

PERSONNEL QUALIFIÉ DANS LE SECTEUR SOCIAL

ÉTUDES SUR LE PERSONNEL QUALIFIÉ ET SUR LES CARRIÈRES: RÉSULTATS ET ANALYSE

Plus que 19'700 personnes travaillent dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Pourquoi choisissent-elles une profession sociale? Quelles sont leurs préoccupations concernant leur situation de travail? Comment imaginent-elles leur avenir professionnel? Pourquoi quittent-elles la profession? Deux études récentes abordent ces questions. Nous vous proposons ici un résumé et des pistes d'action.

Les études

- **Étude de 2016 sur le personnel qualifié de Savoirsocial:** L'étude révèle une pénurie de personnel qualifié et un besoin croissant de formation dans le domaine social. Elle montre également qu'un nombre important de collaborateurs et collaboratrices quittent le domaine et que la fluctuation du personnel qualifié est haute.
- **Étude sur les carrières (2017 à 2019):** L'étude rend compte des raisons qui amènent des personnes (jeunes) à choisir une profession sociale, ce qui influence leur satisfaction au travail, comment elles imaginent leur avenir professionnel et pourquoi certaines d'entre elles quittent le secteur social.
- **D'autres études** ont été utilisées pour l'analyse. Vous trouvez des détails à ce sujet en fin de document.

Les objectifs du document

Les résultats reflètent la complexité des sujets. Les questions de formation et de ressources humaines doivent être considérées dans le contexte de l'évolution du secteur:

- Comment renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société? Quelles sont alors les tâches des professionnels et de quelles compétences ils ont besoin?
- Quel est l'impact des bouleversements du monde du travail sur les questions de formation?
- Quelles sont les évolutions sociales qui façonnent les individus (notamment les jeunes) et comment veulent-ils travailler?
- Comment les conditions sociopolitiques affectent-ils les conditions de travail dans le secteur social?

Avec la présente analyse, INSOS Suisse apporte une contribution aux discussions actuelles dans la branche, du point de vue de la formation. Parfois des chiffres secs, parfois des considérations objectives, parfois des déclarations provocantes.

Le présent document a été rédigé par Verena Baumgartner, responsable du domaine formation d'INSOS Suisse. Il est largement influencé par les réflexions de la commission Formation et des responsables cantonaux du domaine de la formation d'INSOS Suisse.

Vos commentaires sont les bienvenus et sont à transmettre à Verena Baumgartner:

verena.baumgartner@insos.ch

Table des matières

Étude sur le personnel qualifié - Résultats.....	3
Étude sur les carrières - Résultats.....	4
Personnes quittant le domaine social	4
Les assistant·e·s socio-éducatifs et socio-éducatives (ASE).....	6
Éducatrices et éducateurs sociaux: allons-nous les perdre?.....	9
Les maîtresses et maîtres socioprofessionnels (MSP).....	11
Celles et ceux qui viennent d'autres secteurs: une ressource importante.....	12
Motivation pour choisir cette profession: un travail qui fait du sens?	13
Pas assez de marge de manœuvre?.....	14
Cet embêtant travail de bureau.....	15
Carrières ou développement du potentiel personnel?.....	16
L'art de la bonne collaboration.....	17
Sur-charge.....	18
Conciliation entre travail, (formation continue), et vie privée	19
Regagner les mères (et les pères).....	19
Promotion des femmes dans les professions féminines. Est-ce nécessaire? Et qu'en est-il de la promotion des hommes?	20
Manque de reconnaissance.....	21
Ressources limitées – et si on osait penser autrement?	22
Regard vers l'avenir	23
Références et liens inspirants.....	24

Étude sur le personnel qualifié - Résultats

Selon l'étude sur le personnel qualifié (2016), le domaine social se caractérise par les faits suivants dans les secteurs de l'enfance, de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et de l'accompagnement des personnes âgées:

- une proportion élevée de **femmes**.
- un taux élevé de **travail à temps partiel**.
- un **niveau de professionnalisation relativement faible**.
- **la répartition des différents niveaux de formation varie selon la région linguistique**. En Suisse romande, la proportion de professionnels ayant une formation tertiaire est plus élevée qu'en Suisse alémanique, tant dans les structures d'accueil d'enfants que dans les institutions pour personnes en situation de handicap. En même temps, en Suisse romande, un plus grand nombre d'activités qui relèvent de la compétence des ASE sont réalisées par des employés sans qualification formelle¹.
- une **pénurie de personnel qualifié**. Selon les professions et les régions, cette pénurie est plus ou moins importante et se fait sentir par exemple dans le domaine «travail» (manque de MSP formés, d'accompagnant-e-s socioprofessionnel-le-s, de spécialistes en insertion professionnelle).
- une proportion relativement élevée de **personnes quittant le domaine social**, en particulier dans les institutions pour personnes en situation de handicap.
- un **taux de résiliation de contrat** relativement élevé chez les éducatrices et éducateurs sociaux dans les institutions pour personnes en situation de handicap.

Commentaire

Il existe un besoin supplémentaire en formation. La taille de ce besoin varie selon le degré de professionnalisation souhaité et la profession. Toutefois, le sujet doit être abordé de manière différenciée:

Est-ce qu'il y a une pénurie de personnel qualifié ou un problème de qualité?

L'évolution de la demande de prestations pour les personnes en situation de handicap, tant dans le secteur résidentiel et des loisirs que dans le domaine «travail», soulève de nouvelles questions concernant la formation et la formation continue des professionnels. Les professionnels sont appelés à puiser dans les ressources de l'environnement des personnes qu'ils accompagnent, de la communauté ou de l'environnement de travail des personnes qu'ils accompagnent. Cela modifie leur rôle et nécessite une posture et des compétences différentes. D'autre part, une nouvelle analyse doit être faite des tâches pour lesquelles des employés formés sont nécessaires.

En ce qui concerne le passage d'un financement des structures vers un soutien financier direct aux personnes, il faut préciser si les assistants auront besoin de formation et de quelle formation. En outre, la question se pose de savoir comment les efforts de formation des institutions/organisations sont financés dans un tel système.

Il convient d'examiner de plus près les raisons qui expliquent les taux élevés de départ du domaine social et de résiliation de contrat. Un premier pas dans cette direction est l'analyse ultérieure des résultats de l'étude sur les carrières.

¹ Suisse alémanique: 44% du personnel d'encadrement réalisent des activités d'ASE (32% sans qualification formelle), 31% travaillent comme éducateurs sociaux (9% sans qualification formelle), 12% travaillent dans l'accompagnement socioprofessionnel (dont 35% sans qualification formelle).

Romandie: 27 % réalisent des activités d'ASE (dont 45% sans qualification formelle), 40% travaillent comme éducateurs sociaux (dont 10% sans qualification formelle), 20% comme MSP (dont 31% sans qualification formelle)

Étude sur les carrières - Résultats

L'étude sur les carrières, qui comporte trois parties, examine les carrières des professionnels du secteur social. Elle décrit pourquoi des personnes (jeunes) choisissent une profession sociale, ce qui influence leur satisfaction au travail et pourquoi les professionnels quittent le secteur.

Personnes quittant le domaine social

Selon les auteurs de l'étude sur les carrières, les raisons du changement de poste peuvent être résumées en six groupes, classés par ordre décroissant d'importance dans la décision de quitter ou rester dans l'entreprise:

- Développement professionnel (en particulier pour les hommes et les femmes sans enfants).
- Conditions de salaire et de formation ; la reconnaissance et la dotation en personnel, le salaire, le manque de possibilités de formation et la faible reconnaissance étant sans surprise une raison d'abandon, en particulier pour les personnes n'ayant pas fait d'études supérieures. La perception d'un niveau trop faible de ressources en personnel est un thème central pour toutes les personnes interrogées qui ont quitté leur travail.
- Champ d'action et autonomie.
- Atmosphère de travail / coopération / ressources humaines.
- Conséquences sur la santé (en particulier pour les parents et les personnes âgées de 30 à 49 ans).
- Compatibilité de la vie professionnelle et familiale.

Les liens entre les différents facteurs de motivation professionnelle et personnelle sont complexes, aucun facteur ne peut, considéré «seul», expliquer le départ:

- Un manque de ressources en personnel et en temps, par exemple, est associé à un niveau élevé de stress professionnel et à des exigences excessives, et peut même conduire à l'épuisement et à des problèmes de santé. D'autres combinent des ressources limitées en personnel et en temps avec une mauvaise atmosphère de travail et des constellations d'équipes problématiques.
- Selon les raisons pour lesquelles une personne a choisi la profession/activité, les facteurs sont pondérés différemment.
- L'interaction des différents facteurs change également au cours de la vie professionnelle. Des aspects tels que le salaire, les horaires de travail et la compatibilité entre le travail et la vie privée prennent de plus en plus d'importance ou sont vécus différemment selon la phase de la vie et/ou le sexe.

La diversité des activités est souvent citée comme un plus et rarement comme une raison d'arrêter.

La plupart des personnes interrogées qui ont encore un emploi travaillent dans un secteur proche du secteur social (santé, éducation) après l'avoir quitté ou reprennent une formation qui les qualifiera pour ces domaines. Même ceux qui n'ont plus d'emploi sont très souvent impliqués dans des tâches sociales. Les cours de formation continue qu'ils sélectionnent se rapportent aussi souvent à ces secteurs.

Commentaire

Les activités avec/pour les personnes et la variété des activités semblent être des facteurs d'attractivité évidents et le restent même lorsque les personnes quittent le secteur social.

Le fait qu'aucun facteur ne soit déterminant en soi signifie qu'il n'existe pas de «levier» simple pour réduire le nombre des départs.

Un changement dans le domaine d'activité n'est pas négatif en soi. Mais nous ne pouvons pas rester indifférents aux raisons qui poussent les gens à changer de domaine de travail. Après tout, la qualité des prestations fournies dépend dans une large mesure de la capacité des employés à effectuer leur travail avec «tête», «cœur» et «mains».

Dans les pages qui suivent, nous abordons plus en détail certains des résultats.

Les assistant·e·s socio-éducatifs et socio-éducatives (ASE)

Qui sont ces ASE?

- L'apprentissage d'ASE reste **l'un des apprentissages les plus populaires**. Dans l'ensemble, le nombre d'apprenants continue d'augmenter dans toute la Suisse, à l'exception du Tessin où il a diminué entre 2012 et 2017.
- 12 % des ASE interrogés qui font leur apprentissage dans une institution pour personnes en situation de handicap **l'ont commencé immédiatement après la fin de la scolarité obligatoire**. En comparaison avec le domaine de la santé, on constate que parmi les ASSC, ils sont 57 % dans le même cas. Selon le dernier suivi, cette proportion des entrées directes est en légère augmentation chez les ASE.
- La proportion de personnes qui effectuent un **stage** de plus de 4 mois avant la formation ASE a légèrement diminué, mais reste élevée. Environ la moitié des apprenti·e·s dans le domaine de l'accompagnement aux personnes en situation de handicap ont effectué un stage d'un an avant leur apprentissage. Pour 11 %, le stage a duré de 4 à 11 mois et 6 % ont effectué un stage de 4 à 11 mois dans le domaine de l'enfance ou des personnes âgées.
- La proportion d'apprentis ASE qui font une **maturité professionnelle** intégrée à leur apprentissage (maturité professionnelle du type 1) est nettement inférieure à la moyenne de tous les apprentissages niveau CFC (15 %) et inférieure aussi en comparaison avec les ASSC (13 %). C'est seulement parmi les apprenti·e·s qui suivent la variante généraliste que le taux de BM1 est nettement plus élevé (27 %). Le taux de BM2 ou le nombre total de BM est également bien inférieur à la moyenne de l'ensemble des apprentissages CFC.
- En Suisse romande et au Tessin, 30 % des salariés interrogés au niveau secondaire II fréquentaient une **école de culture générale**. En Suisse alémanique seules 10 % des personnes interrogées ont suivi un tel parcours.
- Le **taux de réussite de l'apprentissage ASE est bien supérieur** à la moyenne suisse pour l'ensemble des CFC.
- 40 % des ASE **souhaitent exercer la profession** après avoir terminé leur apprentissage. L'intention de rester est la plus forte au Tessin, légèrement plus faible en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. Il ressort clairement des déclarations des apprentis que les **formateurs professionnels** jouent un rôle important dans les intentions des ASE de rester.
- Ils sont également 40 % à envisager une **formation tertiaire**, l'éducation sociale étant la préférée.
- Pour les ASE qui ont **terminé leur scolarité obligatoire** dans une filière qui a des exigences élargies, la probabilité de vouloir travailler dans la profession diminue par rapport aux ASE qui ont terminé leur scolarité obligatoire avec des exigences de base.
- Les ASE, pour qui de bonnes perspectives concernant le salaire, la carrière ou la poursuite de formation sont importantes, planifient plus probablement un **changement de domaine**.

Que font-ils et que pensent-ils un an et demi après avoir terminé leur formation?

- Une **plus grande fidélité au secteur**: Par rapport à d'autres professions, les ASE travaillent davantage dans le secteur social à l'issue de leur formation – bien que dans l'enquête initiale,

environ 40 % des personnes interrogées aient déclaré qu'elles n'avaient pas l'intention de rester dans le secteur social à l'issue de leur formation.

- **Trouver un emploi** ne semble pas être un problème pour la grande majorité des ASE en Suisse alémanique. Les interruptions temporaires de carrière sont principalement prises pour des raisons familiales et des séjours à l'étranger. En bref, «qui veut, trouve un emploi». Dans plusieurs cantons romands, la situation est cependant différente: une proportion considérable des apprenti-e-s ASE ont des difficultés à trouver un emploi après avoir terminé leur apprentissage.
- La proportion des ASE qui **travaillent dans l'institution où ils ont été formés** après avoir terminé leur apprentissage est particulièrement élevée dans le domaine des institutions pour personnes en situation de handicap. Beaucoup d'entre eux donnent comme raison décisive la bonne coopération au sein de l'équipe.
- La plupart des répondants sont **satisfaits** de leur emploi actuel.
- Le taux de ceux qui **passent à une formation tertiaire** (école supérieure ou HES) **est plus faible** que pour les autres professions – bien que 40 % des personnes interrogées aient prévu de suivre une formation tertiaire avant de terminer leur apprentissage. Seulement trois quarts de ces intentions de passage au niveau supérieur se sont réalisées un an et demi après la fin de l'apprentissage. Il est frappant de constater que le taux de passage est sensiblement plus faible en Suisse alémanique qu'en Suisse romande. Les anciens apprentis de la variante généraliste sont nettement plus susceptibles de poursuivre leurs études, lors de la deuxième enquête.
- Seuls quelques ASE suivent des cours de préparation aux **examens professionnels fédéraux** ou aux **examens professionnels supérieurs**.
- La satisfaction concernant les aspects liés à l'enseignement (pertinence du contenu enseigné, compétences didactiques des professeurs, enseignement en classe) est nettement plus faible chez les **étudiants des HES** que chez les ASE qui ont poursuivi leurs études dans une **école supérieure ES**. Les auteurs de l'étude soupçonnent que cela pourrait être dû à la transition d'un cadre dual à un cadre d'apprentissage académique et à plein temps. Il faut plus d'initiative personnelle et d'indépendance. En outre, il est probable que les étudiants recevront davantage de connaissances contextuelles, qu'ils seront moins à même d'appliquer directement dans leur vie professionnelle quotidienne.

Commentaire

En tant qu'association, nous avons adopté une position claire sur la question des stages «indépendants». Néanmoins, le jeune âge est un défi lors du choix d'une carrière, pendant la formation et à la fin de la formation, que nous, en tant que branche, ne relevons pas (encore) pleinement. Comme le montre le projet flex2b (un sous-projet du programme Formation professionnelle 2030 du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI), les différents degrés de maturité des jeunes sont également un problème pour d'autres secteurs. Des modèles plus flexibles pour la durée des apprentissages ou pour le démarrage d'un apprentissage sont donc en discussion.

Le taux de chômage faible indique que l'offre de places d'apprentissage dans de nombreuses régions correspond à la demande de la pratique. Tandis que dans certaines régions de Suisse romande, il semble y avoir trop de places d'apprentissage par rapport au marché du travail.

Le fait que, surtout en Suisse alémanique, seuls quelques apprenti·e·s obtiennent une maturité professionnelle en cours de formation affaiblit l'attrait (la reconnaissance?) de cet apprentissage. Et peu d'apprentis ont eu recours aux modèles plus flexibles proposés dans différents cantons suisses alémaniques (par exemple, en Suisse centrale, dans les Grisons, à Zurich) jusqu'à présent. On peut penser que c'est probablement lié à la forte proportion d'apprenants qui ont terminé l'école obligatoire avec des exigences de base. En outre, du point de vue de chaque institution, il n'est pas nécessaire d'agir, puisque les ASE peuvent poursuivre leur formation au niveau tertiaire par le biais des cours de formation ES.

Attendre de professionnels de 18 ans qu'ils continuent à travailler dans le secteur social après leur apprentissage ASE jusqu'à leur retraite est aujourd'hui irréaliste, ni forcément souhaitable en soi. Mais nous ne pouvons pas rester indifférents aux raisons pour lesquelles ils restent ou partent. La comparaison avec les résultats du «Rapport de tendance 2» du secteur de la santé est intéressante. On y constate qu'il est difficile de maintenir les ASSC formés dans la profession. Cependant, l'objectif concernant la transition vers une formation tertiaire a presque été atteint. La transition vers une formation tertiaire se fait peu de temps après la fin de l'apprentissage, le départ dans un autre secteur se fait plutôt après quelques années de travail. Ceci est conforme au fait que les ASSC accordent une plus grande priorité aux possibilités de carrière lors du choix d'une profession. Les ASE, en revanche, restent actifs dans le secteur social. Relativement peu d'entre eux accèdent à une formation tertiaire, du moins pas juste après ou peu après la fin de leur apprentissage. On peut supposer que cela est lié d'une part à des facteurs personnels (la proportion d'apprenti·e·s avec des capacités scolaires plus fortes est plus élevée parmi les ASSC) et que, d'autre part, les ASE formés ont une «autre» position dans leur travail et peuvent ou doivent assumer plus (trop?) de responsabilités.

Le fait qu'une personne soit «plus forte» ou «plus faible» à l'école ne dit rien sur son aptitude et sa motivation à travailler dans le social. Afin de répondre aux différentes exigences, il est avantageux pour les institutions que les collaborateurs·trices amènent des compétences et des expériences de vie et d'apprentissage différentes. Toutefois, tous et toutes doivent également avoir des perspectives de développement. Pour des personnes «plus faibles» à l'école, cela peut signifier leur offrir des possibilités de rattraper des déficits scolaires, ou leur donner accès à des formations continues spécialisées, dans lesquelles l'accent est moins mis sur les compétences écrites, puis en reconnaissant ces formations continues. Les (nouveaux) examens professionnels semblent encore trop peu connus. Il est possible qu'ils soient particulièrement intéressants pour les ASE «plus âgés».

L'apprentissage d'ASE ouvre un large champ d'activité aux apprenti·e·s. Cela renforce l'attractivité de cette formation. Mais: seules quelques personnes en profitent. Est-ce que ces options sont trop peu connues? Est-ce que les jeunes sont (par leur choix de variante) guidés trop tôt dans un domaine d'activité? Dans ce contexte, les déclarations des ASE après plusieurs années dans la profession (étude partielle 2) sont révélatrices: leurs intentions de rester sont moins fortes que celles des diplômés de formations tertiaires. Dans tous les cas, il est important que l'accès aux différents domaines de travail (perméabilité horizontale) soit maintenu à l'avenir, voire renforcé, en particulier pour les employés plus âgés.

La question de savoir quelles offres de suivi sont appropriées pour les certifié·e·s des écoles de culture générale n'a pas encore été entièrement clarifiée. La porte à l'apprentissage ASE leur est ouverte. Toutefois, afin de ne pas prolonger leur période de formation, il devrait leur être possible de commencer un apprentissage raccourci. Pour d'autres, le cheminement par une maturité spécialisée vers une haute école spécialisée est une bonne option. Cependant, cela demande des performances «scolaires» élevées ce qui n'est pas possible pour tout le monde. Le cheminement vers une école supérieure n'est pas non plus possible pour tous et toutes.

Éducatrices et éducateurs sociaux: allons-nous les perdre?

La plupart des éducatrices et éducateurs sociaux **viennent d'autres domaines** de par leur formation de base. Parmi les étudiant-e-s interrogés, 19 % avaient terminé un apprentissage en tant qu'ASE, 33 % une autre formation professionnelle initiale, 9 % une école de culture générale. Dans d'autres secteurs, la proportion d'étudiants possédant un CFC «du domaine» est nettement plus élevée. Les ASE qui poursuivent leur formation au niveau ES choisissent le plus souvent l'éducation sociale.

Alors que les motivations altruistes-sociales (soutenir d'autres personnes) sont au premier plan pour les ASE lors du choix d'une profession, pour les éducateurs sociaux, outre les motivations altruistes-sociales, des **tâches diverses et intéressantes** et un **bon salaire** sont importants.

Intentions professionnelles

- 71 % des étudiants ES **ont l'intention d'exercer la profession concernée à l'issue de leur formation**. Comme mentionné dans le chapitre précédent, seuls 40 % des apprentis ASE ont l'intention de travailler dans leur profession. Les auteurs de l'étude soulignent que cette différence est très probablement liée au niveau d'éducation: la formation professionnelle de base est souvent choisie comme entrée dans la formation professionnelle. Une formation ES, par contre, constitue déjà une formation qui succède à une formation de base et est plus susceptible de correspondre à la profession cible de la personne.
- Les étudiant-e-s en éducation sociale **planifient principalement de travailler avec des enfants ou des adolescents et préfèrent travailler dans un domaine ambulatoire**.

Réalité un an et demi après la fin de la formation

- Plus de la moitié des étudiants **ne travaillent plus sur leur lieu de formation** un an et demi après l'avoir terminée. Les femmes restent moins souvent sur le lieu de formation que les hommes, et les diplômés en Suisse alémanique restent moins souvent que ceux de Suisse romande.
- En Suisse alémanique (6 %), les diplômés ES sont plus nombreux qu'en Suisse romande (1 %) à faire une **pause dans leur carrière** un an et demi après avoir terminé leur formation.
- Les diplômés suisses alémaniques sont plus susceptibles de **quitter le secteur social** que les diplômés suisses romands. Et les hommes diplômés sont nettement plus susceptibles de quitter le secteur social que les femmes diplômées.

Les résultats de l'étude sur le personnel qualifié ont montré **un taux élevé de résiliation de contrat** par les éducatrices sociales et éducateurs sociaux dans les institutions pour personnes en situation de handicap. Dans ce contexte, les résultats suivants dans l'étude sur les carrières attirent l'attention:

- Les étudiants ES, qui ont cité des «emplois variés et intéressants» qui «correspondent à leurs compétences» comme motifs importants pour choisir leur carrière, sont plus susceptibles de changer de profession après avoir terminé leur formation. Pour les ASE, les réponses sont inversées.
- Selon les résultats des parties 2 et 3 de l'étude, les éducatrices sociales et éducateurs sociaux effectuent plus de travail administratif que les ASE.

Commentaire

Les exigences quant à la qualité des prestations ne diminuent pas. La vision de l'inclusion et les exigences de la CDPH nous obligent à repenser de manière différenciée la posture et le rôle des professionnels et à modifier leurs tâches. L'empowerment des personnes en situation de handicap et le travail en réseau sont essentiels pour que les personnes accompagnées puissent utiliser au maximum les services ouverts à tous (formation d'adulte, services de conseil, loisirs, culture, sports...). Cela exige de la créativité, des compétences de médiation et un savoir-faire méthodologique, notamment dans des situations de transition (par exemple, accompagner la personne vers une vie plus autonome).

Parmi les personnes accompagnées figurent également des personnes qui dépendent d'un soutien complet en raison de déficiences complexes, combinées à des possibilités de communication très limitées et parfois accablées par des expériences de vie traumatisantes ou des problèmes psychologiques. Cela impose des exigences spécifiques aux professionnels. En outre, il existe un besoin croissant de soins infirmiers. Les secteurs/institutions doivent répondre à des besoins très différents: d'une part, ils doivent offrir davantage de prestations ambulatoires et créer un réseau dans la communauté, et d'autre part, ils doivent créer des services très spécifiques et maintenir une bonne coopération avec les prestataires externes (y compris la psychiatrie).

Paradoxalement, la proportion de professionnels ayant des qualifications tertiaires tend à être d'autant plus faible que les besoins des personnes accompagnées sont plus complexes. Comme le montre l'étude sur les carrières, les éducateurs sociaux aiment choisir des activités avec les enfants et les jeunes ou se tourner vers des services ambulatoires. La formation des éducateurs sociaux a une visée généraliste. Elle permet aux étudiants d'accéder à un large éventail d'activités. C'est fondamentalement positif. La question est de savoir ce que nous pouvons faire pour les reconquérir pour le secteur des personnes adultes. Des aspects importants de cette question sont repris dans les chapitres sur la «marge de manœuvre» et «la bonne collaboration».

À ce stade, il convient de souligner une fois de plus que la proportion d'éducateurs sociaux est nettement plus élevée en Suisse romande qu'en Suisse alémanique par rapport aux ASE. En Suisse alémanique en particulier, il faut observer la transition vers le marché du travail des diplômés de la haute école.

Si moins d'éducateurs sociaux travaillent dans les institutions, il sera plus difficile de fournir des ressources en personnel suffisantes pour la formation pratique des futurs éducateurs sociaux. Cela signifie que la situation risque de s'aggraver.

Les maîtresses et maîtres socioprofessionnels (MSP)

Jusqu'à présent, la filière de MSP n'est proposée qu'en **Suisse romande**. Les informations suivantes ne concernent donc que cette région linguistique.

Parmi les étudiants MSP, 3 % disposent d'une formation antérieure d'ASE. 98 % suivent les études **en cours d'emploi**. Ils sont nettement plus âgés que les étudiants interrogés venant d'autres filières et un plus grand nombre d'entre eux ont un ou plusieurs enfants. Les hommes sont clairement majoritaires (70 %) par rapport aux femmes, la part des femmes étant en augmentation.

Les futurs maîtresses et maîtres socioprofessionnels ES indiquent nettement plus souvent (14 %) que les autres que leur filière de formation actuelle ne correspond pas à leur premier choix professionnel. De plus, ils sont légèrement **plus insatisfaits** de la coopération que les étudiants d'autres filières et la coopération avec les supérieurs, en particulier, est critiquée. Ils se sentent «débordés» ou «trop peu sollicités» dans une mesure supérieure à la moyenne. D'autre part, 72 % choisiraient à nouveau la profession (au même nombre que les futurs éducateurs sociaux).

À l'issue de leur formation, **la majorité** des MSP **restent dans le domaine** et la plupart d'entre eux restent sur le même lieu de travail.

Commentaire

Le fait que seuls quelques MSP ont une formation préalable en tant qu'ASE et que presque tous étudient en cours d'emploi correspond à un besoin du terrain. Les autres résultats mentionnés ci-dessus doivent par contre être examinés de plus près. Ils indiquent notamment des problèmes concernant les conditions de travail pendant la formation.

Une autre explication est que la formation est lourde ou peu attrayante pour les personnes de plus de 45 ans. En Suisse romande, il n'y a jusqu'à présent aucune alternative pour obtenir un diplôme reconnu au niveau fédéral. Le nouvel examen professionnel en accompagnement socioprofessionnel ou celui de spécialiste en insertion professionnelle seront probablement une option intéressante pour ces personnes.

Le fait que les MSP sont «fidèles» au domaine d'activité s'explique probablement par l'âge avancé et par le fait qu'il s'agit pour la plupart d'entre eux d'une deuxième formation. Ces personnes ont choisi la formation très consciemment. À cet âge, beaucoup ont des obligations familiales ou autres obligations privées. Ils sont donc moins mobiles en ce qui concerne leur lieu de résidence et l'emploi qu'ils exercent.

L'introduction des deux examens professionnels mentionnés ci-dessus ne peut pas couvrir entièrement les exigences de qualification pour le domaine du travail. Les exigences vis-à-vis des prestataires de services et la complexité des tâches augmentent. Les besoins de formation supplémentaires concernent d'une part des compétences relatives à l'accompagnement et à la formation et d'autre part des compétences relatives aux tâches de gestion. Des compétences pédagogiques professionnelles étendues peuvent être acquises par une formation continue orientée vers la profession, par une formation continue en entreprise ou par l'obtention d'un niveau de qualification plus élevé, p.ex. par la formation MSP ES. L'hétérogénéité des entreprises est grande, c'est pourquoi diverses offres sont souhaitables, y compris en ce qui concerne les possibilités de formation continue et de qualification.

L'image de l'atelier «classique» est persistante, mais elle a depuis longtemps cessé de correspondre à la réalité et ce sera certainement encore moins le cas à l'avenir. Ces développements ont été repris dans la révision du PEC MSP ainsi que dans les nouveaux examens pour les brevets en accompagnement socioprofessionnel et en insertion professionnelle mentionnés ci-dessus.

Celles et ceux qui viennent d'autres secteurs: une ressource importante

Tant parmi les apprentis ASE que parmi les étudiants ES du domaine social, il y a **beaucoup de personnes issues d'autres champs professionnels**. Ces personnes ont des expériences de travail et de vie qui sont utiles pour une activité sociale. Ils ont choisi l'apprentissage ASE ou leurs études ES comme deuxième profession et donc probablement très consciemment. C'est ce qui explique leur intention de rester.

Dans les parties 2 et 3 de l'étude sur les carrières, des **situations problématiques** d'employé-e-s sans formation sont signalées: Ils n'ont souvent qu'un contrat à durée déterminée. Ils reçoivent moins de soutien pour la formation continue. Ils déclarent moins souvent que les professionnels qualifiés qu'ils se sentent surchargés et disent aussi qu'ils ont moins de responsabilités. En même temps ils envisagent plus souvent de travailler en dehors du domaine social.

Commentaire

Ces professionnels venant d'autres secteurs constituent une importante ressource en personnel pour les institutions. Ils amènent des expériences de vie et des expériences professionnelles d'autres secteurs, ce qui représente un plus. Le secteur social bénéficie ici des efforts de formation déployés dans d'autres secteurs.

Les employés sans formation ne doivent pas être utilisés comme personnel bon marché et comme une concurrence au personnel qualifié ou comme moyen de pression pour réduire les salaires et les conditions de travail dans le domaine social.

Il est important:

- que les institutions soulèvent la question de la postqualification à un stade précoce et soutiennent les personnes dans leur formation,
- qu'il existe des procédures appropriées de reconnaissance des acquis à tous les niveaux,
- qu'il existe des offres appropriées de postqualification à tous les niveaux qui tiennent compte de l'âge de ces personnes et du fait qu'ils ou elles ont souvent à concilier la formation avec le travail et des éventuelles responsabilités parentales,
- que les institutions disposent de ressources suffisantes pour assurer une formation pratique au niveau tertiaire.

Si la formation n'est pas financée par l'AI ou une autre caisse, les personnes sont dépendantes de la possibilité d'une formation continue avec un salaire correspondant, en raison d'obligations familiales ou autres.

La grande demande pour le service de conseil offert par An est un défi pour les candidat-e-s et les institutions.

Les personnes qui ont déjà effectué un apprentissage et qui ont peut-être travaillé pendant quelques années aimeraient être «sûres» qu'elles suivent la «bonne» voie pour elles lorsqu'elles changent de carrière. Mais en même temps, elles ne peuvent pas se permettre de travailler pour un salaire de stage. Une possibilité consiste à les employer pendant une certaine période en tant que salariés sans formation. Comme mentionné, il est important d'aborder la question de la post-qualification à un stade précoce. Le fait que les gens veulent aussi changer d'emploi à un âge «moyen» ou «plus élevé» ne concerne pas seulement le secteur social. Compte tenu des évolutions sociales et des changements dans le monde du travail, cela est inévitable et présente de nombreux aspects positifs. La question de savoir comment ils peuvent se le permettre est donc une question sociopolitique.

Motivation pour choisir cette profession: un travail qui fait du sens?

L'enquête auprès des apprentis ASE et des étudiants et l'enquête auprès des employés montrent que «**la relation**» et le «**soutien aux personnes**» ainsi que l'accomplissement d'un «**travail qui a du sens**» sont les principaux facteurs de motivation et continuent de l'être après des années.

Les motifs intrinsèques liés à la tâche, tels que la «**variété des tâches**», la «**possibilité de pouvoir apporter ses propres compétences**» et un «**travail indépendant**» sont les deuxièmes motifs de choix de carrière. Cela correspond au fait que, selon l'étude sur les carrières, ceux qui avaient quitté le secteur social avaient déjà donné moins de poids aux motivations altruistes-sociales au début de la formation. La possibilité d'utiliser leurs propres capacités et d'assumer des tâches variées et intéressantes était également beaucoup moins importante comme motif de choix de carrière pour eux. Dans l'ensemble, ceux qui ne travaillent plus dans le secteur social aujourd'hui avaient des raisons moins prononcées de choisir une profession sociale.

Vers la fin de leur formation, les motivations altruistes-sociales et intrinsèques pour le choix de leur carrière des apprentis et des étudiants coïncident avec leur évaluation de leur situation professionnelle. Mais... Les résultats des parties 2 et 3 de l'étude sur les carrières montrent que les **motivations extrinsèques** (salaires, opportunités de carrière) jouent un rôle plus important relativement rapidement après la fin de la formation. Il n'est pas surprenant que le salaire pour les ASE soit un point négatif important. L'étude sur les carrières souligne également qu'une majorité des personnes interrogées ont estimé que leur salaire actuel n'était pas bon, mais ne l'ont pas mentionné comme la principale motivation pour choisir une profession sociale. Toutefois, la perception d'un salaire médiocre figure en bonne place parmi les raisons de quitter le secteur. En somme, le salaire joue bien un rôle.

Commentaire

La principale raison pour laquelle les professionnels choisissent une profession sociale est le fait de travailler avec des personnes. C'est en principe positif. Mais...

Vouloir travailler avec des personnes ne signifie pas automatiquement que les professionnels sont prêts à s'impliquer réellement dans le contact avec l'autre et à réfléchir sur leurs propres attitudes et actions d'une manière autocritique.

La mise en œuvre de la CDPH pose la question de la société dans laquelle nous voulons vivre ou à laquelle nous voulons contribuer en tant qu'institutions/organisations et professionnels. Pour ce faire, les professionnels doivent développer une attitude attentive et critique sur le mandat et sur leurs actions. Cela n'est pas non plus automatiquement «donné» dans une motivation professionnelle altruiste et sociale.

Les vingt dernières années, dans le domaine du travail social, ont été caractérisées par un mode de pensée «orienté objectifs et impact». L'importance, pour une société solidaire, de concevoir (à nouveau) le travail social comme basé sur la relation dialogique en ressort d'autant plus nettement aujourd'hui. Les motivations des personnes interrogées montrent que c'est aussi une préoccupation de ceux qui s'intéressent aux professions sociales.

Pas assez de marge de manœuvre?

Les résultats des enquêtes indiquent que les professionnel-le-s veulent avoir une **marge de manœuvre** et **mettre à profit leurs compétences**. De plus, ils veulent **participer à la prise de décision**. Dans la perception des personnes interrogées, cependant, la réalité du travail ne rend pas justice à ces préoccupations ou pas assez, entre autres à cause de l'augmentation de la réglementation.

Le taux de satisfaction est plus élevé dans des **petites institutions**.

Commentaire

Le fait que la satisfaction soit plus élevée dans les petites institutions peut avoir à voir avec les aspects émotionnels («tout le monde se connaît»). Dans la réalité, on évolue cependant clairement vers des structures plus grandes. Il s'agit maintenant de voir comment recréer les avantages d'une petite institution dans des structures plus grandes et quelles formes d'organisation sont nécessaires pour y parvenir.

La créativité dans la recherche de solutions exige que les employés soient capables de catégoriser leurs propres actions (quelle est ma contribution, quel est l'effet de mon action, quelle est la contribution des autres), mais aussi qu'ils aient l'occasion de participer aux discussions et décisions de l'organisation. Des hiérarchies rigides s'y opposent. Mais on a aujourd'hui à disposition différents modèles de formes d'organisation orientées vers l'avenir.

En ce qui concerne le champ d'action, il est important de trouver un bon équilibre entre clarté/engagement et climat de «confiance». Cela nécessite de questionner et, le cas échéant, de se rendre mutuellement compte des actions discutables.

Pour que les personnes en situation de handicap puissent prendre leurs propres décisions, elles doivent pouvoir acquérir de l'expérience. Cela signifie aussi prendre des risques. Le mandat et la convention de prestations de l'institution doivent le permettre.

Comme mentionné dans l'introduction, on demande aujourd'hui un soutien individualisé, basé sur les besoins, qui permet aux personnes en situation de handicap de vivre en tant que citoyens, d'assumer des rôles sociaux valorisés et donc de participer à la société. La mise en œuvre des développements et des processus nécessaires à cette fin dans les organisations impose aux responsables de veiller à ce que cela ne conduise pas à une surcharge de travail et à la confusion chez les employés. Note: Par «responsables», on n'entend pas une position hiérarchique en soi, mais aussi des personnes qui font avancer les processus de développement d'un point de vue professionnel.

Cet embêtant travail de bureau...

Les résultats des parties 2 et 3 de l'étude montrent que la proportion des tâches administratives devient un problème pour de nombreux professionnels.

Commentaire

Évidemment, il y a probablement un lien avec les motifs qui sont à la base du choix de carrière. Les professionnel-le-s du social choisissent une «profession relationnelle» et constatent ensuite qu'ils se trouvent dans un contexte organisationnel qui leur impose des exigences supplémentaires (bureaucratie). Ces exigences ne sont pas, ou pas volontiers, considérées comme une part de leur rôle professionnel qui peut contribuer grandement à la qualité du travail.

Documenter et justifier ses propres actions fait partie du rôle professionnel. Toutefois, il n'est pas obligatoire que cela se fasse toujours par écrit, ni que tout le monde écrive autant. Après tout, tout le monde n'est pas aussi à l'aise avec l'écriture. Il est important que la réflexion et le développement ultérieur du travail soient au premier plan et que l'implication des personnes accompagnées soit renforcée. Sur cette base, il est nécessaire de vérifier quels sont les outils informatiques appropriés. Si le travail de bureau sert vraiment la qualité, son sens pour les professionnels est également plus compréhensible.

Les plaintes concernant le travail de bureau peuvent également être l'expression d'exigences excessives imposées à certaines personnes. Il est important d'analyser la situation individuellement avec chaque employé.

Une certaine tension générale due à la forte proportion de salariés ayant une formation de base ASE, notamment en Suisse alémanique, ne peut être niée. Pour beaucoup d'entre eux, l'expression par écrit n'a que peu de valeur et leur coûte beaucoup.

La réalité actuelle le montre: La numérisation n'est pas seulement en cours, elle ouvre également des perspectives, tant pour les personnes en situation de handicap que pour les institutions. Le fait que l'utilisation des outils informatiques dans le secteur social ait une connotation plutôt négative est un frein à cela. La formation joue un rôle important à cet égard. Plus les personnes sont compétentes dans le maniement des outils informatiques, plus elles peuvent les utiliser de manière qualitative.

Carrières ou développement du potentiel personnel?

La partie 3 sur les personnes qui ont quitté le social montre que pour certains professionnels, leur départ est la **conséquence «logique» d'un développement personnel** ou d'une **étape de carrière**. Surtout pour les ASE qui choisissent un apprentissage à un âge relativement jeune, il est «logique» et non alarmant en soi que leurs intérêts changent et qu'ils se tournent vers un autre domaine d'activité.

Les secteurs de **la santé** ou de **l'éducation** sont souvent mentionnés comme professions ou activités cibles. Les professions cibles croisent celles des ASSC. Ils ont également indiqué des professions cibles dans le secteur de l'éducation, mais surtout dans le secteur social. Parmi ces ASSC, on trouve un nombre important de personnes qui ont terminé leur scolarité obligatoire avec des exigences élargies.

Un sujet récurrent est le **manque de possibilités de carrières spécialisées**: les professionnels reçoivent beaucoup de soutien en temps et en aide financière pour la formation continue. Cependant, la formation continue ne leur ouvre guère de perspectives en termes de fonctions, de tâches et de salaires. Les carrières de cadres ne sont pas attrayantes pour tous les professionnels et tous et toutes ne seraient pas aptes pour une fonction de cadre.

Dans l'étude sur les carrières, bien que le manque de possibilités de formation continue soit rarement mentionné comme motif de départ, le désir de se perfectionner l'est cependant très fréquemment. Et cela est **souvent recherché en dehors de la sphère sociale**.

Il est intéressant de noter que la majorité des personnes interrogées dans le cadre de la deuxième enquête qui ne sont ni en emploi ni en formation indiquent qu'elles souhaiteraient **être revenues dans le secteur social dans 10 ans**. Dans la partie 3 de l'étude (étude sur les personnes qui ont quitté le domaine social), une proportion élevée exprime l'intention de travailler à nouveau dans le secteur social dans dix ans. Les auteurs de l'étude sur les carrières soupçonnent que cela est lié au fait que les gens ont souvent choisi des professions de la santé et de l'éducation, c'est-à-dire des professions proches du secteur social et avec lesquelles ils peuvent également trouver un emploi dans le secteur social.

Commentaire

Les professionnels qualifiés aimeraient prendre en charge des tâches et des fonctions correspondant à leur formation continue. Cela doit être soutenu. Mais pourquoi l'expertise dans la profession elle-même a-t-elle si peu de valeur (développer son propre travail et le faire «de mieux en mieux»)? Est-ce que nous suivons ici une tendance de la société qui ne rend personne heureux à la fin?

Les titulaires d'un diplôme de niveau ES ont l'option d'une carrière de cadre. D'autres options de carrière sont peu connues et peu répandues dans les institutions. Le passage à une haute école spécialisée ou à une université nécessite une maturité, la reconnaissance des acquis n'existe pas de manière standardisée et relativement peu des acquis sont pris en compte.

L'intérêt pour une profession dans le secteur de la santé est étonnant dans une certaine mesure, puisque les conditions de travail y sont similaires. S'agit-il de la plus grande reconnaissance des professions de la santé («tout le monde ne peut pas le faire simplement avec patience et bon sens»)? Ou s'agit-il avant tout d'intérêts personnels? Ou bien les formations continues dans le domaine de la santé ouvrent-elles de meilleures perspectives de carrière? Est-ce qu'on devra ou comment pourra-t-on répondre à cet intérêt des ASE-ASSC pour l'autre domaine d'activité par une formation de base plus flexible?

Le cycle de vie des contenus de formation est de plus en plus court. L'importance des compétences interprofessionnelles (par exemple la communication, la coopération, la gestion des

développements technologiques) augmente, tout comme la nécessité de trouver des moyens plus individualisés d'acquérir des compétences. L'apprentissage tout au long de la vie devient de plus en plus important. Cela soulève des questions fondamentales pour le système de formation professionnelle. Comment le rendre plus flexible pour répondre à ces exigences changeantes? En dernière analyse, ne serait-il pas nécessaire d'avoir une orientation plus cohérente en matière de compétences?

L'art de la bonne collaboration

La qualité de la collaboration a une influence décisive sur la satisfaction générale des employés. Les professionnels interrogés ont abordé la **collaboration au sein de l'équipe**, mais, plus important encore, la **collaboration avec les supérieurs**. Si la collaboration est bonne, les employés aiment rester. Le manque de reconnaissance et de soutien renforce la tendance à partir.

En ce qui concerne les équipes, la **forte proportion de personnel non qualifié** en particulier a été décrite comme un facteur de stress.

Selon les personnes interrogées, le **manque de clarté de la réglementation des tâches et des responsabilités des collaborateurs** de professions et de niveaux de qualification différents, des stagiaires, et des employés non formés, ont également un impact négatif sur le climat au sein des équipes.

Commentaire

En moyenne, seuls 55 % des employés dans les institutions pour personnes en situation de handicap sont des professionnels qualifiés. Il s'avère que ceci représente aussi une charge pour les équipes.

Une bonne collaboration entre les différents professionnels, dans laquelle les tâches et les responsabilités sont claires, mais chacun et chacune se sent reconnu dans ses compétences spécifiques, est (encore) un défi. Tous et toutes ne doivent pas penser de la même façon. La question est de savoir comment la diversité devient «gagnant-gagnant» et comment la reconnaissance des différents professionnels peut être renforcée. Les exigences légales, par exemple concernant les tâches médico-techniques, doivent être respectées. En revanche, une coopération organisée uniquement de manière «hiérarchique» ne correspond pas à l'esprit du domaine social, ne répond pas aux nouvelles exigences des institutions (CDPH, inclusion) et ne constitue donc pas une solution. L'objectif final est de développer une bonne culture interprofessionnelle de formation, d'apprentissage et de travail.

L'importance de la coopération interprofessionnelle s'accroît. Au sein des institutions/organisations elles-mêmes, mais surtout entre organisations. Cela inclut la coopération avec des pairs-aidants, qui doit être renforcée à tout prix. Les développements nécessaires dans le secteur soulèvent également la question de savoir quelles tâches ne devraient pas être accomplies par des spécialistes. Cela signifie que la coopération avec les «personnes extérieures» (parents ou amis des personnes accompagnées, mais aussi bénévoles ou employés d'établissements d'enseignement ou de loisirs publics etc.) prend plus d'importance.

La coopération avec les supérieurs hiérarchiques est un facteur clé. Les jeunes générations ont d'autres attentes vis-à-vis de leurs supérieurs que les générations plus âgées. Les structures organisationnelles «classiques» doivent être reconsidérées.

Sur-charge

Un quart des professionnels interrogés dans la partie 2 de l'étude sur les carrières se sentent **psychiquement ou physiquement surchargés**. Il est à noter que les employé-e-s tessinois-e-s interrogés se sentent beaucoup plus souvent sous pression.

Lors de la deuxième enquête auprès des certifiés CFC et diplômés ES, environ la moitié des personnes interrogées ont déclaré se sentir régulièrement épuisées physiquement ou mentalement après leur travail. Le sentiment d'épuisement est à peu près le même pour les certifiés CFC que pour les diplômés ES.

Les professionnelles et professionnels formés disent avoir **plus de charge de travail** que les employés sans formation (trop de responsabilités, manque de temps pour les besoins des personnes accompagnées, sentiment de stress vis-à-vis de celles-ci et trop de travail). De fait, les employé-e-s sans formation disent eux-mêmes qu'ils ont moins de responsabilités.

Les problèmes de santé semblent souvent résulter des conditions de travail (**horaires de travail irréguliers au fil des ans, surcharge de travail constante, situations de travail complexes**).

Le sentiment de stress **augmente avec l'âge**.

Dans la deuxième enquête auprès des diplômés de l'EFZ et de l'HF, des facteurs tels que le **manque de personnel** et **une mauvaise collaboration au sein de l'équipe** sont cités comme raisons de l'abandon. Ces facteurs contribuent probablement au sentiment de surcharge de travail.

Commentaire

Les auteurs de l'étude sur les carrières parlent de charges. Il s'agit sans doute d'un sentiment de surcharge. La façon dont est effectué le travail en est un aspect. Mais ce qui compte est ce que cela provoque chez la personne. Prendre ses responsabilités est quelque chose de positif. Mais si cette responsabilité est perçue comme «lourde», elle devient un fardeau.

Cela a beaucoup à voir avec la question de savoir:

- si le travail et les attentes/représentations de la personne s'accordent,
 - et si la personne a le sentiment d'être à la hauteur de la tâche.
- Admettre que ce n'est peut-être pas le cas exige beaucoup de courage de la part de la personne elle-même. Cependant, pour montrer ses points faibles et admettre ses erreurs, il faut aussi un «climat de confiance» et un soutien mutuel actif et concret.

Le fait que les diplômés ES se sentent épuisés comme les certifiés CFC soulève des questions. Du fait qu'ils ont une formation plus approfondie, on pourrait supposer qu'ils soient moins épuisés. Cela les stresse-t-il davantage s'ils ont le sentiment de ne pas être à la hauteur?

Conciliation entre travail, (formation continue), et vie privée

Selon les personnes interrogées, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée n'est souvent pas satisfaisante. Les estimations **varient selon l'âge**: les jeunes et les professionnels de plus de 55 ans voient moins d'avantages que les groupes d'âge moyen. Pour ce groupe, de manière générale, la compatibilité du travail avec la vie familiale est une priorité, tandis que pour les jeunes et les personnes plus âgées, la compatibilité du travail et des loisirs est plus importante. Les heures de travail irrégulières sont susceptibles d'avoir un effet plus négatif sur la compatibilité entre le travail et les loisirs.

Selon l'étude sur les carrières, une proportion importante des personnes qui quittent le social citent le manque de temps pour leur vie privée comme une raison importante de leur départ – même si la conciliation n'était pas un motif important dans leur choix de carrière. En d'autres termes, **leurs attentes étaient fondamentalement réalistes**. Cependant, leurs besoins ont peut-être changé.

Les certifiés ASE et les diplômés ES souhaitent **réduire leur charge de travail à long terme** et surtout, il y a clairement moins de personnes interrogées qui souhaitent le contraire: travailler à temps plein à long terme.

Commentaire

Du point de vue du secteur, la question se pose de savoir où il est possible d'optimiser les modèles de temps de travail afin de répondre aux besoins des différents professionnels, sans négliger les conditions d'un bon accompagnement. Peut-être cela nécessite-t-il des façons de penser fondamentalement différentes.

Comme indiqué dans le chapitre sur les professionnels venant d'autres secteurs, la question de la conciliation avec la vie privée et familiale doit également être examinée dans le contexte des conditions de postqualification tant pour les employeurs que pour les prestataires de formation.

Regagner les mères (et les pères)

Certaines professionnelles (et certains professionnels) ont quitté ou ont l'intention de **quitter le travail salarié au profit du travail familial**. Comme le montrent les résultats de l'étude sur les carrières, c'est aussi particulièrement le cas pour les femmes dans le secteur social.

Commentaire

Cette forme de départ n'est pas surprenante en raison de la forte proportion de femmes dans le secteur. Toutefois, il serait important d'examiner si les modèles de taux d'occupation et d'organisation du travail pourraient être améliorés afin d'éviter un retrait progressif à plus long terme et si des conditions de travail attrayantes et, le cas échéant, des conditions de formation continue permettraient de «regagner» les femmes (et aussi les quelques hommes) plus tard.

Promotion des femmes dans les professions féminines.

Est-ce nécessaire? Et qu'en est-il de la promotion des hommes?

La proportion **élevée de femmes** se maintient également parmi les apprenti-e-s ASE et les étudiant-e-s ES, à l'exception des maîtres socioprofessionnels.

Les **hommes** sont mieux représentés parmi les professionnels diplômés du **niveau tertiaire**.

L'étude de Margrit Stamm souligne que les **talents féminins sont moins soutenus** dans les formations initiales que les talents masculins — même dans les secteurs où la majorité des employés sont des femmes, tels que la santé et le secteur social.

Les **hommes** sont plus susceptibles d'occuper des **postes de gestion et de direction**.

Les hommes, les professionnels avec un diplôme du niveau tertiaire et les professionnels ayant des tâches de cadre connaissent mieux les possibilités de formation continue. Ces **aspects se cumulent** et/ou vont de pair.

Les hommes et les femmes diffèrent également dans leurs **motivations pour choisir un travail à temps plein ou à temps partiel**: les femmes veulent travailler à 100 % parce qu'elles aiment travailler ou acquérir de l'expérience professionnelle. Quant aux hommes, c'est pour avoir de meilleures perspectives. Les femmes qui veulent travailler à temps partiel veulent avoir plus de temps pour les tâches domestiques et familiales. Les hommes veulent travailler à temps partiel pour avoir plus de temps libre ou un emploi secondaire.

Commentaire

Il est urgent de faire la promotion ciblée des femmes pour la formation au niveau tertiaire et pour les tâches de cadre, et de sensibiliser le secteur aux questions de genre!

Une meilleure mixité entre les sexes n'est pas seulement souhaitable du point de vue des personnes accompagnées, mais modifierait également la reconnaissance du domaine.

Cela nécessite à son tour un marketing professionnel ciblé et sensible au genre. Comme l'a montré une étude réalisée en Suisse orientale, les garçons et les adolescents de manière générale ont peu de contacts avec des personnes qui exercent une profession sociale. Ils sont donc moins enclins à choisir une telle profession. En outre, il a été démontré que les hommes ne s'intéressent souvent à une activité sociale qu'après une «crise» professionnelle ou personnelle (cf. Männer in der sozialen Arbeit).

À ce stade, l'importance du service civil doit être soulignée. Par leur engagement, les jeunes hommes font preuve d'une solidarité concrète et apportent une contribution importante à la cohésion de notre société. La connaissance d'un domaine avec lequel ils ont par ailleurs peu de contacts peut motiver certains d'entre eux à commencer une formation dans une profession sociale ou de la santé.

Manque de reconnaissance

Les participants à l'enquête abordent le sentiment d'un manque de reconnaissance **de la part des supérieurs** (combiné à un manque de soutien) et **des collègues**, mais ils évoquent aussi le manque de reconnaissance des professions/activités sociales **par la société**.

L'étude sur les carrières complète ce tableau: trois quarts des ASE (ceux de la variante accompagnement des personnes en situation de handicap plus que ceux de la variante accompagnement de personnes âgées et de la variante enfance) et les diplômés ES indiquent qu'ils reçoivent une reconnaissance pour leur travail dans leur environnement privé. La reconnaissance sociale n'a pas été une motivation majeure pour les diplômés ASE ou ES pour choisir leur profession. Comme mentionné ci-dessus, le manque de reconnaissance sociale est néanmoins ressenti comme un point négatif.

Commentaire

Le fait que les professionnels ne citent pas la reconnaissance sociale comme un motif important pour choisir une profession est probablement dû, d'une part, au fait que la possibilité de travailler avec des personnes et le désir de faire quelque chose qui a du sens ont été des raisons décisives dans le choix de leur profession. D'autre part, ils montrent aussi une évaluation réaliste de la situation – qui, cependant, leur pèse quand même.

Le travail social est toujours associé au travail familial traditionnel et donc au travail des femmes – particulièrement en Suisse alémanique. Cela a un impact sur la reconnaissance par la société. Le travail familial n'est pas rémunéré et ne reçoit donc pas d'appréciation sociale. Le fait que les femmes pionnières du travail social ont compris leur tâche principalement dans un sens politique, sociorévolutionnaire, est ignoré. Si les hommes sont actifs dans les professions sociales, c'est avant tout là où «les zones à problèmes sociaux et leurs manifestations se situent en dehors de la famille dans la sphère publique» ou là où les questions de gestion sociale sont en jeu (cf. Männer in der Sozialen Arbeit). À cela correspond la réalité dans les institutions pour personnes en situation de handicap. L'accompagnement qui concerne l'hébergement est réalisé majoritairement par des femmes tandis que les hommes sont majoritaires dans le secteur de l'insertion professionnelle et du travail.

Les cercles conservateurs rêvent d'un retour à des réseaux familiaux qui se sont depuis longtemps dissous dans la réalité. Le travail d'accompagnement qualifié est souvent sous-estimé, au point même de positionner le secteur social comme une activité secondaire, dans la ligne du bénévolat (des femmes).

Dans les sociétés capitalistes, le plus valorisé est celui qui produit et crée une valeur ajoutée (essentiellement génératrice de PIB). Les secteurs qui «dépensent seulement l'argent que nous avons tous créé» sont mis à l'écart parce qu'ils provoquent un frein au PIB à court terme. Ceci est conforme au fait que l'évasion fiscale en Suisse soit considérée comme une infraction banale, alors que le versement injustifié d'allocations sociales est considéré comme un délit. Tout ce qui se passe en relation avec les fonds publics est sous l'œil du public: le travail quotidien dans le secteur social n'intéresse pas, mais la fraude financière est de grand intérêt.

Mais nous devons également faire notre autocritique et reconnaître que l'estime de soi ambivalente du domaine lui-même n'est pas très utile dans ce contexte. D'une part, un haut niveau de fierté professionnelle, parce qu'en fin de compte «nous défendons les personnes défavorisées et garantissons la cohésion de la société, ou pour dire les choses simplement: nous assurons la justice sociale». D'autre part, nous nous plaignons d'un manque de reconnaissance plutôt que d'être sûrs de nous et de souligner l'importance de ces tâches pour la société.

Ressources limitées – et si on osait penser autrement?

Les études sur les carrières soulignent que de nombreuses raisons conduisant à l'insatisfaction et au départ du personnel sont liées à la **pénurie de ressources humaines et de temps**. Le manque de personnel et de temps est associé à une charge professionnelle élevée et à une surcharge de travail pouvant aller jusqu'à l'épuisement et à des problèmes de santé. Une mauvaise ambiance de travail en relation avec des constellations d'équipes problématiques est également mentionnée dans ce contexte. En outre, le manque de temps et de ressources humaines est considéré comme une cause du manque de soutien professionnel. Si cela est perçu comme insuffisant, les personnes interrogées ont le sentiment qu'elles ne peuvent pas accomplir leur tâche et qu'elles sont aliénées de leur profession.

Commentaire

Les réalités décrites ci-dessus sont incontestées. La question est de savoir comment s'en sortir. Osons penser autrement:

Nous savons que les ressources sont limitées et que cela ne changera pas. Est-ce que cela ne pourrait pas avoir un effet libérateur si nous pouvions nous affranchir de l'attitude «de toute façon, j'en ai trop peu» pour pouvoir regarder au-delà de notre propre «jardin»? Si je pouvais utiliser des fonds limités, mais hors de mon domaine, où est-ce que je les investirais?

La mise en œuvre de la justice sociale, de la solidarité et de la participation sociale nécessite des investissements. Mais elle a aussi besoin d'une ouverture d'esprit — à quelque niveau que ce soit.

Regard vers l'avenir

Les questions de la formation ne peuvent être résolues indépendamment des développements du secteur. De même, les conditions sociopolitiques doivent être pris en compte.

Les champs d'action sont donc multiples.

- Poursuivre le **développement des profils professionnels en termes de contenu visant la CDPH et l'inclusion ; conscientisation ; renforcement des offres de formations inclusives**. Dans le cadre du plan d'action CDPH, nous sommes actifs dans divers sous-projets.
- Soutenir des **parcours de formations individuels** grâce à des options de qualification plus souples. À cette fin, nous participons au programme Formation professionnelle 2030 du SEFRI.
- S'assurer qu'on a **suffisamment de personnel qualifié**: une attention particulière est accordée aux offres adaptées aux personnes qui changent de carrière, actuellement par exemple le maintien de l'apprentissage ASE raccourci.
- **Soutenir la qualité de la formation**. Un exemple concret est l'introduction d'une plate-forme numérique de formation et d'enseignement pour l'apprentissage ASE en collaboration avec des associations partenaires. Un autre sujet est le renforcement de la coopération interdisciplinaire.
- Développer **des outils pour les institutions** comme par exemple un Guide d'orientation sur les différents profils professionnels.
- **Influence politique**. Nous nous engageons pour la qualité des prestations. Aujourd'hui, les préoccupations en matière de formation et de personnel ne sont souvent abordées qu'en termes de coûts.

Les activités ne sont qu'esquissées ici. Les priorités et mesures à moyen et long terme seront définies avec les organes responsables dans le cadre de la nouvelle fédération d'INSOS Suisse et de CURAVIVA Suisse.

INSOS Schweiz | 26 octobre 2020

Références et liens inspirants

Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social: un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activité. IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel. 2016. (Mandat de Savoirsocial) https://savoiresocial.ch/wp-content/uploads/2017/09/Fachkr%C3%A4ftestudie_F.pdf

L'Étude sur les carrières, les parcours de formation et les parcours professionnels des personnes actives dans des champs choisis du domaine social. Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP. (Mandat de Savoirsocial)

- Partie 1: Première enquête auprès des apprenti-e-s assistant-e-s socioéducatifs et socio-éducatifs et des étudiantes et étudiants des écoles supérieures du domaine social: rapport intermédiaire dans la dernière année de formation, 2016 et rapport un an et demi après la fin de formation 2019. https://savoiresocial.ch/wp-content/uploads/2019/12/Management_Summary_erste-Befragung-FABE_HF-im-Sozialbereich_F.pdf et https://savoiresocial.ch/wp-content/uploads/2020/03/Rapport-des-r%C3%A9sultats-deuxi%C3%A8me-enqu%C3%AAte-ASE-CFC-et-%C3%A9tudiant-e-s-ES-du-domaine-social_F_27.02.2020.pdf
- Partie 2: Travailleurs salariés dans le domaine social, 2017. https://savoiresocial.ch/wp-content/uploads/2019/12/SAVOIRSOCIAL_Bericht_Arbeitnehmendenbefragung_180130_F.pdf
- Partie 3: Personnes ayant quittées le domaine social, 2017. https://savoiresocial.ch/wp-content/uploads/2019/12/Laufbahnstudie-Teil-3-Berufsabgewanderte_F.pdf

Rapport de tendance 2 Assistant-e-s en soins et santé communautaire — emploi de rêve ou étape intermédiaire? Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP, 2017 <https://www.odasante.ch/fr/news/news-detail/article/assc-emploi-de-reve-ou-etape-intermediaire>

Mobilité professionnelle des certifiés de la formation professionnelle initiale, Édition 2020. Office fédérale de la statistique. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation.gnpdetail.2020-0503.html>

Enquête sur les stages avant le début de l'apprentissage d'assistant-e socio-éducatif-ve, 2019. https://savoiresocial.ch/wp-content/uploads/2020/02/Auswertungsbericht_Umfrage_Praktika19_f.pdf

Die Berufslehre hat ein Geschlecht: Weshalb es weibliche Talente schwer haben
Prof. Dr. Margrit Stamm. Swiss Education, 2017
<https://edudoc.ch/record/129194/files/BB%20hat%20ein%20Geschlecht%20def.pdf>

Männer in der Sozialen Arbeit – Schweizer Einblicke
Ursula Graf, Thomas Knill, Gabriella Schmid und Steve Stiehler (Hrsg.) Ostschweizer Beiträge zur Lehre, Forschung und Entwicklung in der Sozialen Arbeit. 2015

Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Klaus Hurrelmann; Erik Albrecht. Weinheim, Basel, 2014.

Formation professionnelle dans le domaine social: Part d'hommes dans la formation. https://savoiresocial.ch/wp-content/uploads/2020/02/M%C3%A4nneranteile_SozialeBerufe_200211_f.pdf

Reinventing Organizations. Frederic Laloux. Vahlen, 2015.

The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications. Berret-Koehler Publishers, Inc., Oakland, 2018.

Utopien für Realisten. Rutger Bregman. Rowohlt, 2017. Original: Utopia for the Realists, 2016. <https://thecorrespondent.com>