

Domaine Travail social

Dispositions d'application sur la formation pratique relatives au Plan d'études cadre 2020 du Bachelor of Arts HES-SO en Travail social

Version du 10 décembre 2020

Préambule

Les présentes dispositions d'application ont pour but d'harmoniser les règles et pratiques liées à la formation pratique (FP) relatives à la filière Bachelor of Arts HES-SO en Travail social qui est dispensée dans les quatre hautes écoles du domaine Travail social de la HES-SO : la Haute école de travail social Fribourg - HETS-FR, la Haute école de travail social de Genève (HETS-GE), la HES-SO Valais-Wallis - Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social - HESTS et la Haute école de travail social et de la santé Lausanne - HETSL. Elles s'adressent à toutes les parties prenantes du dispositif de formation pratique de la filière : étudiantes, praticiennes formatrices et praticiens formateurs, référentes de terrain des institutions partenaires, directions des institutions partenaires, superviseuses, responsables du suivi de formation pratique des hautes écoles et responsables de formation pratique.

Elles complètent le Règlement de filière du Bachelor of Arts HES-SO en Travail social¹ entré en vigueur le 14 septembre 2020 et plus particulièrement :

Art 10. ¹ La formation pratique est régie par le dispositif de formation de la HES-SO (ci-après le dispositif) et ses trois niveaux contractuels :

- a) la « Convention sur la formation pratique » ;
- b) l'« Accord sur l'organisation de la formation pratique » ;
- c) le « Contrat pédagogique tripartite ».

² Les périodes s'effectuent, en principe, dans les institutions qui ont adhéré au dispositif.

³ A titre exceptionnel, les périodes de formation pratique peuvent s'effectuer dans des institutions qui n'ont pas encore adhéré au dispositif mais qui font l'objet de dispositions particulières. Dans tous les cas, les institutions doivent se conformer aux exigences pédagogiques déterminées par la haute école.

⁴ Le domaine définit le cadre de réalisation de la formation pratique et les modalités d'encadrement et d'évaluation. Des dispositions d'application romandes précisent l'organisation de la formation pratique.

⁵ La formation pratique comprend une supervision pédagogique de 20 heures, répartie en principe sur les deux périodes de formation pratique.

Les exigences pédagogiques et les modalités particulières de l'organisation de la formation pratique font l'objet du Contrat pédagogique tripartite (DCPT). Il est composé de trois parties distinctes :

- la 1^{ère} partie (DCPT1) précise les éléments administratifs nécessaires à l'organisation de la période de formation pratique de chaque étudiante
- la 2^e partie (DCPT2) porte sur l'élaboration et la planification du programme d'apprentissage et du développement des compétences de l'étudiante
- la 3^e partie (DCPT3) constitue le protocole d'évaluation qui sert à la validation et à la détermination de la note de la période de formation pratique.

¹ HES-SO. (2020). Règlement de filière du Bachelor of Arts HES-SO en Travail social. Delémont, [Lien](#)

1. Le développement des compétences selon les périodes de formation pratique

Conformément au Plan d'études cadre (PEC)², la formation pratique doit permettre aux étudiantes de développer les compétences attendues au terme de leur formation. Par rapport au référentiel de compétences défini dans le PEC, un niveau d'exigences différent est attendu entre la première période de formation pratique et la deuxième (cf. Annexe 1).

2. Responsabilités

La formation pratique est portée par l'ensemble des parties prenantes tel qu'énoncé en préambule. Dans le cadre du dossier Contrat pédagogique tripartite (DCPT), la responsabilité est partagée entre a) l'étudiante, b) l'institution de formation pratique, c) la praticienne formatrice ou le praticien formateur, d) la-le responsable du suivi de formation pratique et, e) la-le responsable de formation pratique.

a) L'étudiante

L'étudiante est responsable de sa période de formation pratique et du développement de ses compétences en mettant à profit l'expérience en voie d'acquisition au sein de l'institution partenaire. Elle/il signe les 1^{ère} et 2^e parties du DCPT.

b) L'institution de formation pratique

L'institution de formation pratique, conformément au Dossier à l'attention des institutions partenaires de la HES-SO³, s'appuie sur le descriptif de la Mission de la formation pratique d'une institution, le Profil du praticien formateur et de la praticienne formatrice (PF) HES-SO et le Descriptif de fonction du type du praticien formateur et de la praticienne formatrice. Elle dispose d'un descriptif de son offre de formation pratique. Elle garantit les conditions cadres énoncées dans le document susmentionné ainsi que celles définies dans les présentes dispositions. Conformément à l'article 7 de la Convention sur la formation pratique HES-SO du Dossier susmentionné, elle désigne une professionnelle PF. Un membre de la direction de l'institution, ou nommée par elle, signe la 1^{ère} partie du DCPT.

L'institution s'assure que 100 heures de suivi par période de formation pratique soient consacrées aux étudiantes. L'organisation en incombe à la PF, à travers :

- Des entretiens de formation réguliers (PF/étudiantes)
- Un suivi de terrain avec feed-back
- Une co-construction et un accompagnement dans la réalisation du DCPT2
- Des évaluations formatives, un rapport écrit et une évaluation sommative
- La participation à des activités de coordination entre PF et avec la haute école.

L'équipe professionnelle de l'institution favorise le processus de formation et collabore, dans la mesure du possible, avec la-le PF à l'accompagnement de l'étudiante. Elle favorise l'accès de l'étudiante à ses ressources (divers aspects de la vie de l'institution, notamment les colloques, supervisions d'équipe, visites hors institution, assemblées générales, etc.).

c) La praticienne formatrice ou le praticien formateur (PF)⁴

La-le PF est garante de la mise en œuvre de l'offre de formation institutionnelle. Elle/il participe à l'élaboration de la 2^e partie du DCPT et en signe les 2^e et 3^e parties. Elle/il est responsable du suivi pédagogique et de l'évaluation continue du processus de formation.

² HES-SO. (2019). Plan d'études cadre 2020. Bachelor of Arts HES-SO en Travail social. Delémont, [\[Lien\]](#)

³ HES-SO. (2018). Partenariat formation pratique. Dossier à l'attention des institutions partenaires de la HES-SO dans la formation pratique des étudiantes dans les filières de la santé et du travail social. Delémont, [\[Lien\]](#)

⁴ Cf. HES-SO. (2018). Statuts des praticiens formateurs et praticiennes formatrices permettant l'indemnisation de l'institution. Delémont, [\[Lien\]](#)

Elle-il est co-responsable du bilan d'évaluation conjointe qui rend compte des éléments clés de la formation pratique ainsi que des apprentissages réalisés par l'étudiante.

Lors de la séance tripartite finale, elle-il participe à la décision de la validation et de la notation de la partie « terrain » du module FP, avec la-le responsable du suivi de formation pratique.

En cas d'absence de PF dans l'institution, la direction de l'institution peut recourir aux services d'un.e PF en travail social, externe à l'institution, qui répond au profil de la praticienne formatrice et du praticien formateur HES-SO⁵. La direction de l'institution mandate et rémunère la-le PF externe et s'assure de sa bonne connaissance de l'institution. La direction de l'institution désigne, en outre une collaboratrice ou un collaborateur diplômé.e en travail social pour l'accompagnement de proximité de l'étudiante. La-le PF externe se réfère à cette personne dans l'établissement du DCPT2 et pour l'évaluation des compétences de l'étudiant.e, tâches qui sont de sa responsabilité.

En cas de difficulté durant la période de formation pratique, la-le PF prend contact avec la-le responsable du suivi de formation pratique et en informe l'étudiante.

d) La-le responsable du suivi de formation pratique de la haute école⁵

La-le responsable du suivi de formation pratique est désigné.e par la haute école dans laquelle est immatriculé.e l'étudiante. Elle-il s'assure de prendre connaissance de toutes les informations et documents inhérents à la FP de l'étudiante. Son intervention s'inscrit en continuité de la préparation à la formation pratique de l'étudiante.

Elle-il co-construit le dispositif pédagogique formalisé dans la 2^e partie du DCPT. Elle-il signe cette 2^e partie et se porte par cet acte garante de la conformité dudit dispositif aux exigences de HES-SO.

Elle-il se tient à disposition de l'étudiante et de la-du PF pendant toute la durée de la partie « terrain ». Au terme de la période de formation pratique, elle-il co-évalue, négocie et décide avec la-le PF de la validation et de la note finale de la partie « terrain » de la formation pratique. Elle-il rédige le protocole d'évaluation de la FP (DCPT3).

Elle-il évalue également la qualité du rapport de l'étudiante sur son expérience de formation pratique.

e) La-le responsable de formation pratique de la haute école

Elle-il veille à l'organisation du dispositif de formation pratique. Elle-il participe à la coordination romande des offres de places de formation pratique. Elle-il signe la 1^{ère} partie du dossier « Contrat pédagogique tripartite » pour l'étudiante immatriculée dans sa haute école. Elle-il traite les situations d'absences prolongées, d'interruption, de non-validation ou d'échec du module de formation pratique.

Elle-il peut être sollicité en cas de litige par les différentes parties.

La-le responsable de formation pratique soutient les responsables du suivi de formation pratique et organise les rencontres des PF avec la haute école.

Elle-il valide les indemnités des suivis PF aux institutions.

Ces tâches peuvent être déléguées, en fonction de l'organisation de chaque haute école.

⁵ La dénomination de cette fonction change entre les hautes écoles. Il peut s'agir de référente, responsable du suivi de formation pratique ou responsable, chargée, répondante de formation pratique ou référent.e processus de formation.

3. Organisation de la formation pratique

La formation pratique est organisée en deux périodes (FP1 et FP2). La première appartient à la première partie de la formation qui regroupe les modules fondamentaux du travail social. La seconde période relève de la spécialisation. En ce sens elle est rattachée à l'option choisie par l'étudiante (service social, animation socioculturelle, éducation sociale).

Le Règlement de filière du Bachelor of Arts HES-SO en Travail social définit l'organisation de chaque période de formation pratique comme suit :

Art. 11 ¹ La formation pratique correspond à deux modules. Chaque module équivaut à 27 crédits ECTS et englobe deux parties :

- a) une partie de formation « terrain » réalisée dans un lieu de formation pratique qui équivaut à 24 crédits ECTS ;
- b) une partie d'intégration liée à la formation pratique, dispensée en école et qui équivaut à 3 crédits ECTS.

² La validation des deux parties est nécessaire pour obtenir les 27 crédits ECTS correspondants à la période de formation pratique. La note acquise pour la partie de formation « terrain » sera appliquée au module dans son entier, pour autant que la partie d'intégration soit acquise.

³ Pour chaque module de période de formation pratique, la partie de formation « terrain » a une durée effective de 680 heures. Elle se déroule pour les études à plein temps sur une durée d'en principe au maximum 22 semaines. Pour les études en emploi, 170 heures de pratiques professionnelles sont reconnues par semestre. Pour les études à temps partiel, la formation pratique peut se réaliser sur un ou deux semestres totalisant 680 heures à un taux d'activité minimal de 50%.

⁴ La présence sur le lieu de l'exercice professionnel est obligatoire.

Les deux périodes de formation pratique se déroulent pour les étudiantes en formation :

- A plein temps, au 3^e et 6^e semestre
- En emploi, du 1^{er} au 4^e semestre et du 5^e au 8^e semestre
- A temps partiel, en principe entre le 4^e et le 5^e semestre et entre le 8^e et le 10^e semestre.

Dans les 680 heures de la partie « terrain », il est compris un temps de travail intégratif pour :

- Les rencontres régulières avec la praticienne formatrice ou le praticien formateur
- La préparation et la rédaction de documents (DCPT2, analyse de situations, rapports, etc.)
- La prise de connaissance de documentation interne
- Les séances tripartites
- La supervision pédagogique (en principe 10 heures/période de FP).

En sus des 680 heures et parallèlement à leur formation pratique, les étudiantes doivent suivre des séquences d'analyse de la pratique professionnelle qui sont données dans les hautes écoles.

Les vacances et jours fériés sont pris en dehors des 680 heures.

4. Les quatre étapes de la formation pratique

Étape I – Préparation pour chaque période de formation pratique

Cette étape s'accomplit au sein des modules de formation du PEC⁶ prévoyant des temps spécifiquement identifiés et destinés à cette préparation (pour la FP1, le module F1 et pour la FP2, les modules Option 1 et Intro).

L'étudiante s'insère dans un dispositif de recherche d'une place de FP. Ces postulations se font dans le cadre d'un dispositif, qui est régulé au niveau romand par les quatre hautes écoles de travail social de la HES-SO.

⁶ HES-SO. (2019). Plan d'études cadre 2020. Bachelor of Arts HES-SO en Travail social. Delémont, [\[Lien\]](#)

En se basant notamment sur l'ensemble des enseignements suivis jusque-là et sur son portfolio, l'étudiante identifie, pour chaque période de FP, ses besoins de formation. Elle/il réalise un document (par exemple : bilan de compétences, projet de formation), en vue d'un projet de formation pratique.

Étape II – Élaboration et rédaction du « Contrat pédagogique tripartite »

En co-construction et avec le soutien méthodologique de la-du PF puis avec la-le responsable du suivi de formation pratique, l'étudiante élabore la 2^e partie du DCPT qui le-la concerne, en explicitant le dispositif pédagogique soit :

- Le mandat et le contexte institutionnel, les types, modèles et méthodes d'intervention, les personnes accueillies, les problématiques et les besoins (identification du prescrit)
- Les compétences à travailler durant la période de FP, selon le niveau attendu en rapport avec la période de FP concernée
- Les situations professionnalisantes, activités, tâches, moyens et ressources (théoriques, matérielle, personnelle, etc.) qui permettent le développement des compétences
- Les échéances de réalisation
- Les modalités d'évaluation, les critères et les indicateurs d'évaluation de la FP.

L'explicitation des critères et indicateurs est plus particulièrement portée par la-le PF d'entente avec la-le responsable du suivi de formation pratique.

Le DCPT fait l'objet d'une négociation et d'une validation entre la- le responsable du suivi de formation pratique, la-le PF et l'étudiante.

Étape III – Réalisation du « Contrat pédagogique tripartite »

L'étudiante travaille le programme d'apprentissage convenu de manière tripartite dans le DCPT2 afin de développer les compétences attendues, par l'exercice de la pratique professionnelle.

La-le PF accompagne, soutient, confronte régulièrement l'étudiante et évalue en continu ses compétences.

Si le programme d'apprentissage défini dans la 2^e partie du DCPT devait être modifié notablement, les trois partenaires doivent donner leur accord.

L'étudiante participe, en outre à un dispositif d'analyse de sa pratique professionnelle et suit une supervision pédagogique.

Étape IV – Bilan et évaluation sommative

Le temps de formation réalisé dans le lieu de formation pratique se conclut lors d'une séance tripartite de bilan final sur la base notamment du portfolio d'apprentissage et des différents apports d'évaluations suivants :

a) Le rapport écrit de l'étudiante

Il comprend :

- Une présentation et une analyse du mandat et du contexte institutionnel, des modes d'intervention, des situations des personnes accueillies, des problématiques et besoins rencontrés (analyse basée sur le réel observé durant la FP)
- Une description et une analyse du processus de formation dans le lieu de formation pratique : activités réalisées, étapes marquantes et significatives, analyse critique du chemin parcouru et de la relation pédagogique avec son PF ainsi que de la relation professionnelle avec son environnement (bénéficiaires, équipe, hiérarchie, réseau, etc.)
- Une auto-évaluation, sur la base des situations professionnalisantes identifiées dans la 2^e partie du DCPT, au sujet de son activité, des principales étapes de sa progression dans le

développement des compétences en se référant au niveau attendu, des ajustements, des événements particuliers, des résultats finaux (en les illustrant avec des situations concrètes, en identifiant et explicitant les savoirs et ressources personnelles, académiques et professionnelles mobilisés dans son activité) ; cette auto-évaluation doit être argumentée notamment au regard d'apports théoriques

- Une identification argumentée des compétences développées, une appréciation du processus d'apprentissage réalisé et le niveau atteint pour chacune d'entre elles. L'étudiante repère les compétences qui doivent encore être davantage développées et formule des ajustements de son projet de formation
- Une présentation des découvertes professionnelles et personnelles que la démarche de formation pratique a permises
- Une argumentation de la posture professionnelle et d'un positionnement sur le métier exercé
- Une bibliographie aux normes usuelles
- Des annexes éventuelles.

b) Le rapport de la-du PF

Il atteste que la formation pratique de l'étudiante s'est déroulée dans le respect des présentes dispositions d'application et du DCPT2.

Il porte sur :

- Le processus de formation de l'étudiante et sa progression pendant la période de formation pratique
- Sa relation pédagogique avec elle ou lui pendant la période de formation pratique
- La relation de l'étudiante avec son environnement (bénéficiaires/usagers, équipe, hiérarchie, réseau, etc.)
- Le niveau de développement des compétences
- La posture professionnelle de l'étudiante (engagement, attitudes, fiabilité, etc.)
- Toute autre information jugée pertinente.

c) Le retour oral et/ou écrit de la-du responsable du suivi de formation pratique

Il porte sur :

- La qualité du rapport écrit de l'étudiante
- La capacité d'auto-évaluation et d'explicitation de l'étudiante
- La capacité de l'étudiante à mettre en lien et à enrichir sa pratique avec l'ensemble des apports de sa formation (par exemple, par la mobilisation du portfolio)
- L'évolution du projet de formation de l'étudiante.

d) Le bilan d'évaluation conjointe

La séance tripartite de bilan est structurée en quatre temps : l'accueil, l'évaluation, la détermination de la note et sa communication à l'étudiante.

Après le temps d'accueil, l'étudiante fait une présentation orale des éléments clés du développement de ses compétences et de son auto-évaluation. Elle/il complète et exemplifie son rapport écrit. La-le PF et la-le responsable du suivi de formation pratique questionnent, commentent et évaluent la FP de l'étudiante.

La-le PF et la-le responsable du suivi de formation pratique se réservent un moment en l'absence de l'étudiante pour déterminer la note de la période de formation pratique, à partir de la présentation faite par l'étudiante et des rapports d'évaluation qu'elles-ils ont préalablement communiqués.

Elle-ils rédigent un protocole d'évaluation (DCPT3) et communiquent oralement leur décision à l'étudiante en l'explicitant. La note s'applique à l'ensemble du module de formation pratique (partie « intégration » et partie « terrain »), mais ne sera attribuée à l'étudiante que si celle-ci a obtenu la mention « acquis » à la partie « intégration ». La note obtenue au module de formation pratique est exprimée au moyen de l'échelle suivante :

A	excellent
B	très bien
C	bien
D	satisfaisant
E	suffisant
F	insuffisant

En cas de désaccord persistant entre la-le PF et la-le responsable du suivi de formation pratique sur la décision de validation du module, la-le responsable de formation pratique propose une médiation et prend la décision en dernier recours, la signature du protocole d'évaluation est suspendue jusqu'à ce que la médiation ait eu lieu.

L'étudiante et la-le PF reçoivent une copie du protocole d'évaluation (DCPT3).

L'étudiante qui échoue à une période de formation pratique doit répéter le module dans son intégralité.

5. Supervision pédagogique

La supervision pédagogique est un processus de développement personnel et professionnel de l'étudiante (cf. Annexe 2). Elle soutient le développement et l'intégration des apprentissages effectués durant la formation pratique, ainsi que la construction de son identité professionnelle. Cet acte de formation professionnelle s'inscrit dans un processus relationnel entre la-le superviseure et l'étudiante dans une durée déterminée. Il est rythmé par des entretiens réguliers. Les étudiantes gardent en principe la-le même superviseure pour les deux périodes de formation pratique.

L'étudiante choisit une superviseure sur la liste mise à disposition par la haute école. Au terme de la supervision, une attestation rend compte de la réalisation des heures prescrites.

La supervision pédagogique peut être individuelle et/ou en groupe. Elle doit avoir une durée de 20 heures, normalement répartie sur les deux modules de formation pratique.

L'étudiante s'appuie sur les apports de la supervision dans le cadre de l'étape du bilan et de l'évaluation.

Les échanges entre superviseure et étudiante sont placés sous le couvert de la confidentialité.

6. Situations particulières et litiges

Tout litige ou difficulté durant la FP doit faire l'objet d'une information auprès de chaque partenaire (étudiante, PF, responsable du suivi de formation pratique). Si nécessaire, une rencontre est organisée entre les parties concernées. La-le responsable du suivi de formation pratique rédige un procès-verbal de cette séance.

Pour toute étudiante en formation à plein temps ou à temps partiel, toute absence de son lieu de formation pratique, au-delà de 3 jours, doit être signalée à la haute école. Des absences qui ne permettraient pas la réalisation de la durée prescrite pour la FP, peuvent conduire à la non-validation de la partie « terrain », si une prolongation de la FP s'avère impossible pour des raisons d'organisation tant de la part de l'institution partenaire que de la haute école.

Une absence de l'étudiante pour la partie « intégration » fera l'objet d'un travail de compensation. Des absences répétées et/ou la non-réalisation des travaux demandés peuvent conduire à la non-acquisition de la partie « intégration ».

Les cas d'interruption de la formation pratique feront l'objet d'une séance entre les parties. Un procès-verbal de cette séance est rédigé. La haute école est responsable de signifier les conséquences de cette interruption aux parties prenantes.

Pour toute étudiante en formation en emploi, dans le cas d'une rupture de contrat de travail, l'étudiante dispose d'un délai de 3 mois pour signer un nouveau contrat et pouvoir ainsi poursuivre sa formation en emploi. Elle-il peut demander à changer de forme des études.

La résiliation du DCPT1, pour cause de faute grave, toutes formes de harcèlement et/ou de discrimination, est décidée par la direction de l'institution qui informe immédiatement l'étudiante et la-le responsable de la formation pratique.

7. Entrée en vigueur

Les présentes dispositions d'application entrent en vigueur le 14 septembre 2020.

Ces dispositions d'application ont été adoptées par le Conseil de domaine Travail social le 31 août 2020.

Ces dispositions d'application ont été modifiées par décision n° « 2020/13/19 » du Conseil de domaine Travail social de la HES-SO lors de sa séance du 10 décembre 2020. La révision partielle entre en vigueur immédiatement

Ces dispositions d'application ont fait l'objet de corrections formelles en date des 14 janvier 2021, 23 mars 2022 et 4 mai 2022.

Matrice des compétences pour la formation pratique du BATS
 Annexe 1 aux Dispositions d'application sur la formation pratique relatives au PEC 2020

Remarque : l'étudiante s'entend comme une travailleuse sociale, un travailleur social en formation HES

1- Expliciter, étayer et argumenter les valeurs, les principes éthiques et le cadre déontologique du travail social qui fondent leur action	
Au terme de sa FP1 l'étudiante sera capable de	Distinguer les valeurs (personnelles, professionnelles et organisationnelles), restituer les dilemmes éthiques dans une situation de travail donnée.
Au terme de sa FP2 l'étudiante sera capable de	Déterminer et engager un questionnement éthique, si nécessaire avec la participation des publics et du réseau ; développer une analyse critique, en mobilisant des techniques et des outils ; rendre compte de son action.
2- Evaluer leurs propres ressources et leurs limites dans les dimensions cognitives, émotionnelles, corporelles et sociales, et identifier leurs besoins en matière de professionnalisation	
Au terme de sa FP1 l'étudiante sera capable de	Identifier les ressources nécessaires à l'exercice de la profession dans le cadre de la formation pratique et identifier ses besoins en matière de professionnalisation dans le cadre de la formation Bachelor.
Au terme de sa FP2 l'étudiante sera capable de	Exercer la profession en tenant compte de ses ressources, de ses limites et expérimenter comment il ou elle peut faire face à ces dernières.

3- Construire et développer une relation professionnelle dans une posture favorisant le pouvoir d'agir et l'autodétermination des individus, groupes et communautés	
Au terme de sa FP1 l'étudiante sera capable d'	Appréhender les spécificités d'une relation professionnelle dans sa dimension interindividuelle, groupale et communautaire et engager des relations dans une posture en cohérence avec la mission et les pratiques de références de l'institution de formation pratique
Au terme de sa FP2 l'étudiante sera capable d'	Engager et analyser ses relations professionnelles avec une posture qui promeut la mobilisation par les individus, groupes et communautés de leurs ressources propres
4- Etablir des diagnostics de situation, construire, mener et évaluer des projets d'intervention et des actions en se basant sur des connaissances scientifiques, méthodologiques, des savoirs d'action	
Au terme de sa FP1 l'étudiante sera capable de	Participer à des actions en travail social, contribuer à leur analyse et à leur évaluation en se basant sur des connaissances scientifiques, méthodologiques, des savoirs d'action.
Au terme de sa FP2 l'étudiante sera capable de	Construire, mener et évaluer des projets d'interventions et des actions complexes en s'appuyant sur son expertise, celle des professionnelles du réseau et celles des publics.
5- Développer une pensée critique, questionner le sens de l'action sociale et proposer des modes d'intervention et de transformation sociales pertinents, créatifs et diversifiés, qui intègrent les enjeux sociaux, économiques, culturels et politiques aux niveaux local, national et international	
Au terme de sa FP1 l'étudiante sera capable d'	Interroger le sens de l'action sociale au sein de l'institution de formation pratique et en repérer les enjeux.
Au terme de sa FP2 l'étudiante sera capable	Proposer des modes d'intervention et de transformation sociales pertinents, créatifs et diversifiés en tenant compte des enjeux des contextes dans lesquels ils s'insèrent (que ces enjeux se situent au niveau local et/ou national et/ou international).

6- Communiquer de manière claire et adéquate, oralement, par écrit et/ou selon les modalités appropriées, auprès de publics diversifiés dans leur contextes variés	
Au terme de sa FP1 l'étudiante sera capable d'	Adopter des postures, attitudes et techniques qui favorisent les échanges et la transmission adéquate des informations aux personnes concernées (bénéficiaires, collègues, etc..) au sein l'institution ou service.
Au terme de sa FP2 l'étudiante sera capable de	Développer une communication stratégique et ciblée par une variété de canaux de communication à destination de publics diversifiés ou sein et à l'extérieur de l'institution ou service
7- Organiser, coordonner le travail en équipe et en réseau, et collaborer dans des logiques d'interprofessionnalité et d'interdisciplinarité	
Au terme de sa FP1 l'étudiante sera capable	S'insérer adéquatement dans le travail en équipe et collaborer avec ses collègues directes ; identifier l'ensemble des acteurs au sein du réseau et nommer leurs spécificités dans une intervention sociale donnée.
Au terme de sa FP2 l'étudiante sera capable	Mobiliser les méthodes utiles à organiser et coordonner le travail en équipe et en réseau dans des pratiques d'interprofessionnalité et d'interdisciplinarité.
8- Comprendre les divers déterminants de l'organisation, se situer et assurer les tâches de gestion, d'administration et de coordination	
Au terme de sa FP1 l'étudiante sera capable	Identifier et comprendre les divers déterminants de l'organisation ; se situer dans sa fonction, hiérarchiser les tâches d'administration afin de les réaliser.
Au terme de sa FP2 l'étudiante sera capable	Analyser et d'articuler les divers déterminants de l'organisation afin d'exercer sa fonction et son rôle ; collaborer aux tâches de gestion, d'administration et de coordination institutionnelle en adéquation avec son statut.

Document-cadre sur la Supervision pédagogique du Bachelor of Arts HES-SO en Travail social

Annexe 2 aux Dispositions d'application sur la formation pratique relatives au PEC 2020

1. Définition et buts généraux

1.1. Préambule

La supervision pédagogique est un acte de formation qui fait partie du programme de formation des étudiantes et étudiants Bachelor of Arts HES-SO en Travail social (Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale [HES-SO], 2020). Elle est rattachée à la formation pratique et est créditée au terme de chacune des périodes de formation pratique ou au plus tard au terme de la 2^{ème} période de formation pratique. Elle se déroule en parallèle d'une pratique professionnelle en travail social réalisée par l'étudiante en formation.

1.2. Finalités

« La supervision est une pratique pédagogique qui met en regard et en tension deux champs d'investissement distincts. L'un est du domaine de l'apprentissage – développement par le supervisé des capacités d'analyse des phénomènes observés dans un contexte des vécus interrelationnels, des actes posés – l'autre est de l'ordre des enjeux du travailleur social en supervision – contradictions, affects, capacité à poser des actes, inhibition » (Boudot, cité par Rolland, 2007, p. 20).

La supervision pédagogique est une modalité pédagogique et une pratique qui, pour l'étudiante, vise le développement de ses capacités de prise de recul, d'auto-évaluation et d'analyse des situations interrelationnelles et des interventions professionnelles ainsi que des enjeux, en particulier en termes de :

- responsabilités
- contradictions et dilemmes, en particulier éthique
- affects et émotions
- inhibitions et entraves
- agir professionnel.

Elle va « permettre à l'étudiant d'améliorer son appréhension du réel, de le questionner, d'en identifier les enjeux personnels » (Boudot, cité par Rolland, 2007, p. 20) et/ou professionnels en centrant l'attention sur le rapport à soi-même et au travail réalisé (interventions, activités, collaborations...). L'étudiante pourra ainsi se penser, se situer en tant qu'actrice ou qu'acteur du champ social en prenant appui sur l'expérience vécue (faits, réalités, interprétations) et en exerçant l'articulation théorie-pratique.

La supervision pédagogique permet une démarche de compréhension de sa personne, professionnelle en devenir, elle favorise aussi l'intégration des aspects cognitifs, relationnels et émotionnels mobilisés dans l'activité professionnelle en interaction avec un cadre institutionnel situé.

La supervision pédagogique vise un développement de l'identité professionnelle. De fait, elle contribue au processus de professionnalisation de l'étudiant-e.

1.3. Acte de formation dans le cadre du travail personnel encadré

La supervision pédagogique renvoie, à des degrés divers, aux compétences du référentiel de formation bachelor.

Le processus de supervision soutient un travail sur le développement de la posture professionnelle qui comprend trois dimensions : individuelle (l'implication professionnelle et personnelle, effets de la pratique sur soi-même, sur la relation à l'autre), groupale (rapports à l'équipe, au groupe bénéficiaires), et organisationnelle (conscientisation des effets de la structure sur les actes professionnels).

Pour la supervision pédagogique individuelle, c'est à travers la succession de rencontres dans une dynamique de co-construction entre la superviseuse ou le superviseur et la supervisée ou le supervisé que l'étudiant-e, mis à l'épreuve d'une réflexion individuelle et d'un questionnement de sa pratique professionnelle sans cesse renouvelée, pourra développer et augmenter sa posture réflexive autonome, l'éthique et le sens de ses interventions professionnelles, les conceptualiser et les argumenter individuellement. Philippe Caillé (2007) rappelle que l'autonomie et la dépendance sont étroitement liées et reposent sur deux niveaux logiques différents. La dépendance étant du domaine de la relation (« superviseuse/supervisée ») et l'autonomie du domaine des acquis.

Pour la supervision pédagogique en groupe d'étudiant-es, c'est à travers la succession de rencontres dans une dynamique de co-construction entre la superviseuse ou le superviseur, la supervisée ou le supervisé et des pair-es que chaque étudiant-e met à l'épreuve de la réflexion collective ponctuelle son intervention professionnelle. L'étudiant-e pourra, par la multiplication des regards croisés avec ses pair-es, développer sa posture réflexive, l'éthique et le sens de son intervention professionnelle, la mettre au service d'une conceptualisation et d'une argumentation collective. Durant le processus de supervision pédagogique en groupe d'étudiant-es, le développement de la posture réflexive de chaque étudiant-e portera davantage sur un questionnement général relatif aux pratiques professionnelles du travail social et moins sur le questionnement de son implication personnelle dans ses propres interventions. Par ailleurs, ce processus permet de prendre conscience des cadres de références mobilisés par chacune et d'élargir le champ des possibles (Albert, 2007).

Dans les moments de rencontre, la relation superviseuse/supervisée ou superviseuse/groupe de supervisées fait pleinement partie de ce processus de supervision pédagogique.

La supervision se déroule dans le respect des règles de confidentialité de la fonction.

Cet acte de formation et la relation établie doivent permettre :

- le développement d'un climat de confiance nécessaire à l'engagement réciproque
- la réalisation d'apprentissages dans la confrontation régulière et systématique, inscrite dans un cadre de formation et une temporalité prédéterminée
- une progression vers une plus grande autonomie de praticienne réflexive/praticien réflexif (pensée, réflexion, action, ...)
- la prise en compte du processus relationnel superviseuse/supervisée, respectivement superviseuse/groupe de supervisées dans les moments de supervision pédagogique
- une meilleure connaissance de soi dans son activité professionnelle et de sa relation à l'autre
- la prise en compte de sa relation et son appartenance au contexte institutionnel et à une équipe

- d'exercer l'articulation théorie-pratique, le questionnement, l'analyse de ses postures, positionnements et interventions professionnels ainsi que les regards sur le monde.

2. Processus

2.1. Principe d'alternance

« La formation Bachelor en travail social permet aux étudiantes d'acquérir une formation théorique, méthodologique et pratique de haut niveau académique au cours de laquelle elles-ils construisent leur positionnement professionnel, développent des compétences réflexives, relationnelles, et communicationnelles, en haute école et dans les milieux professionnels. [...] Cette alternance intégrative repose sur l'articulation entre savoirs et compétences et sur la réflexion que mènent les étudiantes dans leurs interventions » (HES-SO, 2020, p. 8).

La supervision pédagogique est un « ... processus qui s'exerce dans un lieu spécifique et un cadre codifié en rythme et en temps, centré sur la pratique. » (Chameroy, 1985 cité par Rolland, 2007, p. 20). Par son cadre structuré et contraint (séances régulières, programmées, préparées), cet acte de formation prend appui sur l'activité professionnelle exercée par l'étudiante. Cette activité, mise à l'épreuve du questionnement en séance de supervision pédagogique, favorise un va-et-vient entre la pratique et la théorie ainsi que son articulation. Cet acte de formation individualisé s'inscrit pleinement dans le principe d'alternance.

2.2. Les séances de supervision pédagogique

Toutes les séances s'organisent à partir de situations rencontrées par l'étudiant-e durant la formation pratique. Ces situations sont en lien avec le champ professionnel du travail social et portent sur des dimensions liées :

- aux enjeux de politique institutionnelle et sociale
- à l'observation et à la compréhension des situations (liens théorie-pratique)
- à l'organisation, la place de l'étudiant-e et son fonctionnement en tant qu'actrice sociale ou qu'acteur social
- à ses relations individuelles et collectives avec les bénéficiaires
- à la collaboration entre professionnel·les et entre institutions
- à son positionnement professionnel et personnel (éthique, déontologie, identité...)
- aux interventions de l'étudiant-e (projet, méthodologie, sens)
- à l'évaluation et la régulation de ses actions
- à la participation (activités, réalisation de tâches...) des personnes et des groupes
- au processus de formation et de professionnalisation
- à la prévention de la santé dans le but de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la gestion du stress, à la charge professionnelle et à la complexité des enjeux contextuels
- ...

2.3. Modalités spécifiques

Dans ce processus dynamique de supervision pédagogique, afin d'anticiper la démarche et de permettre l'élaboration de la pensée de l'étudiante autour de sa pratique professionnelle, il est intéressant de mobiliser différents médias tels que l'écrit, les images et tout autre support en tant qu'« un temps en amont qui permet à la réflexion d'émerger » (Rolland, 2007, p. 123).

La réflexion ébauchée et les échanges en séance de supervision pédagogique permettent l'émergence des phénomènes liés :

- aux résonances émotionnelles et cognitives
- aux schémas, en termes d'attitudes, de réflexions et d'émotions récurrentes
- aux transferts / projections
- aux préconstruits / préjugés
- à l'autoréférence
- à l'identification des composantes de la situation vécue, des ressources à mobiliser et de l'articulation théorie-pratique possible
- ...

Ainsi, en séance de supervision pédagogique, le support est à envisager comme un élément médiateur entre superviseure et supervisées.

3. Organisation pratique

La supervision pédagogique (définition, modalités, déroulement) est présentée aux étudiantes (les supervisées) dans le cadre de la préparation de la formation pratique par la ou le responsable local de la supervision pédagogique de leur haute école.

Il incombe à l'étudiante/au groupe d'étudiantes d'entreprendre toutes les démarches relatives à cet acte de formation.

3.1. Choix de la superviseure ou du superviseur

L'étudiante/le groupe d'étudiantes choisit une superviseure/un superviseur inscrit sur la liste des superviseures agréées par le domaine Travail social HES-SO. Cette liste est mise à disposition sur le site Internet de chaque haute école.

L'étudiante/le groupe d'étudiantes ne peut pas choisir une superviseure ou un superviseur qui serait une collègue de travail ou une professeure de sa haute école.

3.2. Annonce de supervision pédagogique

L'étudiante/le groupe d'étudiantes qui a obtenu l'aval d'une superviseure ou d'un superviseur remet à celui-ci le formulaire intitulé « Annonce de supervision pédagogique ». Ce document peut être cosigné aussi bien par la superviseure ou le superviseur que par l'étudiante/le groupe d'étudiantes et est envoyé aux référents administratifs ou administratives de la supervision pédagogique de la haute école concernée avant le début du processus.

3.3. Contrat d'engagement de la superviseure ou du superviseur

Le contrat d'engagement de la superviseure ou du superviseur est établi sur la base de l'« Annonce de supervision pédagogique » par la haute école de l'étudiante/du groupe d'étudiantes. Ce contrat confirme à la superviseure/ au superviseur son engagement pour cet acte de formation et précise les modalités y relatives.

3.4. Modalités

La supervision pédagogique peut prendre deux formes selon les consignes de la haute école. Elle est prévue sur une durée de 20 heures au total et elle s'effectue en principe avec la/le même superviseure (cf. point 3.8.).

La première modalité (a) est individuelle et se déroule, en principe, sur 2 x 10 séances parallèlement aux 2 périodes de formation pratique (soit 10 séances pour chacun des

2 modules de formation pratique). *Pour les étudiants à temps partiel¹*, ces séances peuvent avoir lieu sur une seule période de formation pratique (soit 15 à 20 séances sur un seul module de formation pratique).

La seconde modalité (b) se divise en 2 parties. La première partie de supervision comprend 10 heures de supervision pédagogique en groupe de 3 à 4 étudiant-es durant le 1^{er} module de formation pratique². Elles doivent se dérouler en min. 4 séances planifiées entre les parties. La seconde partie consiste en 10 heures de supervision pédagogique individuelle durant le deuxième module de formation pratique.

Sous réserve des dispositions légales, les contenus traités en supervision pédagogique sont confidentiels vis-à-vis de tiers, employeuse ou employeur et haute école.

La modalité temporelle de la supervision pédagogique figure en principe dans l'« Annonce de supervision pédagogique ».

Superviseure et étudiante/groupe d'étudiant-es s'engagent à respecter les modalités pédagogiques et organisationnelles.

L'étudiante/le groupe d'étudiant-es a l'obligation d'aviser sa superviseure ou son superviseur en cas d'impossibilité à se rendre à une séance agendée. La gestion des absences durant le processus de supervision pédagogique planifiée est conçue de la manière suivante :

- pour la supervision pédagogique individuelle, la séance manquée est planifiée ultérieurement d'entente avec la superviseure ou le superviseur
- pour la supervision pédagogique en groupe d'étudiant-es, la séance manquée devra être réalisée en supervision pédagogique individuelle et les heures à effectuer seront facturées à l'étudiante par la haute école.

A partir de deux absences non-justifiées d'une étudiante, la superviseure ou le superviseur a l'obligation d'aviser la/le responsable local-e de la supervision pédagogique de la haute école concernée.

3.5. Lieu de séance

Le lieu, approprié à l'acte de formation supervision pédagogique, est défini entre la superviseure ou le superviseur et l'étudiante/le groupe d'étudiant-es.

Sur demande, une salle peut être mise à disposition par les différentes hautes écoles.

3.6. Matériel

Pour la supervision pédagogique individuelle l'étudiante apporte à chaque séance une réflexion ébauchée à l'aide de différents supports – médias (cf. point 2.3.), ceux-ci soutiennent la co-construction de la réflexion durant la séance.

Pour la supervision pédagogique en groupe d'étudiant-es, des consignes définissent les attendus en termes de travail préalable à la séance.

¹ Chaque période de formation pratique compte 680 heures pour le mode de formation à plein temps ; sur deux ans pour le mode de formation en emploi ; sur 22 semaines, 8 mois ou 10 mois selon le taux de disponibilité des personnes en formation à temps partiel.

² Pour les étudiantes germanophones de la HES-SO Valais-Wallis - HESTS, il s'agit de 12 heures de supervision pédagogique en groupe d'étudiant-es restreint et de 8 h de supervision pédagogique individuelle (cf. Richtlinien Supervision WEG1 : HES-SO Valais/Wallis).

3.7. Rémunération de la superviseure ou du superviseur

La superviseure ou le superviseur est rémunéré-e par la haute école de l'étudiant-e/du groupe d'étudiant-es, sur la base du décompte des heures effectuées au tarif en vigueur. Le décompte des heures est à envoyer à la fin de chaque année civile et au plus tard à la fin de la supervision pédagogique. La superviseure ou le superviseur s'engage à respecter les conditions financières définies.

Seules les séances de supervision pédagogique où l'étudiant-e/le groupe d'étudiant-es est présent seront attestées et facturées par la superviseure ou le superviseur.

En cas d'interruption de la supervision pédagogique ou d'un changement de superviseur-e (cf. point 3.8.), un décompte des heures effectuées doit être envoyé à la haute école concernée.

3.8. Changement de superviseure ou de superviseur

La supervision pédagogique s'effectue avec la/le même superviseur-e pour en assurer la continuité du processus et sa cohérence. Toutefois, pour des raisons impératives, un changement de superviseur-e pourrait être envisagé.

Le changement, demandé par la superviseure ou le superviseur et/ou par la ou le supervisé-e/le groupe de supervisé-es, doit faire l'objet d'une demande écrite à la/au responsable local-e de la supervision pédagogique de sa haute école, avec indication des motifs. Si le changement est accepté par la haute école, il incombe à l'étudiant-e/au groupe d'étudiant-es de faire les démarches pour soumettre à sa/son responsable local-e de la supervision pédagogique une nouvelle superviseure ou un nouveau superviseur (cf. point 3.1). Un seul changement de superviseur-e est possible.

3.9. Formation pratique à l'étranger

Durant une période de formation pratique à l'étranger, l'étudiant-e peut réaliser la supervision pédagogique sur place. Pour ce faire l'étudiant-e doit s'assurer, avec la/le responsable local-e de la supervision pédagogique de sa haute école, que les modalités pédagogiques et organisationnelles soient remplies.

4. Attestation

A la fin de la supervision pédagogique, la superviseure ou le superviseur et l'étudiant-e remplissent et signent le formulaire « Attestation de supervision pédagogique ». L'étudiant-e s'assure du fait que la ou le superviseur-e remet l'attestation à la haute école concernée.

L'attestation est à fournir au plus tard pour la fin de la 2^e période de formation pratique de chaque étudiante.

Ce document-cadre a été adopté par le Conseil de domaine Travail social et mis en vigueur le 09.11.2010.

Il a fait l'objet d'une mise à jour en date du 13.10.2021, validée par le Conseil de domaine, qui a également délégué la compétence pour les mises à jour futures au Collège des responsables de filière BATS.

Ce document-cadre a fait l'objet d'une correction formelle en date du 4 mai 2022.

Références bibliographiques

Albert, V. (2007). « *Vers une démarche d'intervision* », in P. Lebbe-Berrier (Dir.), *Supervisions éco-systémiques en travail social – un espace tiers nécessaire* (p. 86). Ramonville Saint-Agne : Érès.

Boudot, M.-F., cité par Rolland, C. (2007). *Définitions et déclinaisons de la supervison en travail social*. In P. Lebbe-Berrier (Dir.), *Supervisions éco-systémiques en travail social – un espace tiers nécessaire*. Ramonville Saint-Agne : Érès.

Caillé, P. (2007). *Voyage en systémique : l'intervenant, les demandeurs d'aide, la formation*. Paris : Fabert.

Chameroy, F. (1985) cité par Rolland, C. (2007). *Définitions et déclinaisons de la supervison en travail social*. In P. Lebbe-Berrier (Dir.), *Supervisions éco-systémiques en travail social – un espace tiers nécessaire*. Ramonville Saint-Agne : Érès.

De Jonkheere, C, & Monnier, S. (1999). *Miroir sans tain pour une pratique sans phare : la supervision en travail social*. Genève : Les Ed. I.E.S, Collection Nouveaux cahiers de l'IES, n° 4.

HES-SO. (2020). *Plan d'études cadre 2020 Bachelor of Arts HES-SO en Travail social*. Accès <https://www.hes-so.ch/bachelor/travail-social>

Meynckens-Fourez, M. (1997). *La supervision d'équipe - du mythe de l'extérieur à l'interpellation au sein même de l'équipe*. In *Revue Thérapie familiale*, 1.

Rolland, C. (2007). *L'écrit en supervision : un espace tiers médiateur* ». In P. Lebbe-Berrier (Dir.), *Supervisions éco-systémiques en travail social – un espace tiers nécessaire* (p. 123). Ramonville Saint-Agne : Érès.

Rouzel, J. (2007). *La supervision d'équipes en travail social*. Paris : Dunod.

Tschopp, F., Kolly-Ottiger, I., Monnier, S. & Tissot, S. (2007). *Supervision et intervention : espace réflexif pour les professionnels*. In *Les politiques sociales*, 1-2, p. 22 -34.