align: center;"><u>G7 – Santé mentale</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualité de vie et processus de marginalisation. - Réseaux d'entraide et de soutien. - Considérations légales et juridiques. - Spécificités de l'intervention. - Différenciation des services. - ... <p style="text-align: center;">COMPETENCE 10</p> <p style="text-align: center;"><u>G10 – Enjeux actualisés de l'Education sociale</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enjeux ciblés selon l'actualité, voire la région. - Thématiques spécifiques à choix : abus et maltraitance, addictions et dépendance, ... - ... | <p style="text-align: center;">COMPÉTENCES 1 et 5 à 10</p> <p style="text-align: center;"><u>Partie « terrain »</u> (Eq 25 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Contrat pédagogique tripartite. - Les contenus sont liés à la formation « orientation Education sociale » en concertation avec les professionnels du lieu de pratique (projet). - Validation de la 2^{ème} période de formation pratique (30 ECTS) au 6^{ème} semestre pour les PT et au 8^{ème} pour les EE). |

* Les modules E9, E8, G7 sont travaillés à partir de la circularité suivante : *lectures historique, politique et sociale* → *les institutions socio-éducatives* → *les modèles d'intervention* → *les méthodes et techniques professionnelles et ils tiennent compte des différents âges et des enjeux éthiques spécifiques.*

2ème période de formation pratique Partie « intégration » (Eq 5 ECTS)

- Préparation à la 2^{ème} période de formation pratique « orientation Education sociale » (4^{ème} et 5^{ème} semestres, auto-évaluation actualisée des compétences)
- Séminaire d'intégration et validation de la partie intégration)

Formation « orientation Service social » – 2^{ème} partie – Compétences dominantes et thèmes **Formes d'études à plein temps (PT) et en emploi (EE)**

| <p align="center">BLOC E PT au 4^{ème} et EE au 8^{ème} semestre</p> | <p align="center">BLOC G PT au 4^{ème} et EE au 6^{ème} semestre</p> | <p align="center">2^{ème} période de formation pratique PT au 6^{ème} et EE au 8^{ème} semestre</p> |
|---|---|---|
| <p align="center">COMPETENCE 7 et COMPETENCES 9 et 10</p> <p align="center"><u>E7 – Méthodologie d'intervention en service social, techniques et outils d'intervention</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Action sociale individualisée : entretiens, écrits professionnels, guidance financière, techniques administratives et comptables, pratiques des assurances sociales et outils juridiques, pratique du contrat d'insertion, placement institutionnel, intervention avec mandat, ... - Action sociale collective : information et prévention, participation à l'action collective, projet et gestion de projet, ... <p align="center">COMPETENCE 10 et COMPETENCES 8 et 9</p> <p align="center"><u>E10 – Actions spécifiques en service social</u> (5 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Processus de discrimination dans le monde des personnes fragilisées dans les sphères physiologique, psychologique, sociale et/ou économique (jeunes adultes, personnes souffrant de troubles psychiques, femmes, familles, ...) | <p align="center">COMPETENCE 6 et COMPETENCES 5 et 8</p> <p align="center"><u>G6 – Profession, organisation des institutions d'action sociale, collaboration et interprofessionnalité</u> (10 ECTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des champs d'intervention et de leurs spécificités : de l'administratif à l'associatif - Positionnement professionnel des assistants sociaux dans ces champs - Des dimensions historiques, politiques, économiques, légales et juridiques des politiques publiques et sociales et des systèmes de sécurité sociale et d'aide sociale - Des systèmes de managements et de qualité - Des réseaux institutionnels et de collaboration - Des dilemmes en service social et de leur gestion - | <p align="center">COMPÉTENCES 1 et 5 à 10</p> <p align="center"><u>Partie « terrain »</u> {Eq 25 ECTS}</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Contrat pédagogique tripartite. - Les contenus sont liés à la formation « orientation Service social » en concertation avec les professionnels du lieu de pratique (projet). - Validation de la 2^{ème} période de formation pratique (30 ECTS) au 6^{ème} semestre pour les PT et au 8^{ème} pour les EE |
| <p align="center"><u>2^{ème} période de formation pratique Partie « intégration »</u> {Eq 5 ECTS}</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation à la 2^{ème} période de formation pratique « orientation Service social » (4^{ème} et 5^{ème} semestres, auto-évaluation actualisée des compétences) - Séminaire d'intégration et validation de la partie intégration) | | |
| | | |

8. La partie de formation dite d'approfondissement, libre et travail de bachelor

8.1 L'« offre d'approfondissement »

Au 5^{ème} semestre, des **offres d'approfondissement inter-écoles** en lien avec des champs d'intervention du travail social sont programmées par chacune des quatre écoles et sont créditées de 15 ECTS (cf. tableau ci-après). Ces approfondissements offrent l'opportunité à l'étudiant d'adapter son cursus de formation suivant ses intérêts.

Ces offres ont pour objectifs de :

- permettre aux étudiants d'approfondir certaines composantes de la formation : problématique sociale, champ d'intervention professionnel, contexte d'action, méthode d'enquête, d'intervention ou de communication ;
- favoriser la mise en place d'un principe de mobilité pour les étudiants et les enseignants (équipes romandes) ;
- expérimenter la collaboration entre étudiants, enseignants, chercheurs et professionnels sur un objet d'investigation et de réflexion lié à l'actualité des problématiques et des pratiques sociales¹⁹.

Les thèmes développés dans les modules d'approfondissement abordent la spécificité de certains champs d'intervention en lien avec le tissu professionnel romand.

Chaque école propose un certain nombre de modules d'approfondissement. Les étudiants ont la possibilité de s'inscrire dans leur école de rattachement ou dans une autre école de formation en fonction de leur choix.

La conceptualisation et l'organisation des modules d'approfondissement sont pensées par une commission romande instituée par le Conseil de domaine Travail social.

8.2 Le « module libre »

Un temps de formation appelé « module libre » est programmé pour un volume de 5 crédits ECTS au 5^{ème} semestre pour le PT et au 7^{ème} pour les EE. Il doit permettre aux étudiants de prévoir ce moment d'études au plus près de leurs intérêts et de leurs projets de formation. Il permet également aux enseignants de proposer des apports liés à l'actualité sociale ou à leurs travaux.

Ce temps d'études, dont l'aménagement temporel peut être flexible, s'inscrit dans un éventail de possibilités qui peuvent compléter le parcours de l'étudiant de façon pertinente :

- des modules d'enseignement thématiques (générique, lié à un champ ou à un métier) proposés par des enseignants ou demandés par des étudiants ;
- des projets individuels ou collectifs soumis aux exigences définies par la filière bachelor ;
- des démarches d'investigation autour d'une problématique sociale menées avec des enseignants ;
- des modules ou cours suivis dans une autre haute école ;
- la mise sur pied ou la participation à des événements sociaux ou culturels ;
- des productions scientifiques, artistiques ou journalistiques ;
- l'acquisition de techniques ou d'autres ressources.

8.3 Le « travail de bachelor »

Le travail de bachelor (TB) est réalisé en petit groupe ou individuellement.

Il équivaut à 15 crédits ECTS et englobe deux parties :

- a) une partie attribuée à l'élaboration du projet. Le projet accepté constitue un prérequis à la réalisation et à la soutenance du TB ;
- b) une partie de réalisation et de soutenance du travail.

Les écoles fixent des échéances concernant les étapes de la réalisation du TB.

Le TB permet d'intégrer et d'approfondir des aspects liés aux champs professionnels. Il constitue une initiation à la recherche comprise dans un sens large.

¹⁹ Cf. Mandat OASIS Bachelor – Décisions du Conseil de domaine Travail social du 05.10.2007

Le TB permet de développer la capacité à problématiser une question, à identifier des références théoriques et des méthodes pertinentes de récolte et d'analyse des données. Il peut s'agir de données issues d'une démarche empirique de terrain (observations, entretiens, questionnaires) ou fondée sur des documents de divers ordres (lois, presse, publications, statistiques, documents institutionnels, etc.). Il peut être orienté vers l'exploration et l'analyse de phénomènes ou de composantes de l'intervention professionnelle ou de son contexte.

Le TB favorise les capacités d'analyse, une prise de distance critique, un approfondissement et une intégration des connaissances acquises au cours de la formation. Il doit permettre l'exercice d'une démarche méthodologique rigoureuse, compétences nécessaires à tout professionnel.

Le TB est axé sur le processus d'apprentissage. Il est un exercice encadré avec l'exigence d'expérimenter une méthode de recherche et d'avoir recours à un ou des cadre(s) conceptuel(s).

Le TB inclut la mise en forme des résultats et leur communication.

**Tableau synoptique des modules d'approfondissement, libre et TB – Compétences dominantes et thèmes –
Formes d'études à plein temps (PT) et en emploi (EE)**

| BLOC F PT au 5^{ème} et EE au 7^{ème} semestres Formation « Générique TS » | BLOC G - PT au 4^{ème} et EE au 6^{ème} semestres BLOC H - PT au 5^{ème} et EE au 5^{ème} et 8^{ème} semestres Formation « Générique TS » |
|---|---|
| COMPETENCES 6 à 11 F6-11 – Offre d'approfondissement (15 ECTS) <i>Ces offres sont appelées à être redéfinies périodiquement.</i> <i>Ci-dessous l'offre 2012-2013</i> | COMPETENCE 11 G11 et H11 – travail de bachelor (PT – 1^{ère} partie au 4^{ème} + 2^{ème} au 5^{ème} semestre) (EE – 1^{ère} partie 6^{ème} + 2^{ème} partie au 7^{ème} semestre) |
| <p><i>HETS-GE, Genève</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Addictions et intervention sociale : entre politiques et réalités, quels espaces de réinsertion, quel accompagnement, quels partenariats, quels projets ? - Regards croisés sur la Genève interculturelle et internationale : migration, genre et citoyenneté - Analyse de l'activité. L'intelligence pratique dans le Travail social - La citoyenneté agressive : la place des jeunes dans la ville - Sens et enjeu d'un projet intergénérationnel dans la cité : nouvelles perspectives pour le Travail social ? - Prévention et information sociale : le Quart Monde en question? <p><i>HEF-TS, Fribourg</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Handicap : approches et pratiques actuelles, émergentes et novatrices - Violence dans le champ social : outils de prévention, d'intervention et de gestion - Action humanitaire et Travail social. Aide, coopération et développement, les divers espaces humanitaires <p><i>HETS&Sa-EESP, Lausanne</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Action culturelle et développement de projets - Animation en institution - Rapports sociaux de sexe dans le travail social - Comprendre l'enfant dans son environnement social - Protection de l'enfance et soutien aux familles - Limites et enjeux de l'investissement personnel dans le travail social <p><i>HES-SO Valais Wallis – Santé & Social, Sierre</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Art et travail social : participation citoyenne et espaces publics - Développement local - Agent d'insertion socioprofessionnelle : quelles méthodes et quels outils pour l'intervention ? - Le corps dans tous ses états : corporéité et enjeux sociaux de la souffrance. - Aspekte der Sexualität in den Berufsfeldern der Sozialen Arbeit. | <p>Bloc G : Méthodologie de recherche et projet de travail de bachelor (TB, 1^{ère} partie1)</p> <p>Bloc H : Réalisation et soutenance du travail de bachelor (TB, 2^{ème} partie)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posture de recherche. - Méthodologies de recherche. - Ethique. - Démarche systématique de distanciation. - ... <p align="center">COMPETENCES 6 à 11</p> <p align="center"><u>H6-11 – Module libre</u> (5 ECTS)</p> <p>L'étudiant peut soit choisir parmi des offres d'enseignement proposées par les écoles soit réaliser un projet individuel de formation qui s'inscrivent dans la partie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Générique en Travail social ». - « Orientation(s) ». - « Formation pratique » (stage d'observation, stage pratique non rémunéré). |

9. Les formes d'apprentissages

Les formes d'apprentissage pratiquées sont d'une grande diversité. Elles sont naturellement en rapport avec les ressources des écoles. Elles répondent néanmoins à quelques principes directeurs :

- la valorisation de l'apprentissage autonome par les étudiants appelés à être acteurs de leur formation ;
- la favorisation de moments de co-construction avec les étudiants d'une partie des contenus, en lien avec des problématiques ou projets émergents ;
- l'importance donnée au modèle de l'alternance qui permet une interpénétration de la pratique théorique et de la pratique professionnelle réflexive ;
- le privilège donné aux formes d'apprentissage *en situation* qui permettent de combiner et de mettre en œuvre les différentes ressources à acquérir ;
- la recherche de cohérence et de continuité dans l'organisation des ressources (disciplinaires, méthodologiques...).

Sur la base de ces principes une typologie indicative peut être établie ainsi :

| Modalités pédagogiques combinatoires | Travail personnel des étudiants | Ressources |
|---|---|--|
| Cours ex cathedra | Documentation, lectures, intégration des connaissances de base | Enseignants support de cours références intranet et internet |
| Travail en atelier/séminaire (petits groupes) | Travail collectif, apprentissage par problème, recherche documentaire ou de terrain | Enseignants et assistants |
| Conseil aux études | Partenariat avec des enseignants et d'autres étudiants, pratique réflexive de la formation | Enseignants, conseillers aux études |
| Formation pratique | Travail d'intégration et de conceptualisation de l'expérience de terrain | Praticien formateur reconnu HES en lien avec un enseignant de l'école |
| Supervision pédagogique | Intégration personnelle et réflexive des différentes composantes de la formation | Superviseur reconnu |
| Participation à un événement social ou culturel | Prestations dans le domaine de l'appui scientifique, de l'organisation et de l'animation | Enseignants, assistants |
| Production culturelle | Création d'un objet à des fins de diffusion (théâtre, vidéo, exposition, site internet,...) | Enseignants, service audio-visuel, enseignants des outils d'expression |
| Collaboration à une recherche | Implication dans les différents moments d'une démarche de recherche | Direction et appui par des enseignants et/ou réseaux locaux de compétences |

10. Système de qualification

La formation modulaire Bachelor of Arts HES-SO en Travail social se réfère au système d'accumulation de crédits ECTS qui définit le volume de travail que l'étudiant doit fournir durant ses études professionnelles. Les crédits représentent la valeur formelle quantitative de ce volume de travail.

1 crédit ECTS équivaut à environ 25 à 30h de travail de l'étudiant. Les crédits ECTS d'un module de formation sont octroyés à l'étudiant après l'évaluation et la validation de l'acquisition des qualifications requises. L'étudiant obtient son diplôme lorsque les 180 crédits ECTS sont acquis. Le supplément au diplôme témoigne du cursus de formation qu'a suivi un étudiant.

Le système de crédit ECTS permet la transparence et la comparabilité des formations entre les établissements d'enseignement supérieur, favorise la mobilité nationale et internationale des étudiants et la reconnaissance des acquis.

L'échelle de notation utilisée dans le cadre de la formation bachelor indique les critères pour l'attribution des crédits selon le niveau de prestation de l'étudiant :

Reprendre les définitions des directives, art. 21 :

| | |
|---|--------------|
| A | excellent |
| B | très bien |
| C | bien |
| D | satisfaisant |
| E | passable |
| F | insuffisant |

11. Qualité

Principes

La filière de formation Bachelor of Arts HES-SO en Travail social est intégrée dans le système qualité de la HES-SO. Les modules font l'objet d'évaluations périodiques à l'aide de questionnaires remplis par les étudiants et les enseignants. Les résultats sont transmis à l'instance désignée dans chaque école (boucle de l'évaluation). Cette procédure permet d'ajuster des enseignements, des modalités pédagogiques ou des dispositifs d'évaluation. Le partenariat avec les milieux professionnels dans le cadre de la formation est un moyen pour vérifier régulièrement l'adéquation du plan d'études cadre par rapport aux évolutions des pratiques professionnelles. Un système d'évaluation continue du PEC Bachelor 2006 impliquant les quatre écoles est également mis en place.

La mise en œuvre du PEC Bachelor 2006 s'est accompagnée de mesures concertées de corrections et d'améliorations. Par ailleurs ont été prévues des adaptations au fur et à mesure de l'évolution des champs professionnels, des contraintes institutionnelles ou de nouvelles orientations qu'imposeraient des modifications du cadre général de la formation bachelor. Par conséquent, les responsables de la filière Bachelor of Arts HES-SO en Travail social ont anticipé d'emblée un système de boucle de rétroaction visant l'amélioration continue de la formation offerte aux étudiants dans chacune des quatre écoles en favorisant des échanges sur les pratiques et en privilégiant les meilleures et les mieux adaptées aux contraintes de chaque école. Le système a comme objectif :

- Permettre des ajustements concertés du PEC Bachelor 2006, sur les plans suivants :
 - progression des compétences dans le cours de la formation ;
 - répartition des thématiques dans les modules ;
 - planification de la formation ;
 - cohérence dans le partage des parties du programme : générique, orientation, OASIS, etc.
 - modalités de l'alternance ;
 - titre des modules
 - etc.
- Remonter les informations pertinentes en provenance des écoles dans le cadre du dispositif qualité.

- Effectuer, par des regards croisés impliquant des enseignants des quatre écoles, des évaluations périodiques des programmes dans les écoles et harmoniser les pratiques et les calendriers des évaluations internes, notamment lors des Journées domaine Travail social.
- Mettre en place un système commun de documentation des résultats des évaluations et des mesures correctrices adoptées.
- etc.

Moyens

- Les responsables de filière Bachelor of Arts HES-SO en Travail social sont avec le responsable du domaine Travail social les maîtres d'œuvre de l'ensemble de la démarche concernant la formation bachelor. Ils sont appuyés par les responsables qualité des écoles et coordonnent leurs travaux avec les démarches qualité ISO que conduisent les directions des écoles.
- Il n'est pas nécessaire de tout faire à la fois. Il vaut mieux être modeste dans les ambitions et de viser une qualité des résultats. En d'autres termes, il importe d'effectuer des évaluations dont on est sûr de pouvoir effectuer les corrections qui en découlent : des évaluations non suivies d'effets sont inutiles.
- De nombreux ajustements seront effectués spontanément par les acteurs eux-mêmes et ne nécessiteront pas de mettre en place une démarche ad hoc formalisée. Il importe en revanche de se préoccuper préalablement de les documenter.
- Le fait que les programmes des quatre écoles soient très proches constitue un avantage car cela permet que les initiatives des uns profitent aux autres, voire d'organiser un partage des tâches pour la production des instruments et des méthodes. Les informations sur ces initiatives doivent donc circuler entre les responsables de filière pour permettre des économies d'échelle.
- La filière Bachelor of Arts HES-SO en Travail social fera l'objet d'une évaluation pour son accréditation. Elle fournira une documentation sur tous les points que les experts chercheront à vérifier. Il faut donc se préoccuper dès maintenant de ce qui doit être prévu pour que nous puissions remplir nos obligations.