

Des dispositifs de formation post grade pour favoriser le décroisement des professions

Françoise Tschopp, Responsable du Centre de formation continue de la Haute école en travail social, HES-SO, Genève, francoise.tschopp@hesge.ch

Sylvie Avet L'Oiseau-Tissot, Professeure, Centre de formation continue et post grade de la Haute école en travail social, HES-SO, Genève, sylvie.avetloiseau@hesge.ch

Résumé

La formation continue est l'une des missions de la Haute école spécialisée (HES) de Suisse occidentale, au même titre que la formation Bachelor et la recherche. Elle s'adresse à la fois aux professionnel-le-s et aux institutions qui souhaitent développer ou confirmer des compétences impliquant de nouveaux processus d'apprentissage. La HES de Suisse romande par l'intermédiaire des Domaines Social-Santé a conçu une politique de formation post grade dont les programmes sont prévus pour des praticiens du champ du travail social et/ou de la santé.

A travers la présentation de deux formations post grade seront développés les enjeux et les questions qui se posent aux enseignants qui travaillent ensemble, à partir de référentiels différents et qui s'adressent à des acteurs de champs professionnels parfois éloignés des leurs.

Comment alors déclencher des processus de valorisation mutuelle, de prise en compte des différences et d'ouverture à l'autre et à son champ professionnel ? L'enjeu principal est de renforcer les identités professionnelles et la complémentarité des compétences de chacun dans un contexte qui les met à rude épreuve.

1. Le contexte

La formation continue est l'une des missions de la Haute école spécialisée (HES) en Suisse au même titre que la formation Bachelor et la recherche. Elle s'adresse à la fois aux professionnels et aux institutions. Les HES existent depuis 1998 : elles regroupent plusieurs

domaines de formation dont celui de la santé qui comptent 7 filières (sage-femme, ergothérapie, soins infirmiers, physiothérapie, technicien en radiologie, diététique, psychomotricité) et celui du travail social qui donne la possibilité d'obtenir un diplôme de travailleur social orientation : éducation sociale, ou animation socioculturelle ou service social.

Depuis 2005, les domaines Santé et Travail social ont engagé des réflexions communes pour concevoir une politique de formation continue pour l'ensemble de la Suisse romande. Offre d'un portefeuille commun de formations post grade (Master Advanced Studies (MAS)-Diplôme Advanced Studies (DAS)-Certificate Advanced Studies (CAS), travail en partenariat, en collaboration, décloisonnement des pratiques de formations, collaboration inter écoles et inter cantonale ont mis à rude épreuve les collaborateurs des différents domaines de la Santé et du Travail social.

L'ouverture s'est poursuivie avec des collaborations avec d'autres domaines de la HES-SO (Haute école spécialisée de Suisse occidentale) comme les Hautes écoles de gestion ainsi qu'avec des universités comme celles de Lausanne et de Genève.

Relevons que déjà en 2004, les deux écoles de Travail social et de la Santé de Genève avaient signé un accord de partenariat visant un rapprochement et des synergies pour la mise en place de plusieurs formations post grades.

A travers la mise en commun des compétences de chacune des écoles, il s'agissait de développer un positionnement plus clair et fort en regard de la concurrence du marché de la formation des autres hautes écoles, des universités et des institutions de Genève qui ont aussi des centres de formation continue.

Cette politique devait aussi favoriser le rapprochement identitaire et la connaissance des cultures du social et de la santé dans leurs différences et leurs similitudes, dans une visée de reconnaissance mutuelle des professionnels et des institutions les employant.

Les cadres définissant la Formation continue de la HES-SO se sont précisées, des procédures ont été édictées (formation modulaire, crédits ECTS, reconnaissance d'équivalence, coût de base commun etc.). Ils s'inscrivent dans le droit fil du processus de Bologne. Une décision

de la Confédération oblige la Formation continue, depuis 2007, à s'autofinancer, ce qui a eu comme conséquence une augmentation du coût des formations. Les titres des certificats, diplômes et masters post grade sont les mêmes que dans les universités.

En toile de fond, rappelons que la Formation continue organisée par les secteurs public et privé est un marché d'offres et de demandes. La concurrence, les rivalités, l'auto financement des coûts directs et indirects dont les règles ne sont pas les mêmes pour tous les organismes de formation rendent ce secteur complexe. Du côté des institutions, la baisse des subventions et l'absence d'une politique globale de la Formation continue de la part des employeurs en restreignent l'accès. De plus en plus de participants supportent totalement la charge financière de la formation ainsi que le temps alloué.

2.1. Les professions

Les professionnels de ces deux domaines sont aujourd'hui formés au niveau HES (formation Bachelor de 3 ans), chacun dans leur domaine respectif.

Deux masters consécutifs vont démarrer en automne. L'un pour le Travail social et l'autre pour les Soins infirmiers.

Dans les terrains professionnels, les praticiens de la santé et du social sont relativement peu habitués à travailler ensemble alors que de plus en plus, il est attendu qu'ils collaborent dans des réseaux accompagnant les usagers.

Les pratiques interdisciplinaires favorisent le décloisonnement des professions. Dans ces circonstances chacun est amené à rencontrer un Autre, à le découvrir, à se familiariser avec sa singularité et apprendre à partager avec ses différences. Les compétences spécifiques de chacun des métiers ne sont pas de même nature mais, nous notons un élément central et commun aux acteurs du social et à ceux de la santé qui est celui de l'utilisation des compétences relationnelles. Les professions du social et de la santé ont en effet une similitude celle de travailler avec la relation comme un des outils d'intervention dans l'aide à l'utilisateur.

Par ailleurs la notion d'accompagnement est différente pour ces deux domaines qui ne sont pas forcément en lien avec les mêmes publics. Les professionnels du social, par exemple, sont plus rarement en contact avec des populations qui présentent des problèmes de santé physique que ceux de la santé, et ces derniers ont moins à faire avec la précarité que ceux du social.

« Le stress relationnel » (Weller, 2002, p.5) face à des populations fragilisées avec lesquelles, ils ont parfois de la difficulté à gérer la distance relationnelle les met à rude épreuve. La manifestation du stress renvoie au déficit des ressources mises à disposition et aux conditions de travail qui ne permettent pas de déployer des stratégies pertinentes.

De plus, soigner ou guérir ne font pas forcément appel aux mêmes finalités pour ces deux types de professionnels, toutefois le soin pris au sens de *care* est une notion qui leur est commune.

« Le care comme la sollicitude ou le soin demande une forme d'engagement qui implique... de tendre vers quelque chose d'autre que soi » (Tronto, 2008, p.143. Ce mouvement qui fait la qualité du geste quotidien est possible dans la mesure où il est soutenu par une équipe de travail et par l'institution.

2.2. La situation actuelle

Dans ces deux champs professionnels, il y a des restrictions budgétaires, des restructurations, une mise en place d'une politique new management, une augmentation des exigences quant à la qualité des prestations et des conditions de travail plus difficiles. Dans cette période de remise en cause des politiques publiques, de valorisation de la gestion, de l'excellence, de la mise en place de procédures qualité, de rationalité économique, les professionnels sont en difficulté pour défendre le sens de leur action. Comme le relève Vincent de Gaulejac (2005, p.245)

« Le sens du travail est mis en souffrance. Lorsque la contribution de chacun à la société se traduit en termes monétaires, le citoyen oublie le goût de la gratuité, le sens du bien commun. Il se perd dans le calcul dans ce qu'il verse et ce qu'il reçoit. A contrario, le souci du bien public et de la construction de l'être ensemble suppose de trouver une harmonie entre l'intérêt personnel et l'intérêt général ».

Aujourd'hui, chaque praticien se doit souvent individuellement de définir une posture éthique qui l'aide au quotidien à traverser les embruns et à développer avec les autres une culture de la solidarité.

3.1. La formation post grade : des principes transversaux qui guident nos pratiques

La formation continue se doit d'être un lieu d'expérimentation de la prise de distance et de la confrontation à d'autres manières de penser, à d'autres concepts, à d'autres méthodologies Elle doit permettre l'invention de nouveaux espaces de réflexibilité.

Le renforcement et la valorisation mutuelle des compétences singulières doivent être au centre des dispositifs de formations longues. Ils se développent à travers des échanges avec les autres.

Dans le cadre de la formation des professionnel-les du social et de la santé il s'agit de donner la possibilité aux praticiens :

- de poursuivre leur formation en vue d'acquérir des compétences spécifiques et des qualifications supplémentaires pour répondre à des besoins particuliers ou à des problématiques multidimensionnelles nouvelles,
- de favoriser l'évolution des pratiques en approfondissant de nouvelles méthodes d'intervention, de susciter des interrogations autour des pratiques existantes,
- de développer un regard critique sur sa pratique au travers d'échanges entre pairs et professionnel-le-s de champs d'action et institutionnelles différentes ainsi que par des confrontations pluridisciplinaires,
- de favoriser la progression et la mobilité professionnelle. Sur le plan horizontal, avoir ainsi la possibilité d'avoir accès à un autre champ d'intervention ou de changer d'option professionnelle. Sur le plan vertical, avoir la possibilité d'assumer de nouvelles responsabilités,
- d'acquérir une nouvelle fonction qui permet de diversifier son statut professionnel et sa carrière et de durer dans le champ professionnel,
- d'obtenir des outils pour analyser la complexité du monde actuel et les nouvelles formes de précarisation, de pauvreté et l'exigence de renouvellement des interventions sociales face à ces phénomènes, l'ajustement des pratiques de santé.

3.2. La tension entre demande individuelle et commande institutionnelle

Il est important de maintenir une tension entre le développement personnel et professionnel des personnes qui s'engagent dans une formation et les exigences liées à une demande institutionnelle. La formation continue ne doit pas uniquement répondre à une injonction d'utilité institutionnelle, sociale ou économique même si celle-ci est essentielle. La formation continue contribue aussi à développer l'autonomie individuelle et collective des acteurs sociaux. Elle n'est pas qu'un moyen pour se maintenir à un poste et répondre à la commande sociale. Devant chaque demande de formation, qu'elle soit individuelle ou institutionnelle, il faut se donner les moyens d'explorer en quoi cela donne un plus à la personne qui entre dans cette démarche tant du point de vue de sa carrière et de la mobilité professionnelle que de celui de l'institution dans laquelle elle œuvre, sans négliger les apports personnels qui viendront l'enrichir.

Actuellement, dans les formations post grade une culture de réflexibilité est au cœur des dispositifs de chacune des formations longues, c'est à dire cette auto observation permanente des professionnel-le-s à saisir les transformations qui s'opèrent dans la réalité, en étant capables de s'extirper des rôles sociaux attendus, et de produire ainsi des conduites différentes de celles qui prédominent.

La construction de nouveaux savoirs ou la confirmation de connaissances nécessitent que les dispositifs mis en place favorisent le questionnement et la transformation des conceptions par le conflit cognitif et éthique dans une approche active. C'est en quelque sorte l'obligation de revoir les idées reçues, les représentations que l'on se fait de son métier ou celui de l'autre, d'interroger sa manière de faire, d'interroger encore les stratégies mises en place dans l'action pour laisser de la place à la formulation de nouvelles réponses et de nouvelles questions. Permettre un va-et-vient dans «l'après-coup» entre la pratique et de nouveaux concepts à intégrer. C'est donc un temps d'analyse, de métacognition par la reconnaissance de ses procédures d'acquisition de savoir et de résolution de problèmes, de déconstruction de ses conceptions, dont les références sont les théories des représentations sociales, qui postulent que la question centrale est celle de savoir ce qui fait de moi un être pensant, communiquant avec d'autres êtres qui me sont indispensables pour que je puisse poursuivre mon propre développement?.

La pédagogie adaptée est celle qui favorise l'approche des représentations mentales, l'analyse des situations issues de la pratique, l'analyse des contenus des actions. Les dispositifs de

formation doivent s'appuyer sur un modèle théorique favorisant la transmission de concepts, mais aussi se préoccuper de la dimension opérationnelle sur le terrain.

Comme Freud cité par Urwand (2003, p.39), nous pensons que « la formation comporte trois aspects principaux : la transmission et ses effets, la ré-interrogation des concepts et leurs ajustements, les changements personnels avec analyse personnelle et poursuite d'un processus créateur, personnel également ».

Dans les formations, la priorité est de traiter des problèmes issus de la pratique (valeur idéologique d'un changement des pratiques).

La formation doit offrir la possibilité, par l'action d'explorer de nouvelles pistes, de nouvelles réponses même si elles sont provisoires. De développer une attitude de recherche faite de tâtonnement qui va amener chacun à s'approprier, à son rythme et selon ses besoins, des connaissances transférables à sa pratique.

Les dispositifs de formation doivent permettre d'avoir - comme le relève Aumont, Mesnier (1995, p.257) « une pratique de l'objet », c'est-à-dire une pratique de questionnement où l'objet est à la fois la société, les institutions et soi-même. C'est en ce sens qu'on peut comprendre la notion de praticien réflexif avancée par Schön dans l'ensemble de son livre.(1994,)

4.1. Deux formations post grade pour illustrer nos réflexions et nos interrogations

Nous avons choisi d'illustrer notre propos en présentant deux formations post grades développées dans le cadre de la HETS (Haute école de travail social en collaboration avec la HEDS (Haute Ecole de la santé de la HES-SO Genève).

Le certificat de praticiens -formateurs de 15 ECTS s'adresse aux professionnels de la santé et du social dont la fonction est d'assumer l'encadrement d'étudiant-e durant leur formation pratique. Ce cursus leur permet de développer des compétences de formateurs, formatrices au travers d'une formation en alternance, favorisant la confrontation entre les connaissances théoriques et des expériences d'accompagnement pédagogique. Sa durée est de 25 jours à raison de deux à trois jours par mois à l'école, sur une année. Les participants des deux secteurs social/santé (une centaine) à cette formation sont mélangés autant pour les cours théoriques et méthodologiques que pour l'analyse de leur pratique de formateur-terrain.

Tout au long de leur cursus, en groupe de 15 participants environ, chacun, chacune son tour amène une situation d'accompagnement et les questions que cela lui pose.

Le certificat en Santé mentale et psychiatrie sociale de 15 ECTS est destiné également aux professionnels de la santé et du social. Elle apporte des notions et des concepts actualisés issus des recherches dans le champ de la santé mentale et de la psychiatrie sociale. L'accent est mis sur la connaissance des réseaux socio-sanitaires en Suisse ainsi que sur le renforcement de la prise en compte des différents acteurs concernés par un usager. Cette formation s'appuie sur les expériences pratiques des participants qui sont de plus en plus confrontés dans leur quotidien professionnel à des personnes en difficulté psychique. Ce certificat se déroule sur 23 jours, à raison de 2 jours de formation par mois sur 18 mois.

4.2. Les attentes des participant- e s de ces formations

Quels sont les enjeux qui mobilisent tout acteur social ou tout-e professionnel-le à libérer du temps pour se charger d'une nouvelle tâche, alors qu'il-elle travaille le plus souvent dans des conditions difficiles?

Le projet de formation et l'engagement d'un-e professionnel-le s'inscrivent dans une histoire de vie et une trajectoire professionnelle. Ils s'inscrivent aussi dans la construction d'une carrière ou du moins d'une cohérence professionnelle, d'un projet à développer. Ils peuvent marquer un désir de changement, être l'expression d'un questionnement qui prend la forme d'une crise témoin d'un certain mal être, ou encore marquer une étape dans la recherche d'orientations nouvelles.

A partir de notre expérience, nous pouvons relever les éléments suivants dans les attentes des participants:

- Le besoin de s'approprier un nouveau savoir, voire une identité sous l'effet d'une urgence, d'une émulation, d'une demande institutionnelle ou en relation avec un projet que l'on croit et espère réaliser. Les participants à nos formations disent qu'il y a nécessité ou obligation de s'enrichir de nouveaux outils de compréhension et d'action. La motivation est en partie externe, provoquée par le besoin de se développer, de trouver une respiration, pour faire face à des situations qui deviennent de plus en plus complexes.

- Le désir d'acquérir une nouvelle fonction, comme par exemple celle de praticien-formateur qui va leur permettre de diversifier leur pratique professionnelle. C'est une recherche d'une nouvelle identité, d'une certaine reconnaissance sociale, cette dernière n'étant que partiellement comblée dans l'activité professionnelle.
- Pour certains, la curiosité pour un objet qui provoque le goût d'apprendre. Il y a ainsi des professionnel-les que l'on voit régulièrement dans nos formations avec un désir et une nécessité liée à la culture professionnelle et institutionnelle de rester proactif et ouvert sans qu'il y ait d'imposition externe. La démarche émane d'une dynamique propre à chaque personne.
- L'obligation de combler des lacunes, de faire face à des manques ou de répondre à de nouvelles questions qui émergent de la pratique mais aussi de pouvoir sortir de l'isolement, du stress professionnel, partager avec d'autres des interrogations, construire une culture commune.
- La motivation du-de la professionnel-le à rester pleinement engagé dans le processus de formation est elle fortement déterminée par les liens qu'il-elle peut faire entre, d'une part les contenus de la formation et ses expériences personnelles et professionnelles antérieures, d'autre part entre la pertinence des apports du cursus avec le contexte sociohistorique et culturel dans lequel s'inscrit sa pratique quotidienne.

A travers nos expériences, nous rencontrons des participants qui sont motivées, engagées, payant de leur personne et de leur disponibilité. Leurs attentes multiples et hétérogènes touchent autant à développer des compétences professionnelles que d'acquérir des possibilités de mobilité, de changement de poste, voire de métier, ce qui n'est pas étranger au climat tendu qui règne dans certaines institutions. Une demande de reconnaissance et d'empathie s'exprime fortement, d'autant que les professionnels sont dans des lieux qui peuvent les mettre en souffrance.

Si la plupart des professionnel-les portent en eux un désir de changement, il est à relever aussi que nous nous trouvons actuellement face à des participants qui ont de nouvelles exigences liées au coût élevé des formations. Certains se positionnent comme des clients qui ont acheté

un produit qui doit correspondre à leurs attentes propres, qui ont anticipé le type de connaissances à recevoir et qui souvent, en tout cas dans un premier temps, ne sont pas ouverts à questionner la pertinence de leurs attentes. « En mobilisant des liens de dépouillement et de destruction, toute formation est une violence puisqu'elle implique un changement, mobilise des résistances actives afin d'éviter la douleur et la frustration inhérentes aux chemins de la connaissance » (Urwand, 2003, p.42). Nous avons alors à proposer un dispositif qui permette à ces personnes d'entrer dans un processus de déconstruction de leur savoir en vue d'approcher de nouvelles connaissances, de nouvelles méthodes d'intervention. Cette période de déconstruction est source d'inquiétude car il y a une perte des repères habituels dans la manière de comprendre et de traiter les situations professionnelles. Si l'on se réfère à Rochex évoquant Vygotski et la zone proximale de développement qu'il a décrit, le seul moyen de profiter d'une formation serait d'ouvrir de nouveaux champs d'apprentissage, donc d'explorer des domaines inconnus. Ceci crée chez l'apprenant des doutes quant au bien fondé des contenus proposés et nous avons en tant que formateurs à les prendre en compte, du point de vue pédagogique.

La formation devient parfois pendant une période le mauvais objet ou le lieu où se déversent toutes les misères et les insatisfactions dues à la difficulté de répondre aux exigences du terrain, en plus de celles imposées par la formation, pour obtenir la validation du cursus en vue de la certification labellisée. « Une formation est toujours subversive ; elle désintègre, met en morceaux ou clive le fonctionnement habituel, sinon elle n'est pas. » (Urwand, 2003, p.33)

4.3.1. Quel dispositif pour répondre aux besoins des institutions et des individus ?

Nous avons réfléchi à mettre en place un dispositif de formation qui soit propice à la rencontre de publics très variés et à la mutualisation des ressources de chacun dans le respect des différences identitaires.

Pour cela nous nous sommes référés à un corpus de textes dans lesquels étaient notés les commentaires, observations des participants : leur travail de modules et de certification ainsi que les évaluations de nos formations réalisées en fin de cursus.

Nous avons fait plusieurs constats.

- Un clivage entre les professionnels du social et de la santé sur les terrains,
- Une nécessité de travailler en réseaux autour des usagers,

- Des compétences transversales: la relation comme outil central dans l'accompagnement des bénéficiaires. Si on se réfère à Duruz (2002, p.409), qui à propos des psychothérapeutes note que « La relation qui s'établit entre le thérapeute et le patient n'est pas le lieu du soin elle est le soin lui même, elle est elle-même et à elle seule le changement », nous noterons toute l'importance de traiter de cette question dans nos post grades,
- L'hétérogénéité des parcours de formation et des attentes des participants,
- Le désir de mobilité et de reconnaissance professionnelle,
- La nécessité de mieux répondre à des situations complexes, polymorphes,
- L'exigence d'une responsabilité professionnelle renforcée,
- L'urgence de sortir de l'isolement que les participants vivent dans leurs institutions,
- Le besoin de renforcer les connaissances et compétences.

Les dispositifs de nos formations post grades se déclinent selon le modèle de l'alternance, entre théories, apports de concepts et de méthodologies et analyses de pratiques. Un fil rouge les traverse, celui des groupes d'analyses de pratiques.

4.3.2. Place du groupe en formation et prise en compte d'un processus

Dans les formations post grades l'analyse de la pratique en groupe est privilégiée. C'est le lieu où sont travaillées les situations professionnelles des uns et des autres. Ce temps de réflexion, inscrit dans une durée avec les mêmes participants et le même formateur, favorise la rencontre entre plusieurs individus autour d'un objet de connaissance et de jeux de questions. La confrontation avec les autres membres du groupe, du même objet, des interrogations passées au crible des regards, des perceptions subjectives, des valeurs des autres, des situations et des expériences singulières donnent sens à l'apprenant. Il s'agit d'encourager l'interrogation et la critique dans le but de réinventer l'objet d'étude afin que chacun puisse ensuite se le réapproprier pour le transférer dans sa pratique. Inventer une dynamique de formation où chacun trouve sa place et a la possibilité de coproduire des connaissances qui seront ensuite utiles pour sa pratique. Les rapports entre les membres d'un groupe se construisent à travers les gestes et l'activité de réflexion qui entretiennent la relation et la possibilité de se remettre en cause pour autant que s'y installe un climat de confiance. La responsabilité du formateur est d'aider le groupe à créer une dynamique d'écoute et de partage des expériences, qu'il soit aussi attentif à faire circuler la parole, à favoriser celui qui

est en retrait, à veiller à ce qu'un climat de travail fait de respect et d'estime mutuels puisse autoriser la remise en questions.

Comme l'exprimait une participante travailleuse sociale à la formation de Praticiens – Formateurs «c'est parce que vous n'avez pas toutes les réponses que nous pouvons nous exprimer et chercher ensemble des réponses, ce qui a transformé mes rapports avec les autres, ma façon de voir mon travail et de changer mes représentations des professions de la santé».

4.3.2. Décloisonner des champs professionnels par le vivre ensemble

Au début de chacune des formations, il y a une phase d'ouverture, « d'état de grâce » face à la situation de se trouver entre acteurs de différents secteurs. Les questions du pourquoi la formation est offerte à ces deux champs professionnels sont peu nombreuses et c'est en cours de route, que s'exprime une certaine méfiance, une crainte de perdre du temps en étant avec des collègues qui ne comprendront pas la réalité que chacun vit, une méfiance faite de représentations négatives des professionnels du champ opposé au sien, voir une défense corporatiste. La présentation que chacun-e fait de son champ d'activité, de l'institution qui l'emploie, des difficultés rencontrées amènent petit à petit un changement de position dans sa manière de se représenter l'autre champ professionnel.

Richesse de découvrir que l'ensemble de ces professions qui ont pour action «le travail sur autrui » (Dubet, 2002, p.79) sont en pleine mutation et que les changements structurels traversent tous les métiers et toutes les institutions.

Ils sont confrontés à des pratiques professionnelles qui s'inscrivent dans les mêmes contextes sociaux, économiques et politiques. Derrière chacune de ces pratiques, il y a une histoire, des histoires. Celle des professions, celles des écoles, du développement des connaissances scientifiques et autres, des problématiques sociales, des évolutions des professions et des formations qui font que l'on ne pratique pas le métier de la même façon maintenant, qu'il y a quelques années en arrière.

Ainsi les transformations des métiers par la mise en place de différents niveaux de formation changent également le paysage des secteurs du social et de la santé. Cela demande une redéfinition des métiers et des compétences, d'où la construction de référentiels.

Sur ces terrains, un malaise, transversal aux métiers en questions, se pose de façon aiguë celui de devoir différencier les cahiers des charges en fonction du niveau de formation, de faire reconnaître les compétences et la qualité du travail de chacun et de chacune.

Le piège existe de se disqualifier mutuellement et d'augmenter les tensions liées à l'organisation du travail .

4.4. La mixité des équipes pédagogiques

Décrire ces dispositifs de formation sans évoquer le travail en amont qui a été réalisé par les équipes pédagogiques serait une lacune. En effet s'il est possible d'effectuer avec nos apprenants ces synergies, c'est bien parce que les équipes pédagogiques ont effectué en amont un important travail sur la connaissance de leurs cultures professionnelles respectives, des valeurs qui sous tendent les différents métiers. La découverte de l'Autre avec ses différences et ses similitudes a nécessité du temps. Se familiariser avec les manières de travailler des uns et des autres, de revisiter les croyances fondatrices s'est parfois fait dans la douleur. Pourtant une fois dépassé les réticences individuelles, les craintes d'être phagocyté par l'autre domaine, une dynamique de co-construction de ces cursus certifiés s'est engagée dans un esprit de partage, un respect mutuel et une confiance en l'aboutissement de ces projets novateurs. Dans ces équipes mixtes une culture commune est bien engagée.

Ces rapprochements ne pourraient pas se faire non plus sans les soutiens des directions de la HES-SO dans ces diverses strates. C'est bien parce nos instances dirigeantes développent une vision politique et idéologique dans la croyance en la complémentarité des métiers au service des usagers, que ces formations post grades adviennent.

Chacun à son niveau joue un rôle indispensable à la création de nouveaux modèles de formation qui permettent de répondre aux mutations des institutions dans le contexte sociétale et politique actuels.

En conclusion nous noterons que de former les professionnels de cette manière présente des bénéfices évidents. Pour cet exposé nous retiendrons surtout la possibilité de développer des réseaux professionnels étendus (Social-Santé), un enrichissement mutuel accru grâce aux apports des uns et des autres, l'ouverture à de nouveaux projets en sortant de l'isolement professionnel, la découverte de nouvelles fonctions, manières de travailler donc un ajustement plus grand aux besoins des usagers par la mise en place de nouvelles aptitudes. La collectivisation des difficultés voire de la souffrance permet la mise en place de nouvelles solidarités, de renforcer les liens et de trouver ou retrouver pour certains un mieux être dont les premiers bénéficiaires sont les personnes en difficulté que les professionnels de la Santé et

du Social accompagnent. Pour pouvoir aider autrui il faut d'abord pouvoir être dans un rapport de bienveillance vis à vis de soi même.

Toutes les formations post grades ne peuvent néanmoins pas être construites sur ce modèle ; ce dispositif est réservé aux formations destinées aux praticiens qui ont de l'interface entre le social et la santé, sur les terrains.

Par ailleurs en tant que concepteurs de dispositifs de formation et en tant que formateurs nous devons rester attentifs continuellement à ce qu'il n'y ait pas une uniformisation des professionnels formés, que chacun renforce son identité professionnelle tout en collaborant mieux avec les praticiens d'autres métiers ; que chacun respecte autrui dans sa spécificité, sans intention de se substituer à lui.

Chaque professionnel, quelque soit sa formation et sa provenance, devrait toujours œuvrer à développer des pratiques au service des personnes dont il s'occupe. Chaque formation continue et post grade devrait pouvoir les soutenir dans cette recherche.

BIBLIOGRAPHIE

Anzieu, D. (1994). *Le Moi-peau*, Paris, Dunod

Anzieu, D. (1982). *La dynamique des groupes restreints*, Paris, PUF,

Aumont, B. et Mesnier P.-M. (1995). *L'acte d'apprendre*, Paris, PUF,

Bion, W.-R. (1965), *Recherches sur les petits groupes*, Paris, PUF,

Certeau, M.

De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion*, Paris, Editions du Seuil,

Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*, Paris, Editions du Seuil,

Schön, A. (1994). *Le praticien réflexif, à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, Montréal, Les Editions Logiques,

ROCHEX, J.-Y. (1997). « L'œuvre de Vygotski : fondements pour une psychologie historico-culturelle », n°120, pp. 105-147,

Tronto, Joan C. (2008). *L'amour des autres : Care, compassion et humanisme*, La découverte Mauss,

Urwand, S. (2003). « Supervision de groupes en groupe », in Approche groupale de la formation, revue de psychothérapie psychanalytique de groupe, Paris, Edition Erès,

Weller, J.-M. (2002). *Stress relationnel et distance public. De la relation de service à la relation d'aide*, Editions scientifiques et médicales, Elsevier SAS