

«La formation continue contribue à fidéliser le personnel»

La HETSL vient de publier son nouveau catalogue de formations continues, dans lequel figurent notamment trois nouveaux CAS. Quatre questions à Sabina Gani, nouvelle responsable de l'Unité.



Sabina Gani, responsable de l'UFC.(REISO) Le catalogue de formations continues 2024-2025 vient de paraître. Quelles sont les nouveautés qui y sont proposées ?

(Sabina Gani) Notre nouveau catalogue de formations continues contient trois nouveaux CAS, lesquels marquent la volonté de l'Unité de formation continue (UFC) de renforcer les collaborations avec les autres Hautes écoles et les Universités. Le premier, en gouvernance participative et actions locales (partenariat UNIL), et le deuxième, en études de genre pour la promotion de l'égalité dans les pratiques professionnelles (partenariat UNIL et HESAV), commencent cette année. Et dès 2025 débutera un nouveau CAS en thérapie de la main (partenariat HESAV), qui s'adresse aux ergothérapeutes et physiothérapeutes. Ces partenariats découlent du constat clair que les personnes sont confrontées, dans leur cadre professionnel du travail social et de la santé, à des situations de prise en charge de plus en plus difficiles. En tant que Hautes écoles, nous avons donc tout intérêt à réunir nos compétences et savoirs spécifiques pour proposer des formations qui répondent à ces besoins. A l'aide de ces partenariats, nous cherchons ainsi à répondre à la complexification du quotidien professionnel dans le domaine du travail social et de la santé.

Vous avez repris le poste de responsable de la formation continue il y a un peu moins d'une année. Quels sont les premiers défis que vous avez voulu relever ?

Le travail n'a pas manqué : conjuguer la prise en compte des acquis et répondre à des besoins d'ajustement de l'offre, tout en m'intégrant dans l'équipe et dans l'ensemble de la HETSL a constitué une étape aussi intéressante qu'exigeante en termes de disponibilité. Le premier défi que nous voulons relever avec l'équipe consiste à renforcer l'accessibilité à notre offre de formation. Les parcours de vie se diversifient, tout comme les demandes. Concilier une vie professionnelle avec une formation continue peut parfois représenter un véritable challenge. Ajoutez à l'équation une vie familiale, et cela devient un vrai casse-tête. Nous sommes toutefois convaincu-es que les formations continues, notamment certifiantes, jouent un rôle central, toujours plus important, dans les parcours des professionnel·les. Le catalogue construit par la HETSL présente une richesse de formations continues très importante, qui s'est construite au fil du temps, grâce à une volonté de l'Unité d'être à l'écoute des besoins du terrain et des institutions.

“

Nous souhaitons créer des espaces de formations où les professionnel·les issu·es de différents champs d'interventions puissent se croiser, échanger et renforcer ainsi les compétences interprofessionnelles.

”

Quels sont les éléments identifiés qui contribuent à renforcer l'accès aux formations continues ?

Nous souhaitons flexibiliser une partie d'entre elles et proposer une offre modularisée qui puisse répondre aux besoins spécifiques des participant·es, en termes de contenus et de rythmes. Cette flexibilisation vise également à renforcer les croisements des publics. Nous souhaitons créer des espaces de formations où les professionnel·les issu·es de différents métiers, champs d'interventions et silos de politiques publiques, puissent se croiser, échanger et renforcer ainsi (indirectement) les compétences interprofessionnelles. Dans certains domaines, ces croisements de publics pourront probablement déboucher sur des mises au travail conjointes (notamment au travers de certaines formes de certification encore à stabiliser), favorisant la promotion de solutions innovantes à certaines formes de morcellement du champ du travail social.



© Kenny Eliason / Unsplash

Quels sont les enjeux de la formation continue dans un contexte de manque de personnel qualifié dans les domaines du travail social et de la santé ?

La formation continue joue un rôle très important dans ce contexte de pénurie, mais ce n'est pas une recette magique non plus. Comme les Assises du social, qui sont tenues le 24 novembre 2023 à la HETSL, l'ont mis en évidence, une série de mesures articulées doit être mise en place pour faire face au défi du manque de personnel formé ^[1]. En la matière, les institutions font face à un paradoxe : d'une part, envoyer leur personnel en formation signifie se priver de forces de travail dans un contexte déjà sous pression. D'autre part, en plus d'apporter de nouvelles compétences, ces mêmes formations permettent souvent aux participant·es de (re-)trouver du sens dans le travail et d'améliorer la capacité de réagir face à des situations complexes. Une enquête menée en novembre 2023 auprès de 600 diplômé·es de la HETSL ^[2] a mis en évidence que les professionnel·les souhaitent se former tout au long de la vie. Il s'agit donc, pour les institutions, d'un investissement important pour fidéliser leur personnel.

L'UFC participe également à l'effort collectif de lutte contre la pénurie de personnel formé avec le déploiement, en 2024-2025 d'une double volée du CAS des praticiens formateurs et praticiennes formatrices, grâce à un financement exceptionnel de la HES-SO. Plus de 200 participant·es seront donc accueilli·es dès septembre 2024. Enfin, un dispositif d'accompagnement des jeunes diplômé·es est également en phase de développement.

(Propos recueillis par Céline Rochat)

[Voir le catalogue](#) des formations continues de la HETSL

^[1] [Cahier des Assises de la CCT-Social](#), 24 novembre 2023, HETSL.

^[2] Alida Gulfi, Riccardo Milani, « Projet d'enquête sur l'insertion des jeunes sur l'insertion et la situation professionnelle des diplômé·e-s HETSL », HETS-FR, novembre 2023.