

DEMANDE DE PERSONNEL QUALIFIÉ ET BESOIN DE FORMATION DANS LE CHAMP DU TRAVAIL SOCIAL: UN APERÇU DES DIFFÉRENTES PROFESSIONS SOCIALES ET DOMAINES D'ACTIVITÉS



IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel
(Institut d'études économiques de Bâle)

Département: Travail

Rapport final | 14.06.2016



IMPRESSUM

MANDANT

SAVOIRSOCIAL | Karin Fehr | Amthausquai 21 | 4600 Olten
info@savoirsocial.ch | +41 31 371 36 25

CO-FINANCEMENT

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI | Einsteingasse 2 | 3003 Berne
info@sbfi.admin.ch | +41 58 462 21 29

Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) | Speichergasse 6 | 3001 Berne | office@sodk.ch | +41 31 320 29 99

MANDATAIRE

IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel | Solothurnerstrasse 94 | 4053 Bâle
arbeit.iwsb.ch | arbeit@iwsb.ch | +41 61 281 21 21

AUTEURS

Nils Braun-Dubler	Directeur de projet	IWSB
Michèle Schenker	Collaboratrice de projet	IWSB
Fabio Wieser	Assistant de projet	IWSB

NOTE SUR L'UTILISATION

L'étude ne peut être copiée ni reproduite sous aucune autre forme à des fins commerciales. Lors de l'utilisation des données de l'étude, il convient de citer la source de manière appropriée et de nous envoyer une copie (arbeit@iwsb.ch).

CITATION PROPOSÉE

IWSB - Institut d'études économiques de Bâle (2016): *Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social: Un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activités*. SAVOIRSOCIAL, Olten

REMARQUES

Le présent rapport reflète l'opinion des auteurs, qui ne doit pas nécessairement correspondre à celle du mandant.

Des différences d'arrondi sont possibles dans les calculs, car les données sont toujours arrondies à la fin.



RÉSUMÉ

CONTEXTE ET MANDAT

Depuis sa création en 2004, l'Organisation faîtière suisse du monde du travail du domaine social s'engage pour le développement de la formation professionnelle dans le domaine social, afin de garantir les ressources professionnelles à long terme. Dans ce contexte, il est toujours absolument essentiel de disposer de données différenciées permettant de déterminer les principaux champs d'action, les objectifs et les mesures de mise en œuvre. Pour cette raison, SAVOIRSOCIAL avait déjà fait analyser la situation de la main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social par la société B, S, S. en ¹2011. Cette analyse est arrivée à la conclusion que certains indices laissaient présager une pénurie de personnel qualifié. L'étude publiée par le SECO en 2014, relative à la pénurie de personnel qualifié en Suisse, a confirmé cette conclusion.²

Ces études permettent à SAVOIRSOCIAL une première approche de la question de la situation de la main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social, ainsi qu'une comparaison avec d'autres secteurs d'activité. Cependant, ces études n'apportent finalement qu'une image très imparfaite de la situation de la main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social: les statistiques officielles utilisées ne permettant pas de délimiter suffisamment les professions sociales, il n'est pas non plus possible de quantifier efficacement le degré de pénurie dans une profession donnée. Dans ce contexte, la pénurie ne peut pas non plus être associée à un champ d'activité particulier, puisqu'il n'existe aucune information simultanément sur la profession et le domaine d'activité.

Afin d'évaluer plus précisément la situation du marché du travail, de la main-d'œuvre qualifiée et de la formation pour certains domaines d'activité et certaines activités professionnelles, et d'évaluer les besoins de formation et de personnel qualifié d'ici 2024, SAVOIRSOCIAL a mandaté en 2015 l'Institut für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB) pour la présente étude détaillée.

OBJET DE L'ENQUÊTE

Dans la présente étude détaillée, le champ professionnel du travail social est généralement défini par les domaines d'activité professionnelles et les activités professionnelles choisies. Les tableaux 1 et 2 donnent un aperçu des activités professionnelles et des domaines d'activité étudiés:

TABLEAU 1 DOMAINES D'ACTIVITÉ ÉTUDIÉS

Domaine d'activité	Sous-domaine d'activité
Accompagnement d'enfants et d'adolescents	Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial
	Enfance et jeunesse en milieu ouvert
	Maisons d'éducation / foyer pour enfants et adolescents
	Aide aux enfants et aux adolescents
Accompagnement de personnes en situation de handicap	Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap
	Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap
Encadrement de personnes âgées	Etablissement médico-social

¹ B,S,S. (2011)

² B,S,S. (2014)



TABLEAU 2 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ÉTUDIÉES

Aide en soins et accompagnement

Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP

Assistant/e socio-éducatif/ve

Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC, Aide en gériatrie

Accompagnateur/trice social/e

Éducation: Accompagnateur/trice social/e avec brevet fédéral

Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-sociales

Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-sociales avec brevet fédéral

Educateur/trice de l'enfance

Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES

Educateur/trice social/e

Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES

Maître/sse socio-professionnel/le

Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES

Accompagnant/e socioprofessionnel/le

Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, diplômé/e

Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale

Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, diplômé/e, Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, diplômé/e

Pédagogue curatif/ve

Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl.

Assistant/e social/e

Éducation: Assistant/e social/e, dipl., Assistant/e social HES/ CSESS

Animateur/trice socioculturel/le

Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES

Remarque: L'ordre des activités professionnelles prend pour base la classification des formations formelles sous-jacentes dans le système éducatif suisse. Trois autres activités professionnelles ne peuvent être évaluées en raison d'un nombre de cas trop restreint: spécialiste de la migration, spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles.

Pour certaines questions, la présente étude a également recours à des statistiques officielles existantes afin d'obtenir des informations supplémentaires. Dans ce contexte, le champ professionnel du travail social recouvre une notion plus large et est toujours signalé par l'abréviation «NSP». Par ailleurs, ces données couvrent également des activités professionnelles à caractère religieux ou des activités sortant des domaines d'activité définis.

MÉTHODOLOGIE

Dans un premier temps, la présente étude détaillée a déterminé dans le cadre d'une étude documentaire les principaux enseignements sur le champ professionnel du travail social. Dans le cadre d'une enquête menée dans les domaines d'activités sélectionnés auprès de plus de 7500 institutions, elle a ensuite collecté des informations qualitatives et quantitatives sur la situation du marché du travail, de la main-d'œuvre et de la formation pour les activités professionnelles visées. Le taux élevé de réponse (plus de 20%) a permis une extrapolation fiable. Une enquête menée auprès de spécialistes a permis de tenir compte des facteurs contextuels importants. Grâce au modèle de prévision du besoin de formation de l'IWSB, l'étude a ensuite évalué le besoin de formation et de personnel qualifié jusqu'en 2024.

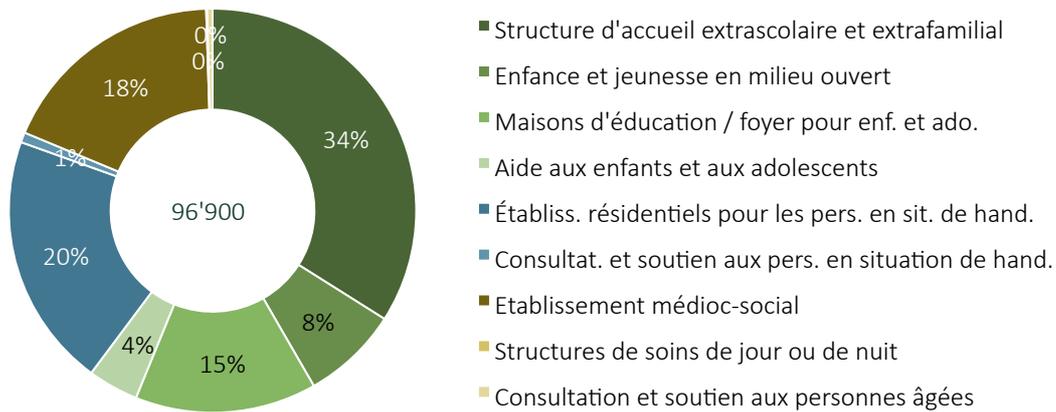
RÉSULTATS

Au cours des 20 dernières années, le domaine Social a enregistré une forte croissance de l'emploi en raison des changements tant démographiques que sociaux, avec une hausse annuelle de l'emploi d'environ cinq pour cent par an. Les trois domaines d'activité étudiés – Accompagnement d'enfants et



d'adolescents, Accompagnement de personnes en situation de handicap et Encadrement de personnes âgées – emploient actuellement environ 97 000 personnes. Près de 60% des emplois sont pourvus dans le domaine Accompagnement d'enfants et d'adolescents, alors que les domaines Accompagnement de personnes en situation de handicap et Encadrement de personnes âgées couvrent chacun 20% des emplois.

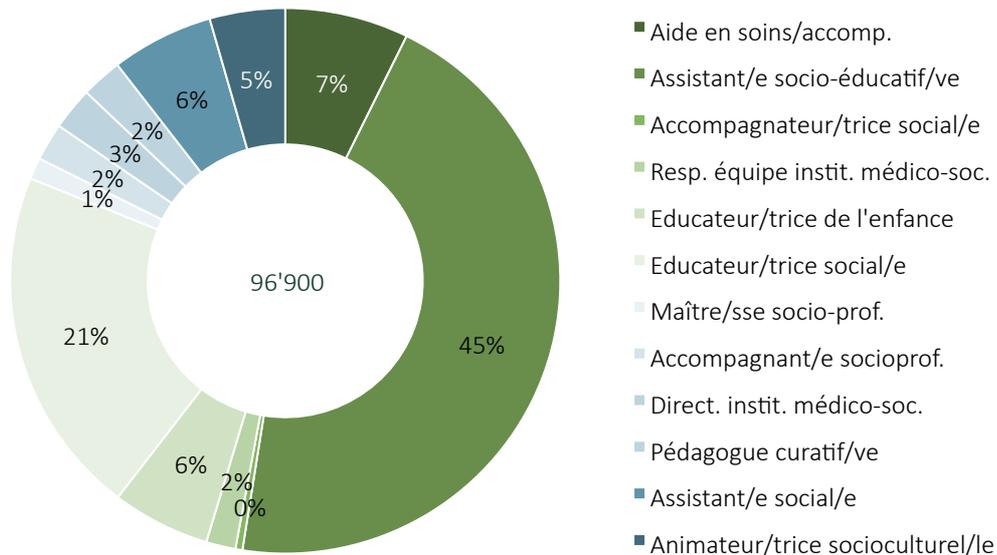
FIG. 8 EMPLOYÉS PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



Source: enquête IWSB «Social 2015»

En ce qui concerne les activités professionnelles étudiées, il apparaît que l'activité professionnelle Assistant/e socio-éducatif/ve couvre près de 45% des emplois contre 21% pour celle d'Éducateur/trice social/e. La répartition sur les différentes activités professionnelles est la suivante:

FIG. 2 EMPLOYÉS PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Source: enquête IWSB «Social 2015»



CARACTÉRISTIQUES DU CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

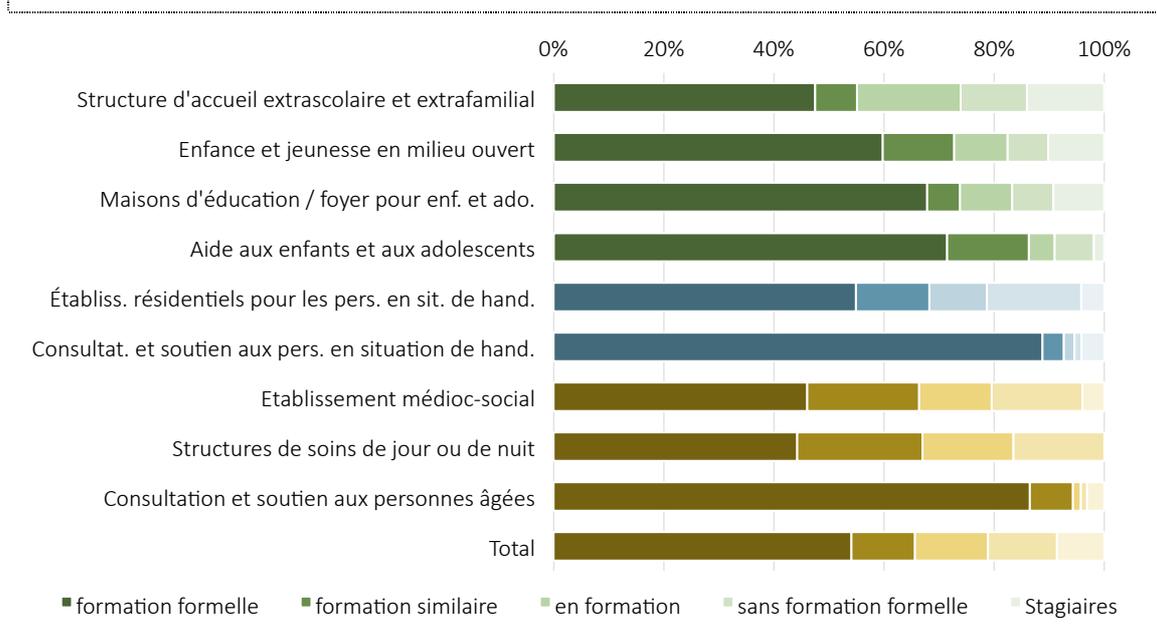
Le taux élevé de femmes (81%) et le taux élevé d'emploi à temps partiel (64%) sont caractéristiques de la structure de l'emploi dans le champ professionnel du travail social. Par ailleurs, le nombre de jeunes salariés y est proportionnellement élevé (35% de personnes de moins de 30 ans). Comparé aux autres branches, le taux d'emploi des travailleurs étrangers est en revanche particulièrement faible (12%). Les experts consultés expliquent ce dernier point par le fait que la maîtrise de la langue d'un pays est indispensable à l'exercice des activités professionnelles.

Dans l'ensemble, la distribution linguistique ne présente pas de particularité dans le champ professionnel du travail social (74% travaillent en Suisse alémanique), mais le pourcentage d'Assistants/es socio-éducatifs/ves employés est nettement plus élevé en Suisse alémanique (86%), alors que l'activité d'Aide en soins et accompagnement est surreprésentée en Suisse latine (39%).

En ce qui concerne la structure de qualification, la proportion importante de travailleurs sans formation formelle ou de personnes en formation et de stagiaires dans différents domaines d'activité est particulièrement frappante:

Dans le sous-domaine de la Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial, près de la moitié des employeurs ne dispose pas d'une formation formelle. L'illustration suivante montre la structure de qualification des employés dans les différents domaines d'activité.

FIG. 11 EMPLOYÉS PAR SITUATION DE FORMATION ET DOMAINE D'ACTIVITÉ



Source: enquête IWSB «Social 2015»

L'activité professionnelle Assistant/e socio-éducatif/ve compte 23 200 employés avec formation formelle ou similaire, et presque autant d'employés sans formation formelle, en formation ou stagiaires (20 800). L'activité professionnelle Accompagnant/e socioprofessionnel/le compte près d'un tiers (29%) d'employés sans formation formelle. Les activités Éducateur/trice de l'enfance et Assistant/e socio-éducatif/ve présentent une proportion de rapports de travail sous la forme d'une convention de stage particulièrement élevée (respectivement, 13 et 11%). Le Tableau 8 illustre le niveau de formation dans les différentes activités professionnelles étudiées. Au niveau linguistique, il est frappant de constater que



64% des Aides en soins et accompagnement de Suisse latine disposent d'une formation formelle, contre 23% seulement en Suisse alémanique.

TABLEAU 8 EMPLOYÉS PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET NIVEAU DE FORMATION

Activité professionnelle	Formation formelle	Formation similaire	En formation	Sans formation formelle	Stagiaires	Total
Aide en soins et accompagnement	2'800 (39%)	1'400 (20%)	1'000 (14%)	1'400 (20%)	400 (6%)	7'100
Assistant/e socio-éducatif/ve	18'300 (42%)	4'800 (11%)	8'100 (18%)	7'800 (18%)	4'900 (11%)	43'800
Accompagnateur/trice social/e	300 (84%)	0 (3%)	0 (5%)	0 (7%)	0 (2%)	400
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/méxico-soc.	1'300 (77%)	300 (17%)	100 (4%)	0 (2%)	0 (0%)	1'700
Educateur/trice de l'enfance	3'300 (59%)	500 (10%)	600 (11%)	400 (8%)	700 (12%)	5'600
Educateur/trice social/e	14'000 (70%)	1'300 (7%)	2'100 (11%)	1'100 (5%)	1'500 (7%)	20'100
Maître/sse socio-professionnel/le	600 (48%)	300 (21%)	100 (9%)	200 (20%)	0 (1%)	1'200
Accompagnant/e socioprofessionnel/le	1'000 (46%)	300 (12%)	200 (9%)	600 (27%)	100 (5%)	2'100
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale	2'000 (84%)	300 (11%)	100 (3%)	0 (1%)	0 (0%)	2'400
Pédagogue curatif/ve	1'500 (66%)	500 (20%)	100 (3%)	100 (4%)	200 (7%)	2'300
Assistant/e social/e	4'500 (77%)	700 (12%)	300 (4%)	200 (4%)	200 (3%)	5'800
Animateur/trice socioculturel/le	2'700 (62%)	800 (19%)	200 (5%)	200 (4%)	400 (9%)	4'300
Total	52'400 (54%)	11'200 (12%)	12'900 (13%)	12'100 (13%)	8'300 (9%)	96'900

Remarque: *Le nombre d'Accompagnateurs/trices sociaux/les touchés par l'enquête étant très réduit, la valeur statistique des données extrapolées pour cette catégorie n'est pas d'une fiabilité absolue. Source: enquête IWSB «Social 2015»

SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2015, environ 6500 nouveaux postes ont été créés dans les domaines d'activité examinés, soit une croissance de l'emploi d'environ 7%. Deux tiers de ces nouveaux postes, c'est-à-dire environ 4100 touchaient l'activité d'Assistant/e socio-éducatif/ve, bien que cette catégorie de travailleurs ait déjà compté le plus grand nombre de personnes actives.

La complexité du recrutement de personnel diffère selon les cas: un peu plus de la moitié des institutions indiquent que la recherche de personnel n'est pas particulièrement difficile. Les autres institutions indiquent rencontrer des difficultés à trouver du personnel. La recherche d'Animateurs/trices socioculturels/les est plus complexe que la moyenne.

Dans l'ensemble, seuls 2% des institutions n'ont pas trouvé de personne adéquate pour pourvoir les postes vacants. La catégorie Accompagnant/e socioprofessionnel/le faisait exception, avec 12% des postes vacants non pourvus.

Dans près de quatre cas sur cinq, les postes ont pu être pourvus dans les délais. Selon l'activité professionnelle, le taux de compromis a atteint jusqu'à 30% lors de l'attribution de postes. C'était particulièrement le cas pour les activités de Maître/sse socio-professionnel/le et d'Animateur/trice socioculturel/le.



En comparaison sectorielle à l'échelle de la Suisse, le champ professionnel du travail social ne rencontre pas autant de difficultés de recrutement que les autres secteurs, malgré la croissance supérieure à la moyenne du nombre de postes à pourvoir.

Le taux de fluctuation des institutions était de près de 8% durant l'année précédant l'enquête. Un taux de fluctuation était particulièrement élevé pour l'activité d'Éducateur/trice social/e, ainsi que dans le domaine d'activité Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap.

Par rapport à d'autres domaines d'activité, le champ professionnel du travail social affiche un taux de migration professionnelle supérieur à la moyenne.

Deux tiers des institutions interrogées se disent pleinement satisfaites de l'offre de formation professionnelle pour les domaines d'activité étudiés. Seuls 2% ne sont pas du tout satisfaites des offres. Elles indiquent une satisfaction supérieure à la moyenne pour la formation de base d'Aide en soins et accompagnement, l'examen professionnel de Responsable d'équipe en institutions sociales et médico-sociales, ainsi que pour l'examen professionnel supérieur de Directeur/trice dans le secteur social et médico-social. Leur satisfaction est en revanche inférieure à la moyenne en ce qui concerne la formation professionnelle initiale d'Assistant/e socio-éducatif/ve, d'Assistant/e social/e et d'Accompagnateur/trice social/e.

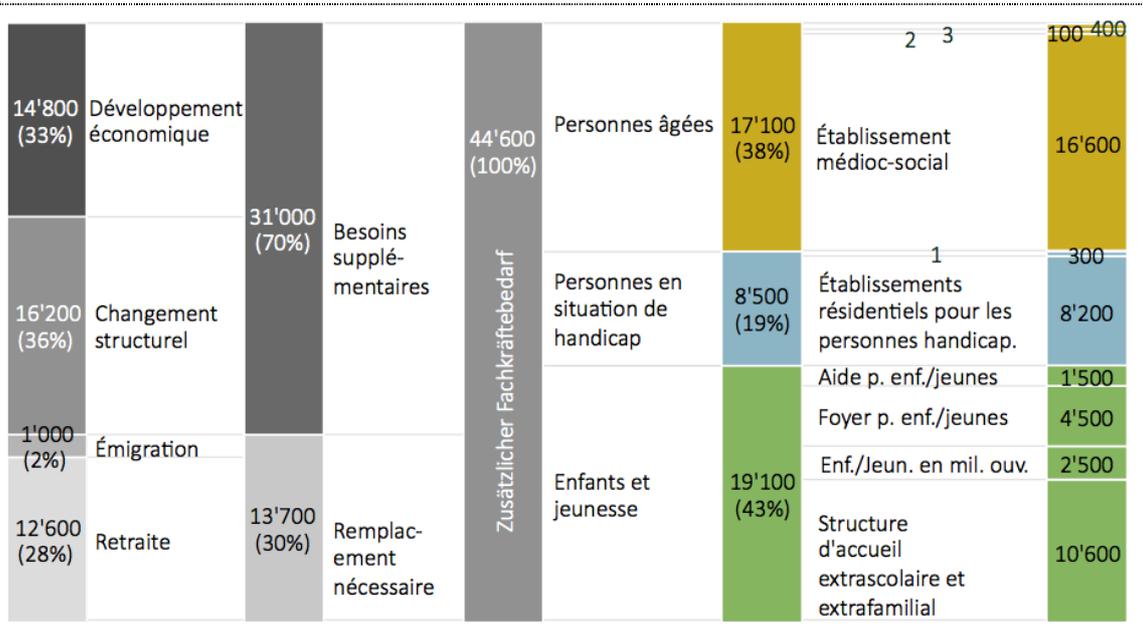
BESOIN DE PERSONNEL QUALIFIÉ ET DE FORMATION EN 2024

Le calcul du besoin de personnel qualifié et de formation jusqu'en 2024 repose sur une définition précise de la notion de «main-d'œuvre qualifiée». Dans la présente étude, la notion de «main-d'œuvre qualifiée» couvre toute personne disposant d'une formation formelle ou d'une formation similaire pour l'activité professionnelle envisagée. Des formations similaires peuvent couvrir des attentes différentes de la part des institutions, selon l'activité professionnelle et le champ d'activité. Le modèle de besoin de formation de l'IWSB s'inspire du modèle analytique des prévisions professionnelles datant des années 1960. Le besoin de main-d'œuvre qualifiée se subdivise en un besoin de remplacement et un besoin supplémentaire de personnel qualifié. Les personnes qui partiront à la retraite ou quitteront le secteur professionnel pour toute autre raison en 2024 doivent être remplacées par de nouvelles personnes (besoin de remplacement du personnel). Le besoin de personnel supplémentaire d'ici 2024 correspond aux nouveaux postes à pourvoir. Au total, on estime à 44 700 personnes le besoin de main-d'œuvre qualifiée supplémentaire nécessaire pour les trois champs d'activité étudiés. Par rapport aux 96 900 employés actuels, une demande de 46% de personnel supplémentaire est prévue d'ici 2024. Ce chiffre correspond à un besoin supplémentaire annuel de 3,9%.

L'illustration suivante répartit les origines du besoin de main-d'œuvre qualifiée par domaine d'activité:



FIG. 36 ORIGINE DU BESOIN DE PERSONNEL QUALIFIÉ JUSQU'EN 2024 PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



Remarques: 1 = Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap, 2 = Structures de soins de jour ou de nuit, 3 = Consultation et soutien aux personnes âgées

Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014. Calcul et représentation: IWSB

Une grande partie du besoin supplémentaire en main-d'œuvre qualifiée est couverte par l'arrivée sur le marché de l'emploi des nouveaux/elles diplômés/ées des professions sociales ainsi que par l'immigration. Ainsi, déduction faite des 39 000 personnes mises à la disposition du champ professionnel du travail social par la formation et l'immigration, le nombre de personnes devant encore être formées ne s'élève plus qu'à quelque 5700 personnes. Dans ce contexte, le nombre d'Aides en soins et accompagnement (2500), d'Éducateurs/trices sociaux/es (1200) et de Directeurs/trices de crèche/d'institution sociale et médico-sociale (1200) formés devra notamment augmenter. La demande d'Aides en soins et accompagnement dépend fortement de la croissance enregistrée par le domaine d'activité Encadrement de personnes âgées.

Si la part de personnel non qualifié devait être réduite d'ici 2024 en vue d'assurer la qualité de l'accompagnement et de l'encadrement, des efforts de formation plus importants devraient être consentis conformément au scénario de la professionnalisation. Dans ce contexte, trois scénarios de professionnalisation ont été calculés: 100%, 50% ou 25% des employés actuels sans formation formelle; chiffre auquel s'ajoute le nombre de places de stage couvertes dans l'activité professionnelle d'Assistant/e socio-éducatif/ve devant être remplacées par du personnel qualifié d'ici 2024.



TABEAU 11

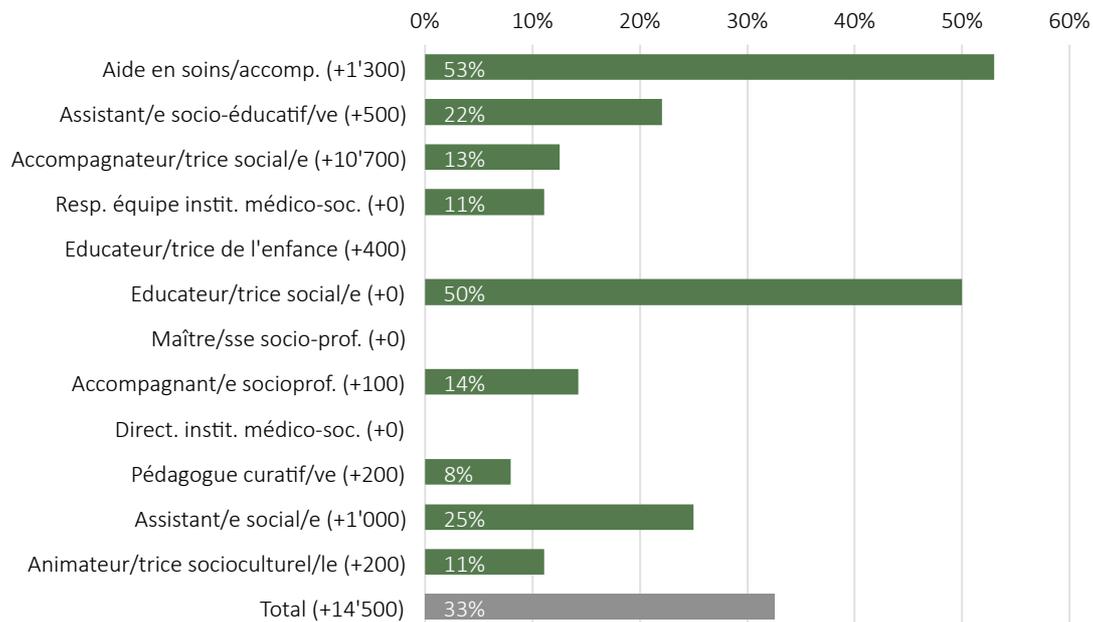
BESOIN SUPPLÉMENTAIRE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE D'ICI 2024 | SCÉNARIOS DE PROFESSIONNALISATION

Scénario	Mise à la retraite	Exode	Professionnalisation	Besoin de remplacement	Besoin additionnel	Besoin de personnel qualifié additionnel
Basis			-	13'600		44'600
Prof.-100%			14'500	28'200		59'100
Prof.-50%	12'600	1'000	7'300	20'900	31'000	51'900
Prof.-25%			3'600	17'300		48'200

Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014. Calcul: IWSB

Dans le modèle, la professionnalisation influe uniquement sur le besoin de remplacement, qui atteint 14 500 personnes qualifiées dans le scénario 100% (+33% par rapport au scénario de référence, pour un total de 59 100 personnes qualifiées). Ce besoin supplémentaire de professionnalisation diminue linéairement dans les deux autres scénarios, pour se fixer respectivement à 7 300 et à 3 600 personnes qualifiées supplémentaires.

FIG. 41 BESOIN ADDITIONNEL DE PERSONNEL QUALIFIÉ JUSQU'EN 2024 PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE | SCÉNARIO PROF. 100% PAR COMPARAISON AU



Remarque: une valeur de 0 peut provenir de l'arrondi, et ne signifie pas que le besoin en main-d'œuvre qualifiée supplémentaire soit nul. Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014, OFS Scénarios 2015-2024 pour le système de formation. Calcul et représentation: IWSB

Le besoin accru de main-d'œuvre qualifiée issu de la professionnalisation (100%) entraîne une hausse de 45% par rapport au scénario de référence dans le cas de l'Accompagnement d'enfants et d'adolescents, et de 38% dans le cas de l'Accompagnement de personnes en situation de handicap. L'activité



d'Encadrement de personnes âgées, en revanche, n'enregistrerait qu'une hausse relativement modérée de 15%. Du point de vue de l'activité professionnelle, la professionnalisation entraîne surtout une hausse de la demande d'Assistants/es socio-éducatifs/ves (+10 700 personnes, soit 53% de plus que dans le scénario de référence; cf. ill. 41). Cela est dû au fait que, dans ce cas, les places de stage doivent également être pourvues par du personnel qualifié. Si le pourcentage de l'augmentation est similaire pour l'activité d'Accompagnant/e socioprofessionnel/le, il correspond cependant à un nombre moins élevé de nouvelles places à pourvoir (500 places).

CONCLUSION

La présente étude relève une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne des autres branches pour le champ professionnel du travail social. Ce champ professionnel se distingue des autres branches par sa proportion de femmes supérieure à la moyenne (81%), ainsi que par une structure d'âge faisant la place belle aux jeunes (35% de moins de 30 ans), et se caractérise par un taux élevé de travail à temps partiel (64%) ainsi que par la faible proportion d'étrangers (12 %). Il ressort par ailleurs que, selon l'activité professionnelle envisagée, jusqu'à un tiers du personnel ne dispose pas de la formation formelle correspondante. Si l'on tient également compte des personnes en cours de formation et des stagiaires, cette part de personnes sans qualification ou en cours de formation augmente encore, pour atteindre 50%.

La présente étude donne une image différenciée en termes de besoin futur de main-d'œuvre qualifiée et de formation dans les domaines d'activité et les activités professionnelles étudiés. Dans ce contexte, l'approche méthodologique et les attentes en termes de proportion d'employés avec et sans formation formelle jouent un rôle majeur:

- Conformément au système d'indicateurs «Pénurie de main-d'œuvre qualifiée», nous observons une telle pénurie dans trois groupes de professions sociales définis par la Nomenclature suisse des professions, sur les quatre étudiées: «Éducateurs spécialisés», «Directeurs de homes et de crèches» ainsi que «Autres professions de l'assistance sociale»: Le système d'indicateurs utilisé par le SECO détermine la probabilité de pénurie de main-d'œuvre qualifiée attendue sur la base de quatre indicateurs et de l'évolution du domaine d'activité. Il en ressort que les groupes de professions mentionnés ci-dessus présentent un degré de couverture inférieur à la moyenne et un taux de chômage relativement faible dans un domaine professionnel en pleine croissance. Le groupe de professions NSP «Assistants sociaux» affiche en revanche un taux de chômage trop élevé, et ne présente donc pas de risque de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- Selon l'enquête menée auprès des institutions, près de la moitié d'entre elles (47%) sont confrontées à des problèmes de recrutement de personnel qualifié, ce qui semble dénoter un certain déficit de main-d'œuvre spécialisée. Cette valeur, comparable à celle des autres branches suisses, n'a donc rien d'inhabituel.
Dans certaines des activités professionnelles étudiées, la recherche du personnel s'avère particulièrement complexe (Animateur/trice socioculturel/le, par exemple). Dans d'autres (Maître/sse socio-professionnel/le et Animateur/trice socioculturel/le), près d'un quart à un tiers des postes font l'objet de compromis à l'embauche. Dans le cas de l'activité professionnelle Accompagnant/e socioprofessionnel/le, 12% des postes vacants ne peuvent pas du tout être pourvus. Par rapport à d'autres professions de la formation professionnelle initiale, l'activité d'Assistant/e socio-éducatif/ve présente un degré de complexité de recrutement supérieur à la moyenne.
- Selon le modèle de prévision du besoin de formation défini par l'IWSB, et dans l'hypothèse d'une croissance annuelle de l'emploi de 3,9%, il faut s'attendre à un besoin de main-d'œuvre qualifiée



supplémentaire d'environ 44 700 (scénario de référence), voire de 59 100 (scénario de professionnalisation à 100%).

Le scénario de référence émet l'hypothèse que les proportions de personnes disposant d'une éducation formelle ou similaire, sans formation formelle, en formation ou stagiaires, restent inchangées pour les activités professionnelles objet de l'étude. Le scénario de professionnalisation à 100%, en revanche, suppose que les personnes actuellement sans formation formelle ou stagiaires exerçant dans les professions étudiées seront remplacées par des employés disposant d'une formation formelle pour l'activité considérée.

Dans ce contexte, la demande d'Aides en soins et accompagnement, d'Éducateurs/trices sociaux/les et de Directeurs supplémentaires est particulièrement élevée. La demande d'Aides en soins et accompagnement dépend fortement de la croissance enregistrée par le champ d'activité Encadrement de personnes âgées.

Ce besoin supplémentaire de main-d'œuvre qualifiée est majoritairement couvert par de nouveaux/elles diplômés/ées, c'est-à-dire par des personnes ayant étudié une profession sociale, ainsi que par l'immigration. Le scénario présenté ci-dessus requiert la formation de 5700 personnes, contre 15 100 personnes supplémentaires dans le scénario de professionnalisation à 100% (besoin de formation supplémentaire). L'élimination des stagiaires dans l'activité professionnelle d'Assistant/e socio-éducatif/ve prévue par le scénario de professionnalisation 100% entraînerait un effort supplémentaire au niveau de la formation professionnelle initiale, notamment dans le domaine des Structures d'accueil extrascolaire et extrafamilial. Les experts mentionnent souvent la pression sur les coûts et l'obligation de faire des économies dans le champ professionnel du travail social comme étant un frein à l'embauche de personnel qualifié supplémentaire, mettant en péril tout effort de formation supplémentaire pour les activités professionnelles soumises à l'enquête. Ils perçoivent cependant aussi que les exigences de qualité envers le travail à accomplir dans les activités étudiées augmentent et requièrent certains efforts supplémentaires de formation.

Dans l'ensemble, la présente étude n'envisage pas de pénurie de main-d'œuvre qualifiée supérieure à la moyenne d'ici 2024. Cependant, la recherche de personnel pour certaines activités professionnelles devrait rester un défi majeur pour de nombreuses institutions, notamment dans les domaines d'activité Encadrement de personnes âgées et Accompagnement d'enfants et d'adolescents, et tout particulièrement ici au niveau de la Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial. Une réduction de la proportion d'employés sans formation formelle et de stagiaires dans l'activité Assistant/e socio-éducatif/ve entraînerait cependant un effort de formation supplémentaire considérable. Compte tenu du taux de départ exceptionnellement élevé dans le champ professionnel du travail social, des mesures de fidélisation du personnel revêtent également une grande importance.



SOMMAIRE

IMPRESSUM	1
RÉSUMÉ	I
SOMMAIRE	XI
INDEX DES ILLUSTRATIONS.....	XIII
INDEX DES TABLEUX	XIV
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	XV
1 INTRODUCTION.....	1
1.1 CONTEXTE ET OBJECTIF	1
1.2 STRUCTURE DE L'ÉTUDE.....	2
2 OBJET DE L'ÉTUDE.....	3
2.1 DOMAINES D'ACTIVITÉ ÉTUDIÉS.....	3
2.1.1 Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial.....	5
2.1.2 Enfance et jeunesse en milieu ouvert	6
2.1.3 Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents.....	6
2.1.4 Aide aux enfants et aux adolescents	6
2.1.5 Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap.....	6
2.1.6 Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap.....	6
2.1.7 Établissements médico-sociaux.....	7
2.1.8 Structures de soins de jour ou de nuit	7
2.1.9 Consultation et soutien aux personnes âgées.....	7
2.2 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ÉTUDIÉES.....	7
2.3 DÉFINITION DES NOTIONS DE «MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE» ET DE «PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE».....	10
2.3.1 Définition de la notion de main-d'œuvre qualifiée	10
2.3.2 Définition de la notion de «pénurie de main-d'œuvre qualifiée»	11
2.4 ENQUÊTE IWSB «SOCIAL 2015»	12
3 CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL.....	13
3.1 DÉFINITION DU CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL	13
3.2 CARACTÉRISTIQUES DU CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL.....	18
3.3 INDICATEURS DE PÉNURIE DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL	32
4 SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	34
4.1 NOUVEAUX POSTES ET POSTES VACANTS	34
4.2 RECHERCHE DE PERSONNEL.....	37
4.3 FLUCTUATION DU PERSONNEL	41
4.4 ÉVOLUTION DES EMPLOYÉS	45
5 PRÉVISION DES BESOINS DE FORMATION	47
5.1 BESOIN SUPPLÉMENTAIRE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE D'ICI 2024	47
5.1.1 Besoin de remplacement.....	48
5.1.2 Besoin supplémentaire	50
5.1.3 Besoin supplémentaire de main-d'œuvre qualifiée.....	52
5.2 BESOIN DE FORMATION D'ICI 2024.....	53
5.2.1 Immigration.....	53
5.2.2 Nouveaux/elles diplômés/ées.....	54



5.2.3	Besoin de formation supplémentaire.....	55
5.3	SCÉNARIOS	57
5.3.1	Scénarios inhérents aux modèles.....	57
5.3.2	Scénarios de professionnalisation	59
6	CONCLUSION.....	62
7	BIBLIOGRAPHIE.....	64
8	ANNEXE	65
8.1	MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE IWSB «SOCIAL 2015»	65
8.1.1	Population de base des données d'adresses.....	65
8.1.2	Exécution d'un test préliminaire et de l'enquête principale, taux de réponse	65
8.1.3	Extrapolation et évaluation.....	67
8.2	BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE D'ICI 2024, PAR DOMAINES D'ACTIVITÉ ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ..	69
8.3	QUESTIONNAIRE	70



INDEX DES ILLUSTRATIONS

Fig. 1	Lieux de travail (codes branche NOGA) des professions sociales NSP	9
Fig. 2	Employés par activité professionnelle	13
Fig. 3	Employés par activité professionnelle selon ESPA 2014	14
Fig. 4	Evolution de l'emploi dans le domaine social depuis 1991 selon ESPA	15
Fig. 5	Evolution de l'emploi dans le domaine social d'après NSP en équivalents plein temps depuis 2002 selon ESPA	16
Fig. 6	Champ professionnel du travail social par statut sur le marché du travail.....	17
Fig. 7	Personnes employées dans le domaine du social en relation avec les personnes qualifiées	18
Fig. 8	Employés par domaine d'activité	19
Fig. 9	Pourcentage des employés par activité professionnelle et domaine d'activité	21
Fig. 10	Employés par situation de formation et activité professionnelle	22
Fig. 11	Employés par situation de formation et domaine d'activité	24
Fig. 12	Employés dans les trois domaines d'activité en relation avec des indicateurs de référence par grande région	25
Fig. 13	Relation des sexes par activité professionnelle	26
Fig. 14	Relation des sexes par domaine d'activité.....	26
Fig. 15	Pourcentage d'étrangers par activité professionnelle	27
Fig. 16	Employés dans le domaine social par niveau de formation.....	28
Fig. 17	Structure d'âge des employés dans le domaine social.....	29
Fig. 18	Structure d'âge des employés par activité professionnelle	30
Fig. 19	Sous-emploi et sur-emploi dans le domaine social.....	31
Fig. 20	Nouveaux postes par activité professionnelle: niveau absolu et part de l'emploi total	34
Fig. 21	Postes vacants par activité professionnelle: niveau absolu et part de l'emploi total.....	36
Fig. 22	Taux de chômage 2004-2015 par professions NSP	37
Fig. 23	Difficultés à la recherche de personnel	38
Fig. 24	Emplois pourvus dans le délai fixé par activité professionnelle.....	39
Fig. 25	Compromis sur la recherche de personnel.....	40
Fig. 26	Licenciements par l'employeur par activité professionnelle : niveau absolu et part de l'emploi total.....	41
Fig. 27	Satisfaction des employeurs de la formation professionnelle	42
Fig. 28	Licenciements par l'employé par activité professionnelle: niveau absolu et part de l'emploi total.....	43
Fig. 29	Les raisons pour changer la profession dans le domaine d'activité accompagnement d'enfants et d'adolescents	44
Fig. 30	Evaluation du changement de l'emploi par activité professionnelle dans les années à venir	46
Fig. 31	Cadre du modèle théorique: prévision du besoin additionnel de personnel	47
Fig. 32	Besoin de remplacement jusqu'en 2024 par domaine d'activité	48
Fig. 33	Besoin de remplacement jusqu'en 2024 par activité professionnelle.....	49



Fig. 34	Besoin supplémentaire jusqu'en 2024 par activité professionnelle	50
Fig. 35	Besoin supplémentaire jusqu'en 2024 selon domaine d'activité	51
Fig. 36	Origine du besoin de personnel qualifié jusqu'en 2024 par domaine d'activité	52
Fig. 37	Origine du besoin de personnel qualifié jusqu'en 2024 par activité professionnelle	53
Fig. 38	Couverture du besoin de personnel qualifié jusqu'en 2024 par activité professionnelle.....	56
Fig. 39	Scénarios du besoin de personnel qualifié jusqu'en 2024 par domaine d'activité	57
Fig. 40	Couverture du besoin de personnel qualifié jusqu'en 2024 par scénario	58
Fig. 41	Besoin additionnel de personnel qualifié jusqu'en 2024 par activité professionnelle Scénario Prof. 100% par comparaison au. scénario de base.....	60
Fig. 42	Réponses reçues dans le temps	66

INDEX DES TABLEAUX

Tableau 1	Domaines d'activité étudiés.....	i
Tableau 2	Activités professionnelles étudiées.....	ii
Tableau 3	Codes et domaines d'activité NOGA	4
Tableau 4	Classification des 15 professions selon la NSP.....	8
Tableau 5	Codes NSP 2000: Professions sociales	8
Tableau 6	Employés par activité professionnelle et domaine d'activité	19
Tableau 7	Institutions par domaine d'activité	21
Tableau 8	Employés par activité professionnelle et niveau de formation.....	23
Tableau 9	Nombre de diplômés attendus d'ici 2024 dans le scénario d'éducation	54
Tableau 10	Besoin de formation supplémentaire d'ici 2024, par domaines d'activité et activités professionnelles	55
Tableau 11	Besoin supplémentaire de main-d'œuvre qualifiée d'ici 2024 Scénarios de professionnalisation	59
Tableau 12	Besoin de formation supplémentaire d'ici 2024, par domaines d'activité et activités professionnelles Scénario Prof. 100%.....	61
Tableau 13	Taux de réponse par domaine d'activité	67
Tableau 14	Besoin de main-d'œuvre qualifiée d'ici 2024, par domaines d'activité et activités professionnelles	69



LISTE DES ABRÉVIATIONS

AMSTAT	Statistiques sur le marché du travail
STATEM	Statistique de l'emploi
OFS	Office fédéral de la statistique
EJHA	Enfants, jeunes, personnes en situation de handicap et personnes âgées
ICIM	Initiative contre l'immigration de masse
NOGA 2008	Nomenclature générale des activités économiques 2008
ESPA	Enquête suisse sur la population active
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
NSP 2000	Nomenclature suisse des professions 2000
SFPI	Statistique de la formation professionnelle initiale
SOMED	Statistique des établissements médico-sociaux
STATENT	Statistique structurelle des entreprises
EPT	Équivalent plein temps



1 INTRODUCTION

1.1 CONTEXTE ET OBJECTIF

Le débat sur la couverture du besoin de main-d'œuvre qualifiée ne date pas de l'adoption de l'initiative contre l'immigration de masse (ICIM). SAVOIRSOCIAL – Organisation faîtière suisse du monde du travail du domaine social – avait en effet déjà abordé le sujet bien avant le lancement du débat sur l'initiative contre la pénurie de personnel qualifié des professionnels au niveau fédéral. En effet, pour pouvoir proposer un nombre de places de formation suffisant, il est indispensable de disposer d'une prévision quantitative. Par ailleurs, les voix déplorant le manque de travailleurs qualifiés dans le domaine social se sont multipliées depuis longtemps. C'est la raison pour laquelle SAVOIRSOCIAL a mandaté une première analyse de la situation de la main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social en 2011³. Dans cette première analyse, différents facteurs indiquaient un besoin de personnel qualifié supplémentaire (cf. point 3.3). La présente étude tend à approfondir cette analyse et à aboutir à un résultat clair quant aux différents domaines d'activité et aux différentes activités professionnelles. La question du moteur de la croissance de l'emploi dans le champ professionnel du travail social dépasse cependant le cadre de la présente étude. Ce point fait l'objet d'un projet de recherche de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), parallèle à la présente étude, et qui devrait être publié au cours du deuxième semestre 2016.

Il s'est avéré que les collectes de données publiques de l'Office fédéral de la statistique (OFS) ne répondaient que partiellement aux besoins de SAVOIRSOCIAL. La répartition actuelle des activités exercées ne permet pas de représentation adéquate de la situation de la main-d'œuvre qualifiée dans le secteur social. En témoigne le fait qu'un/une Assistant/e socio-éducatif/ve peut travailler dans les trois champs d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents, Accompagnement de personnes en situation de handicap et Encadrement de personnes âgées, mais exerce une activité différente dans chacun de ces trois champs d'activité.

Cette étude approfondie soulève donc trois questions spécifiques:

- 1 Qu'est-ce qui caractérise le champ professionnel du travail social et comment peut-il être structuré?
- 2 Comment se présente la situation du marché du travail dans le champ professionnel du travail social?
- 3 Quels enseignements peut-on tirer des prévisions en matière de besoin de formation quant à l'évolution future du champ professionnel du travail social?

L'étude de la première question permet de répondre aux deux autres points. Il est essentiel que sa structure corresponde au champ professionnel tel qu'il se perçoit. Les activités professionnelles doivent être définies de telle sorte que le champ professionnel du travail social s'y reconnaisse. En outre, les déclarations et les enseignements doivent pouvoir être différenciés par domaine d'activité. Par conséquent, le premier point est axé sur la caractérisation et la différenciation des domaines d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents, Accompagnement de personnes en situation de handicap et Encadrement de personnes âgées, ainsi que sur l'activité des employés par profession.

Cette structure de base permet au deuxième point d'analyser en détail les domaines d'activité définis de la branche à travers une grande enquête. Les données sont recueillies directement auprès des institutions dans les champs d'activité prédéterminés. L'image obtenue reflète pour la première fois la situation du marché du travail dans une structure représentative du champ professionnel du travail social.

La question de savoir si le marché du travail est tendu ne fait pas l'unanimité. Le présent rapport regroupe les diverses opinions pour former un tout. Cette approche permettra également d'analyser le

³ Voir B,S,S. (2011).



champ professionnel du travail social en fonction de caractéristiques telles que l'âge et le sexe, et de quantifier la main-d'œuvre qualifiée dans les différents domaines d'activité.

Les résultats de cette collecte de données sont utilisés dans le cadre de la prévision des besoins de formation par champ d'activité et par activité professionnelle. Le calcul du besoin de la branche en personnel qualifié de remplacement et supplémentaire montrera si des efforts supplémentaires sont nécessaires en termes de formation. La caractérisation du champ d'activité dans le premier point permet d'aborder le besoin de formation en fonction des champs d'activité et des activités professionnelles, et d'indiquer clairement les domaines dans lesquels des mesures de formation sont judicieuses.

1.2 STRUCTURE DE L'ÉTUDE

Sur les huit chapitres de l'étude, les chapitres deux à cinq présentent son principal contenu. Les autres chapitres présentent la méthodologie appliquée ainsi qu'un récapitulatif.

Définissant une systématique et des délimitations des activités professionnelles et des champs d'activité, le chapitre 2 pose les bases des analyses ultérieures.

Le chapitre 3 présente plus en détail le champ professionnel du travail social, par l'étude et par une analyse descriptive des caractéristiques sur la base des statistiques publiques et de l'enquête IWSB «Social 2015».

Le chapitre 4 se consacre à la situation actuelle du marché du travail dans les domaines d'activité étudiés (sur la base de l'analyse descriptive du chapitre 3). Par le biais de questions sur les postes vacants et sur les raisons du départ des employés, ce chapitre étudie le degré de complexité actuel de la situation de la main-d'œuvre qualifiée dans les institutions, ainsi que les raisons de cette tension.

Point central de la présente étude, le chapitre 5 présente les besoins de formation attendus. La prévision des besoins de formation estime le besoin supplémentaire de main-d'œuvre qualifiée d'ici 2024, par domaine d'activité et activité professionnelle.

Enfin, le chapitre 6 présente une conclusion sur la question de la pénurie de la main-d'œuvre qualifié.

Les chapitres 7 et 8 contiennent la bibliographie et l'annexe, alors que le 8.1 présente la méthodologie de l'enquête IWSB «Social 2015».



2 OBJET DE L'ÉTUDE

En Suisse, la croissance et la professionnalisation ont fait du domaine social une branche importante. Dans certains secteurs, le domaine social est soumis à de fortes réglementations, alors qu'il est organisé de manière relativement informelle dans d'autres. Cela rend à la fois intéressante et difficile l'analyse du monde du travail social, qui se caractérise par la grande variété des tâches qu'il couvre.

Dans les domaines d'activité fortement réglementés que sont notamment l'Accompagnement stationnaire de personnes en situation de handicap et l'Encadrement stationnaire de personnes âgées, la Confédération trouve un grand intérêt dans la collecte de données à des fins de contrôle. L'OFS relève donc chaque année des indicateurs détaillés sur les établissements médico-sociaux (SOMED). Cependant, les statistiques officielles du marché du travail ne livrent que partiellement les informations nécessaires à SAVOIRSOCIAL. Ces statistiques se concentrent soit sur les institutions, soit sur l'activité réalisée, ne décrivant ainsi en détail qu'une seule des deux perspectives, pour n'esquisser la seconde que sommairement. En outre, le niveau de détail des statistiques officielles (activité effectivement exercée ou de formation, par exemple) ne répond pas aux attentes de SAVOIRSOCIAL.

Les statistiques officielles et les nomenclatures sous-jacentes saisissant les données de manière trop générique et ne tenant pas compte des particularités de la branche, celles-ci ne sont pas suffisamment adaptées au domaine social, (voir chapitres 2.1 et 2.2). Les activités des institutions ambulatoires et stationnaires sont souvent différentes, mais doivent souvent être regroupées – ce qui est également le cas d'autres activités différentes. Une collecte de données propre à grande échelle a donc été réalisée afin d'obtenir une analyse plus précise du champ professionnel du travail social (voir chapitre 2.4).

Pour permettre une meilleure compréhension de la collecte de données, les chapitres suivants présenteront dans un premier temps les délimitations des champs d'activité et des activités professionnelles étudiées. Pour répondre à la question de savoir s'il y a ou non pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il convient de définir d'abord la notion de main-d'œuvre qualifiée, ainsi que les incidences de cette définition sur la notion de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. La méthodologie appliquée est présentée dans l'annexe (chapitre 8.1).

2.1 DOMAINES D'ACTIVITÉ ÉTUDIÉS

Le présent rapport porte sur trois domaines d'activité du domaine social⁴, couvrant au total plus de 7500 institutions. Ces institutions constituent la population de la présente étude. Ce chapitre présente plus en détail les domaines d'activité analysés dans l'étude, avant d'examiner les institutions qui s'occupent des groupes de population suivants:

- Accompagnement d'enfants et d'adolescents
- Accompagnement de personnes en situation de handicap
- Encadrement de personnes âgées

À des fins de simplicité, le rapport ne couvre que les trois domaines d'activité ci-dessus, lorsqu'il mentionne les champs d'activité EJHA.⁵

Les champs d'activité étudiés sont en outre subdivisés en secteur ambulatoire et un secteur stationnaire. Cette distinction est importante, car l'activité des employés et les conditions de travail peuvent fortement varier selon le cas. À titre d'exemple, le travail de nuit, de jour et de week-end est une composante normale des institutions stationnaires. Par ailleurs, contrairement aux installations ambulatoires, les

⁴ Le domaine social compte des employés qui assistent des personnes dans des situations difficiles.

⁵ La présente étude fait notamment l'impasse sur le travail social scolaire interne légal, l'aide aux victimes, l'aide aux demandeurs d'asile et l'aide au retour, ainsi que sur l'encouragement de l'intégration connexe.



institutions stationnaires comptent souvent aussi des personnes requérant des soins intensifs, ce qui peut s'avérer plus difficile pour les employés.

L'étude fait également une distinction entre l'encadrement de jour et de nuit, ainsi qu'entre l'accompagnement ambulatoire et les offres de conseil aux personnes âgées. Dans le cas des enfants et des adolescents, le domaine d'activité est subdivisé en quatre sous-domaines. Ces quatre sous-domaines d'activité sont les suivants: Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial, Enfance et jeunesse en milieu ouvert, Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents, et Aide ambulatoire aux enfants et aux adolescents.

TABLEAU 3 CODES ET DOMAINES D'ACTIVITÉ NOGA

NOGA 2008	Dénomination	Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial	Enfance et jeunesse en milieu ouvert	Maisons d'éducation / foyer pour enfants et adolescents	Aide aux enfants et aux adolescents	Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap	Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap	Etablissement médico-social	Structures de soins de jour ou de nuit	Consultation et soutien aux personnes âgées
87.1000	Hébergement médicalisé									
87.2001	Institutions pour toxicomanes									
87.2002	Établissements pour les traitements psychosociaux									
87.3001	Maisons pour personnes âgées									
87.3002	Institutions pour personnes en situation de handicap									
87.9001	Foyers pour enfants et adolescents									
87.9002	Maisons d'éducation									
87.9003	Autre action sociale avec hébergement									
88.1000	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes en situation de handicap									
88.9100	Crèches et garderies d'enfants									
88.9901	Oeuvres de bienfaisance, organisations caritatives									
88.9902	Autre action sociale n.c.a.									

Source: OFS (NOGA 2008). Affectation et représentation: IWSB sur la base de www.kubb2008.bfs.admin.ch

Certaines institutions proposent bien entendu aussi des services simultanés dans plusieurs de ces neuf sous-domaines. Étant donné que la structure du champ d'activité doit correspondre à l'idée que les institutions ont d'elles-mêmes, celles-ci sont attribuées au champ d'activité qu'elles perçoivent comme étant leur domaine principal. Cette structure évite de compter plusieurs fois les institutions présentant plusieurs sous-domaines.

Plus précise que la classification de la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA) utilisée pour les statistiques officielles, la classification des domaines d'activité choisie ici est plus adaptée au



domaine social, la première classification ayant par ailleurs déjà été qualifiée de «vieille et sans rapport avec les réalités» par les experts lors de l'étude préliminaire (KEK Beratung, 2013). Le Tableau 3 dresse la liste des deux domaines à deux chiffres de la NOGA dans lesquels la plupart des professionnels du travail social travaillent. Il montre également comment les domaines d'activité différenciés ici peuvent être attribués aux codes NOGA.

On voit immédiatement que la présente étude ne couvre pas toutes les classes NOGA. Les catégories Institutions pour toxicomanes et pour les traitements psychosociaux et Autre action sociale avec hébergement ne sont par exemple pas prises en compte, car elles ne font pas partie des domaines d'activité EJHA. Il ressort par ailleurs que nombre de délimitations utilisées dans le cadre de la présente enquête ne peuvent pas être clairement attribuées à un seul code NOGA, mais couvrent plusieurs champs d'activité. Les Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents peuvent par exemple se retrouver dans les trois codes NOGA Foyers pour enfants et adolescents, Maisons d'éducation et Œuvres de bienfaisance, organisations caritatives.

Par ailleurs, souvent la nomenclature NOGA ne répond pas exclusivement à un des trois domaines d'activité étudiés. Le code NOGA 88.9901 Œuvres de bienfaisance, organisations caritatives peut par exemple couvrir des institutions des trois domaines d'activité considérés. En outre, ce code recoupe également des institutions telles que les Associations internationales de développement, qui ne font pas l'objet de la présente étude.

Bien que les différences entre la nomenclature NOGA officielle et les domaines d'activité utilisés ici soient importantes, la nomenclature NOGA 2008 représente un facteur non négligeable de la présente étude. De nombreuses grandes séries de données de l'OFS se fondent en effet sur cette nomenclature. C'est notamment le cas de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), de la Statistique structurelle des entreprises (STATENT, anciennement appelée «recensement des entreprises»), ainsi que de la Statistique des établissements médico-sociaux (SOMED), qui livrent des données importantes dans les domaines du social en tant que relevé exhaustif obligatoire.

Étant donné leur fiabilité, les trois statistiques mentionnées ci-dessus constituent une base complémentaire pour la détermination des caractéristiques de la population de base. Celles-ci sont utilisées dans le cadre de l'extrapolation des données d'enquête. Les chapitres 8.1 et 8.1.3 donnent plus de détails sur la méthodologie utilisée dans le cadre de la présente étude, et plus particulièrement sur l'extrapolation. Les neuf sections suivantes présentent brièvement les sous-domaines d'activité utilisés dans le présent rapport.

2.1.1 STRUCTURE D'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE ET EXTRAFAMILIAL

La typologie des formes d'encadrement de l'OFS (BFS, 2015) distingue la prise en charge institutionnelle, qui couvre les établissements privés et publics d'encadrement d'enfants avant ou pendant leur scolarité obligatoire, et la prise en charge non institutionnelle, couvrant la garde extra familiale des enfants par des personnes privées qui ne font partie d'aucune organisation. La présente étude s'intéresse exclusivement à la prise en charge institutionnelle. Celle-ci couvre les crèches, les structures d'accueil collectif de jour, les foyers de jour et les écoles / jardins d'enfants à horaire continu.

Par le passé, les institutions regroupées sous la notion de Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial visaient surtout à combler les lacunes de prise en charge au sein de la famille. À l'heure actuelle, les possibilités d'encadrement complet, telles les écoles à horaire continu, sont de plus en plus proposées. L'offre prend cependant toujours pour base des services ambulatoires. L'enquête menée auprès des institutions du domaine d'activité Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial est fondée sur les listes cantonales et communales des institutions disposant de l'autorisation nécessaire.



2.1.2 ENFANCE ET JEUNESSE EN MILIEU OUVERT

Selon la définition de l'Association faîtière suisse pour l'animation enfance et jeunesse en milieu ouvert (AFAJ), les institutions du domaine d'activité Enfance et jeunesse en milieu ouvert s'occupent de l'intégration, dans un partenariat, d'enfants et de jeunes dans la société, en les accompagnant sur la voie de l'indépendance (Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz, 2007). Il convient de distinguer clairement cette activité de celle de la Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial, car l'activité d'Enfance et jeunesse en milieu ouvert n'assume pas d'abord des fonctions d'encadrement. Enfance et jeunesse en milieu ouvert offre en revanche la possibilité ciblée de coopérer et de participer à des activités et à des projets. Ce domaine d'activité propose des offres à caractère ambulatoire. En tant qu'organisation faîtière des institutions pour Enfance et jeunesse en milieu ouvert, l'AFAJ dispose d'une liste d'adresses de ses membres, utilisée dans la présente enquête. Ces données ont été complétées par des adresses de la Suisse romande et du Tessin, où la couverture par l'AFAJ est moins importante.

2.1.3 MAISONS D'ÉDUCATION / FOYERS POUR ENFANTS ET ADOLESCENTS

Les Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents offrent une possibilité de logement accompagné. Elles offrent par ailleurs des services similaires à ceux d'Enfance et jeunesse en milieu ouvert. L'enquête a eu recours à la base de données de la Conférence intercantonale des directrices et directeurs des affaires sociales, et à son répertoire sur la Convention intercantonale relative aux institutions sociales de type A (CIIS A).

2.1.4 AIDE AUX ENFANTS ET AUX ADOLESCENTS

L'Aide aux enfants et aux adolescents complète le système familial et éducatif par des offres telles que l'assistance des parents dans l'exercice de leurs tâches éducatives, ainsi que par des opportunités d'apprentissage et d'éducation en dehors du système éducatif pour les enfants et les jeunes. L'Aide aux enfants et aux adolescents a pour objectif de leur offrir des conditions d'éducation favorables (Stefan Schnurr, 2014). Les offres de l'Aide (ambulatoire) aux enfants et aux adolescents doivent, dans la mesure du possible, éviter l'admission des enfants et des adolescents dans des maisons d'éducation. La base de données de Pro Juventute (147.ch) a été mise à disposition pour l'enquête.

2.1.5 ÉTABLISSEMENTS RÉSIDENTIELS POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap fournissent des services dans les domaines du logement, des loisirs, du travail et de la formation. Dans la présente étude, conformément à la Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI) les «Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap» couvrent, outre les foyers d'hébergement et les formes de logement collectif encadré, des ateliers et des foyers de jour. L'enquête a eu recours à la base de données de la Conférence intercantonale des directrices et directeurs des affaires sociales, et à son répertoire sur la Convention intercantonale relative aux institutions sociales de type B (CIIS B).

2.1.6 CONSULTATION ET SOUTIEN AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les offres de consultation et de soutien aux personnes en situation de handicap comprennent surtout les services dans le domaine de l'assistance et de l'intégration. Il convient d'exclure explicitement les offres axées sur l'encadrement (ambulatoire et résidentielle), couvertes dans la présente étude par le champ d'activité «Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap». Les organismes



suivants ont été contactés dans le cadre de l'enquête: Procap, Pro Mente Sana, FRAGILE, Agile, Pro Infirmis, Insieme Fondation Emera.

2.1.7 ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX

Les Établissements médico-sociaux offrent aux personnes âgées des logements adaptés à leurs besoins. Outre l'offre de logements elle-même, sont compris également les soins et l'encadrement correspondants pour personnes âgées. Sur ce point, l'enquête a eu recours aux listes cantonales d'établissements de soins.

2.1.8 STRUCTURES DE SOINS DE JOUR OU DE NUIT

Les Structures de soins de jour ou de nuit sont des offres de soins et d'encadrement à caractère ambulatoire, qui améliorent la disponibilité des proches pour les personnes concernées (en diminuant la charge qui leur incombe), permettant ainsi leur vie à domicile. Les personnes âgées peuvent ainsi être encadrées de jour ou de nuit. Après une journée ou une nuit en institution, la personne concernée regagne son domicile (Amt für Gesundheit und Soziales Kanton Schwyz, 2014). Les institutions de ce type sont souvent liées à des Établissements médico-sociaux et seul un petit nombre d'entre elles sont des organismes indépendants. L'enquête a eu recours ici aux mêmes listes d'adresses cantonales que dans le cas des Établissements médico-sociaux.

2.1.9 CONSULTATION ET SOUTIEN AUX PERSONNES ÂGÉES

À l'instar de l'activité de «Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap», ce domaine d'activité couvre par exemple des conseils sociaux: assistance au logement, service de transport, conseils de gestion, service de repas, etc. Il convient d'exclure explicitement les offres axées sur l'encadrement et les soins proprement dits. L'enquête a eu recours aux listes d'adresses de Pro Senectute, de la Croix-Rouge suisse, de l'Association Alzheimer Suisse et de Parkinson Suisse.

2.2 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ÉTUDIÉES

Si les institutions peuvent être réparties sur différents domaines d'activité EJHA décrits au chapitre 2.1, les collaborateurs exerçant une profession sociale au sein de ces institutions peuvent également faire l'objet d'une classification. Différentes approches sont possibles pour réaliser cette classification. Les collaborateurs diffèrent dans leur formation, c'est-à-dire dans la profession apprise, mais également dans l'exercice effectif de leur fonction.

Bien que de nombreuses personnes pratiquent bien le métier qu'elles ont appris, il est également possible qu'elles exercent une autre profession. Il arrive donc que des personnes exercent une activité professionnelle pour laquelle elles ne disposent pas de formation formelle. Les notions d'«activité professionnelle d'une personne» et de «profession exercée» sont utilisées comme synonymes dans le présent rapport. Celle-ci ne doit pas automatiquement correspondre à la profession initiale. Pour obtenir un aperçu du champ professionnel du travail social, il est judicieux de l'étudier sous l'angle de l'activité exercée, afin de garantir dans la vue d'ensemble l'intégration des personnes issues d'un autre domaine professionnel, apprentis et stagiaires.

L'enquête de la présente étude et les graphiques utilisés distinguent 15 activités professionnelles exercées, répertoriées au Tableau 4. Les titres professionnels ne doivent pas être compris comme titres faisant suite à une formation, mais décrivent l'activité du collaborateur social. Aucune distinction n'est



donc faite entre les différents diplômes, bien que ce soit possible, par exemple chez les assistants sociaux.

TABLEAU 4 CLASSIFICATION DES 15 PROFESSIONS SELON LA NSP

Éducation	Niveau de formation	NSP
Aide en soins et accompagnement	Formation professionnelle initiale AFP	86507
Assistant/e socio-éducatif/ve	Formation professionnelle initiale CFC	83104
Accompagnateur/trice social/e	Examen professionnel	83101
Spécialiste de la migration*	Examen professionnel	83101
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-sociale	Examen professionnel	71105
Educateur/trice de l'enfance	École supérieure	83102
Educateur/trice social/e	École supérieure	83102
Maître/sse socio-professionnel/le	École supérieure	83103
Accompagnant/e socioprofessionnel/le	Examen professionnel supérieur	83104
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale	Examen professionnel supérieur	83103
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles*	Examen professionnel supérieur	86207
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles*	Examen professionnel supérieur	11305
Pédagogue curatif/ve	Haute école spécialisée (HES)	83102
Assistant/e social/e	Haute école spécialisée (HES)	83101
Animateur/trice socioculturel/le	Haute école spécialisée (HES)	83104

Remarque: * = nombre d'observations trop faible dans l'enquête, et donc sans évaluation dans le rapport.

Source: OFS (NSP 2000). Affectation et représentation: IWSB

Ces 15 professions ont été définies en collaboration avec la direction et le conseil de SAVOIRSOCIAL et permettent une appréciation plus fine du champ professionnel du travail social que ne le permettaient les collectes de données antérieures recueillies au niveau fédéral. En effet, les statistiques de l'OFS ne distinguent que quatre groupes: Assistants sociaux, Educateurs spécialisés, Directeurs de homes et de crèches, et Autres professions de l'assistance sociale. Ce groupe (code NSP 831) est généralement utilisé comme un point de référence des professions sociales.

Sur les 15 professions du tableau, trois sont marquées d'un astérisque. À des fins d'exhaustivité, ces trois professions ont été intégrées à l'enquête. Cependant, comme pratiquement aucune des institutions interrogées n'emploie de collaborateurs dans ces professions et que la base de données est insuffisante, celles-ci ne seront pas prises en compte dans les graphiques par la suite.

TABLEAU 5 CODES NSP 2000: PROFESSIONS SOCIALES

NSP 2000 Code	Dénomination
83101	Assistants sociaux
83102	Educateurs spécialisés
83103	Directeurs de homes et de crèches
83104	Autres professions de l'assistance sociale

Source: OFS (NSP 2000). Représentation: IWSB



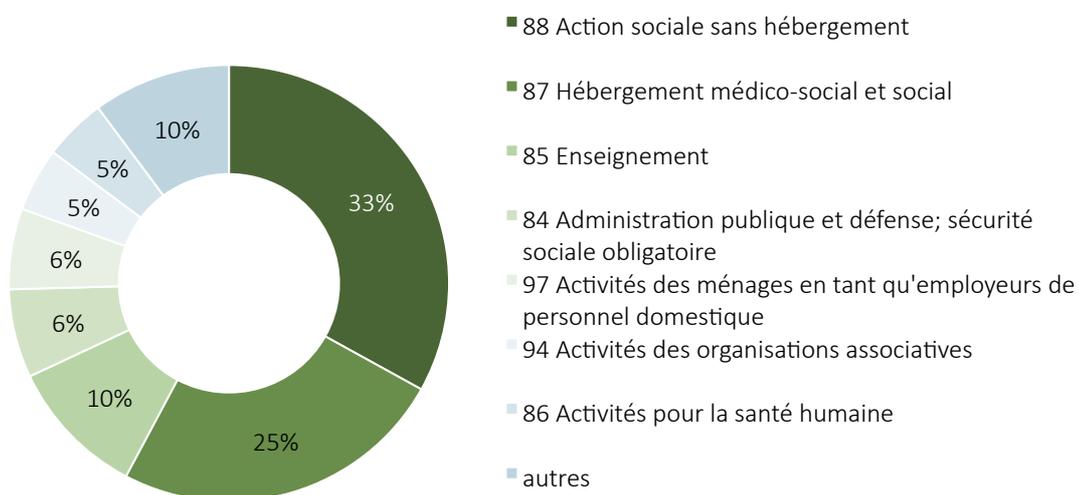
Pour catégoriser les professions des personnes interrogées, l'ESPA se fonde sur la Nomenclature suisse des professions 2000 (NSP 2000). Les quatre groupes de professions mentionnés ci-dessus sont classés sous les codes NSP 2000 comme décrit au Tableau 5. Les 15 professions faisant l'objet de l'étude et leurs codes NSP sont présentées au Tableau 4.

Même si les 15 professions peuvent être attribuées aux quatre catégories NSP, cela ne signifie pas qu'il y ait identité de couverture. Les professions prises en compte dans la présente enquête correspondent à un sous-ensemble des codes NSP. La différence est notamment due aux professions auxquelles la NSP attribue un code, mais qui ne font pas l'objet de la présente étude (salutistes, par exemple). D'autre part, cette étude ne tient compte que des travailleurs actifs dans l'un des neuf domaines d'activité décrits au chapitre 2.1.

Dans la mesure du possible, la présente étude se fonde sur les données de l'enquête spécifique «Social 2015» menée par l'IWSB. Là où cela n'est cependant pas possible, l'enquête recourt aux données des statistiques officielles. Dans les deux cas, les sources sont indiquées dans les références. C'est par exemple le cas lorsque les données sont représentées sur une certaine période de temps, ou qu'une enquête doit être menée auprès des employés pour disposer des informations souhaitées. C'est pourquoi ces illustrations ne représentent que les quatre professions du Tableau 5 et les titres professionnels sont précédés de la mention «NSP».

Il importe surtout de comprendre que tous les membres du personnel d'une institution sociale n'exercent pas automatiquement une profession sociale. Les Établissements médico-sociaux, notamment, emploient de nombreux collaborateurs dans les professions des soins, de la gastronomie et du nettoyage. La liste des 15 professions devait donc également refléter clairement cette différence, ce qui s'est avéré très utile dans le cadre de l'enquête.

FIG. 1 LIEUX DE TRAVAIL (CODES BRANCHE NOGA) DES PROFESSIONS SOCIALES NSP



Source: OFS (ESPA 2014). Calcul et représentation: IWSB

La Fig. 1 met en relation les codes NSP 2000 et NOGA 2008. Elle présente les domaines NOGA (niveau à deux chiffres) dans lesquels les quatre codes NSP sont actifs. Ainsi, un tiers des employés du domaine social NSP est actif dans la catégorie Action sociale sans hébergement. Près de deux tiers sont actifs dans les catégories couvertes par les codes NOGA 87 et 88, c'est-à-dire Actions sociales et Hébergement.



La troisième plus grande catégorie (10%) est le domaine de l'Enseignement. Ce code NOGA ne couvre que des institutions à partir de l'enseignement pré-primaire (donc pas les garderies), et non l'accueil pour le repas de midi ni aucune autre forme d'encadrement proche de la famille. Ce domaine est pourtant étonnamment vaste. En effet, de nombreuses écoles n'ont pas externalisé leur offre d'accueil de midi, tel l'accueil pour le repas par exemple, mais l'organisent elles-mêmes. Par ailleurs, certaines personnes qualifiées dans le domaine social prêtent également main-forte dans le cadre de l'enseignement.

2.3 DÉFINITION DES NOTIONS DE «MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE» ET DE «PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE»

2.3.1 DÉFINITION DE LA NOTION DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Le Duden définit la main-d'œuvre qualifiée comme «une personne disposant des connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'une profession». Cette définition est cependant imprécise quant aux «connaissances et compétences nécessaires» dans le domaine social.

Le diplôme de «Maître/sse socio-professionnel/le ES» suffit-il pour être considéré comme main-d'œuvre qualifiée à un poste de Maître/sse socio-professionnel/le? Quand les diplômes étrangers sont-ils comparables aux diplômes suisses? Une expérience de la production (telle qu'une formation de menuisier) et de longues années d'expérience professionnelle sont-elles suffisantes pour la fonction de Maître/sse socio-professionnel/le? Les personnes issues d'un autre domaine professionnel doivent-elles effectuer une formation agogique supplémentaire pour être considérées comme main-d'œuvre qualifiée? Quelle est la formation continue nécessaire et quel doit être le degré d'actualité de ces certificats? Et même si l'on s'accorde pour dire qu'une personne doit disposer des «connaissances et compétences nécessaires», cette même personne peut-elle être considérée comme main-d'œuvre qualifiée si elle exerce une tout autre activité? Du point de vue de cette activité, la personne est issue d'un autre domaine professionnel et n'est pas qualifiée.

Sur cette base, la présente étude définit une personne comme «main-d'œuvre qualifiée» au sens strict si l'activité professionnelle qu'elle exerce correspond à l'activité qu'elle a apprise. Cependant, il n'est pas rare qu'une formation permette d'exercer différentes activités. Une assistante sociale HES peut par exemple aider des toxicomanes, mais aussi clarifier les droits et les prétentions financières des demandeurs d'asile et les assister dans leur intégration. Diverses activités peuvent donc normalement être exercées avec la même formation et inversement.

Par ailleurs, les activités de nombreux postes ne requièrent pas d'apprentissage spécifique, mais peuvent être exercées sur la base de diverses qualifications. C'est pourquoi il est difficile de définir précisément la notion de «main-d'œuvre qualifiée» pour les professions non réglementées.

Dans le cadre de la collecte de données pour la présente étude, les travailleurs ont été classés en cinq catégories: les personnes ayant suivi une formation formelle, une formation similaire, les personnes en formation, sans formation formelle et les stagiaires. Ce classement permet de distinguer les travailleurs en fonction de leur degré de formation, et de définir la main-d'œuvre qualifiée comme correspondant aux personnes ayant une formation formelle ou similaire. Ce que les institutions entendent par «formation similaire» est cependant laissé à leur discrétion. Étant donné la difficulté de définition de la main-d'œuvre qualifiée, cette approche semble la plus judicieuse.



2.3.2 DÉFINITION DE LA NOTION DE «PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE»

La notion de «pénurie de main-d'œuvre qualifiée» jouit d'une grande popularité, au moins depuis l'initiative contre la pénurie de personnel qualifié lancée en 2011 par le Conseil fédéral. Lancée au départ en raison de l'évolution démographique (maître mot: le vieillissement de la société), l'adoption de l'initiative contre l'immigration de masse (ICIM) a encore renforcé l'intérêt porté à ce sujet. Le succès de ce mot-clé est surtout dû aux politiques et aux médias. Au sens économique du terme, cependant, la notion de pénurie est quasi-inexistante.

Dans l'économie, le manque de ressources est un état normal et l'allocation des ressources limitées l'un des principaux objectifs de cette branche. Les ressources limitées ne concernent pas que les ressources naturelles, tels le sol et l'eau, mais incluent également la main-d'œuvre d'une société. En témoigne par exemple le fait que les sociétés n'engageraient que du personnel qualifié disposant d'une longue expérience à un tarif minimal si cela leur était possible.

Dans la plupart des cas, il est possible de trouver une personne appropriée sur le marché du travail, même si celle-ci ne satisfait pas à toutes les attentes de l'employeur. Il ne peut être question de pénurie au sens strict que lorsque les besoins élémentaires ne peuvent être couverts, ce qui se produit par exemple en cas de pénurie alimentaire ou de pénurie d'eau.

Au sens large, on parle de pénurie lorsque l'offre ne peut couvrir la demande à un niveau de prix donné. À l'échelle du marché du travail, on peut donc dire qu'il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'il n'est pas possible de trouver une personne disposant des qualifications nécessaires au salaire habituel de la branche – en fonction des conditions de travail d'une exploitation. En économie politique cependant, on se contente souvent d'évoquer une demande excédentaire. Ces aspects à court terme d'une demande excédentaire sont présentés et discutés au chapitre 4.

Habituellement, ce type d'excédent de la demande se corrige automatiquement par la hausse des prix des marchandises limitées, ce qui entraîne une hausse de l'offre. Par conséquent, si les conditions d'engagement dans un domaine d'activité sujet à la pénurie de main-d'œuvre peuvent s'améliorer, le nombre de personnes apprenant cette profession augmente, ce qui comble l'écart entre l'offre et la demande.

Étant donné que de nombreuses formations durent entre 2 et 5 ans, il résulte souvent un retard entre une demande croissante de main-d'œuvre qualifiée et la couverture de cette demande par de nouveaux collaborateurs qualifiés. À long terme, une «pénurie de main-d'œuvre qualifiée» ne se forme que lorsque la longueur des cycles de formation empêche constamment de combler l'écart. Il est par conséquent plus judicieux de parler de «besoin de formation» et non de «pénurie de main-d'œuvre qualifiée», pour attirer l'attention sur le fait que la politique de l'enseignement devrait plutôt s'orienter sur des développements à moyen et long termes, que courir après des tendances économiques à court terme. Une prévision des besoins de formation à l'horizon 2024 a donc été élaborée au chapitre 5, en vue d'en déduire des possibilités d'action.

Du point de vue d'une institution, cependant, la pénurie à long terme de la main-d'œuvre qualifiée est interprétée différemment. Pour une institution, la pénurie de personnel qualifié se manifeste par le fait qu'un poste reste vacant, ou ne peut être pourvu qu'avec un certain retard. Les prescriptions légales entraînent parfois un manque de flexibilité au niveau de l'embauche. Même si ces problèmes individuels sont bien connus, ils restent cependant très difficiles à résoudre: il n'existe pas de définition objective de la pénurie en termes de temps nécessaire pour pourvoir un poste vacant.

Du point de vue professionnel, cette notion est encore comprise différemment. Dans ce cas, la qualité de la prestation est au premier plan. Grosso modo, on pourrait dire que, dans ce contexte, on a besoin, pour assurer la qualité, d'une certaine quantité de personnel qualifié, qui dépasse la part minimale imposée par la loi. Pour y parvenir, il serait possible de diminuer la part de personnes sans formation formelle ou



de stagiaires, voire de diminuer le nombre d'employés disposant d'une formation similaire. Ces aspects sont traités par les scénarios de prévision des besoins de formation présentés au chapitre 5.3.

2.4 ENQUÊTE IWSB «SOCIAL 2015»

Une enquête était nécessaire pour répondre à toutes les questions en suspens relatives à la main-d'œuvre qualifiée dans les domaines sociaux décrits ci-dessus. Les paragraphes suivants présentent brièvement ses principaux éléments. Les lectrices et lecteurs intéressés peuvent se reporter au chapitre 8.1 pour une description plus détaillée des méthodes utilisées.

Dans un premier temps, la présente étude détaillée a déterminé dans le cadre d'une étude documentaire les principaux enseignements sur le champ professionnel du travail social. Dans le cadre d'une enquête menée dans les domaines d'activités sélectionnés auprès de plus de 7500 institutions, elle a ensuite collecté des informations qualitatives et quantitatives sur la situation du marché du travail, de la main-d'œuvre et de la formation pour les activités professionnelles visées. Le taux élevé de réponse (plus de 20%) a permis une extrapolation fiable. Une enquête menée auprès de spécialistes a permis de tenir compte des facteurs contextuels importants.

Les données collectées ont dû être extrapolées pour leur évaluation. Concrètement, cela signifie qu'une pondération individuelle est attribuée à chaque participant de l'enquête. Celle-ci représente les caractéristiques d'un point de données et tient compte de sa présence dans la population de base. La pondération attribuée aux réponses d'une institution issue d'un champ d'activité peu représenté est plus élevée que la pondération attribuée en cas de taux de réponse élevé.

Grâce au modèle de prévision du besoin de formation de l'IWSB, l'étude a ensuite évalué le besoin de formation et de personnel qualifié jusqu'en 2024.



3 CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

Les chapitres suivants caractérisent le domaine d'activité des professions sociales, tel que défini au chapitre 2.1, en fonction des principaux paramètres.

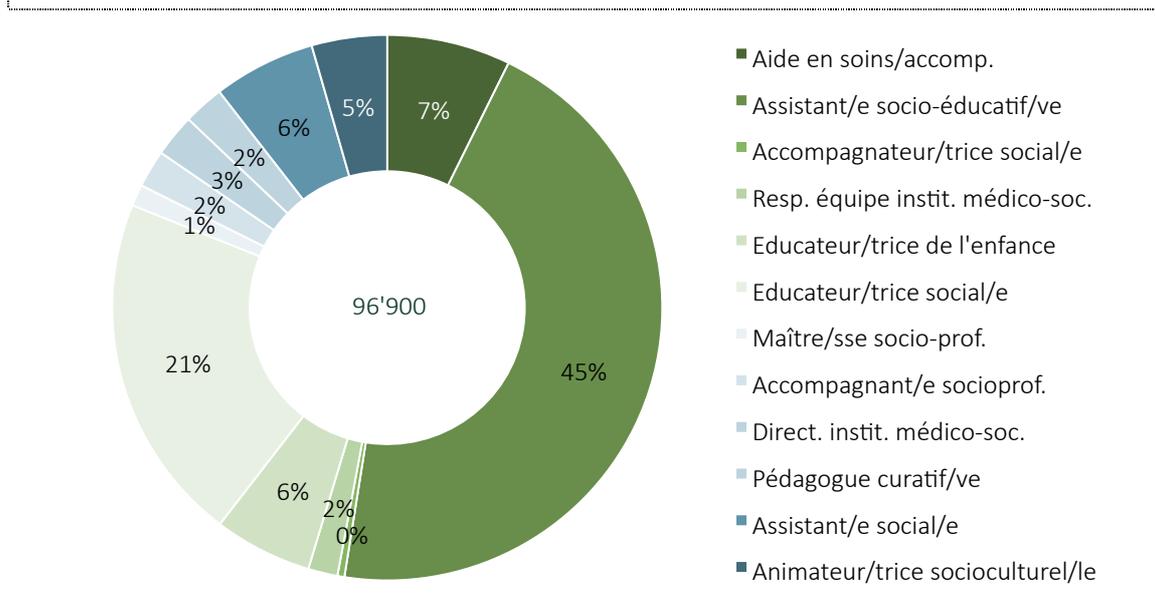
3.1 DÉFINITION DU CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

Le présent sous-chapitre vise à analyser les activités qui composent le champ professionnel du travail social, son évolution au fil du temps, ainsi que son étendue. D'une part, les informations proviennent de l'enquête «Social 2015», réalisée par l'IWSB auprès de plus de 7500 institutions. D'autre part, certaines données de l'ESPA 2014 ont été utilisées en complément (lors de l'observation de l'évolution dans le temps, par exemple).

EMPLOYÉS DU SOCIAL

Le champ professionnel du travail social objet de l'étude compte douze activités professionnelles. La Fig. 2 présente leur proportion par rapport au nombre total d'employés du domaine d'activité EHJA. Est considérée comme employé/ée toute personne dans une relation de travail rémunéré, quel que soit son niveau d'occupation.

FIG. 2 EMPLOYÉS PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Source: enquête IWSB «Social 2015»

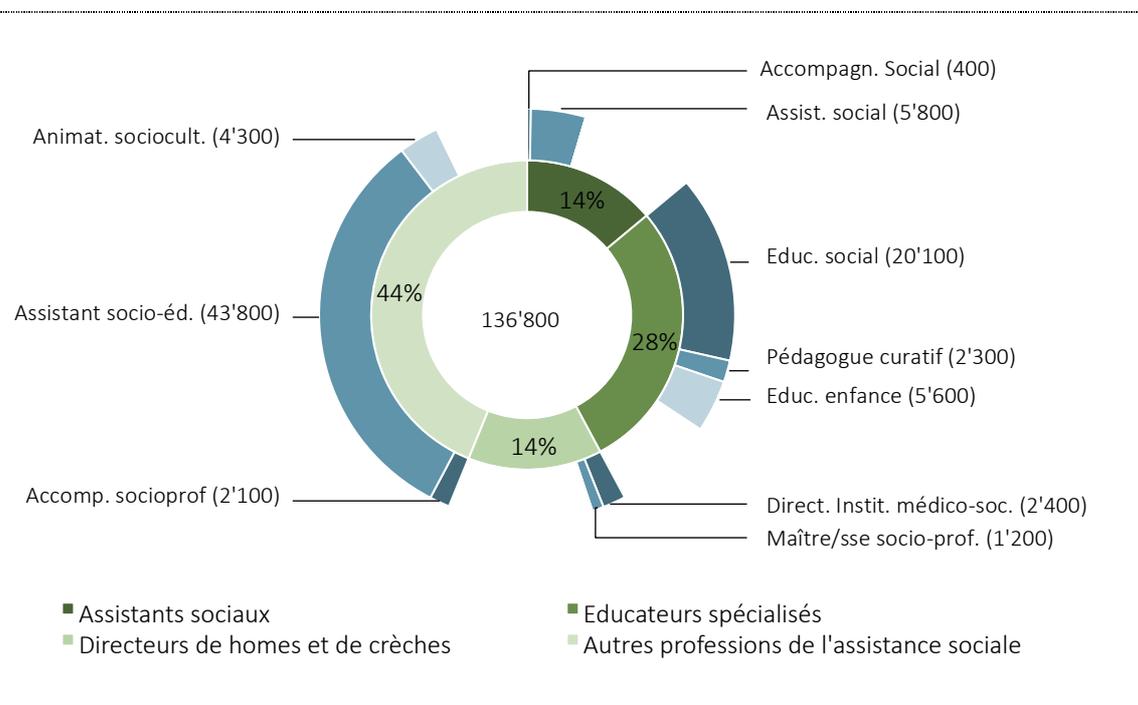
Lors de l'enquête de 2015, les institutions participantes ont indiqué que 45% des employés exerçaient l'activité d'Assistant/e socio-éducatif/ve. La proportion d'employés exerçant comme Éducateurs/trices sociaux/es représente moins de la moitié (21%) de ce premier groupe. Représentant au total près de 6%, les trois activités professionnelles «Aide en soins et accompagnement», «Assistant/e social/e» et «Assistant/e socio-éducatif/ve» couvrent près d'un cinquième des collaborateurs dans le domaine EHJA. Environ 5% des employés sont actifs dans le domaine de l'animation socioculturelle. Les 10% restants des quelque 96 900 employés se répartissent sur six autres domaines d'activité, avec une proportion respective de moins de 3%.



Dans l'ensemble, la distribution linguistique ne présente pas de particularité dans le champ professionnel du travail social (74% travaillent en Suisse alémanique), mais le pourcentage d'Assistants/es socio-éducatifs/ves employés est nettement plus élevé en Suisse alémanique (86%), alors que l'activité d'Aide en soins et accompagnement est surreprésentée en Suisse latine (39%).

Si l'on s'en tient à la ventilation des activités professionnelles selon les critères de l'ESPA, qui utilise les titres professionnels NSP 2000, le tableau obtenu est moins différencié. Lorsqu'on observe la Fig. 3, on constate immédiatement que le champ professionnel du travail social compte seulement quatre groupes de professions. Par ailleurs, il existe un écart important en termes de nombre d'employés. L'ESPA compte ainsi 136 800 employés dans le domaine social, contre 96 900 pour l'enquête menée dans le cadre de la présente étude. Cet écart est principalement dû à la définition différente du domaine d'activité (voir chapitre 2.2).

FIG. 3 EMPLOYÉS PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SELON ESPA 2014



Remarque: l'illustration représente les activités du champ professionnel du travail social selon l'Enquête suisse sur la population active (anneau intérieur). L'anneau extérieur représente l'intersection des activités couvertes par la notion ESPA de domaine social, et le champ d'activité EHJA tel que défini dans la présente étude. Source: OFS (ESPA 2014). Calculs et représentation: IWSB

La Fig. 3 montre que, selon l'ESPA 2014, la majorité des employés (44%) exerce une profession de la catégorie «Autres professions de l'assistance sociale», qui couvre également les fonctions importantes pour le domaine d'activité EHJA d'Assistant/e socio-éducatif/ve, Accompagnant/e socioprofessionnel/le et Animateur/trice socioculturel/le La proportion des employés également couverts par la présente étude est importante.

28% des employés du secteur social selon l'ESPA gagnent leur revenu en tant qu'Éducateur/trice, domaine couvrant les activités professionnelles analysées dans le cadre de cette étude d'Éducateur/trice social/e, de Pédagogue curatif/ve, ainsi que d'Éducateur/trice de l'enfance.

Près de 14% des employés du domaine social sont employés en tant que «Directeurs de homes et de crèches», dénomination couvrant outre les «Directeurs/trices de crèche/d'institution sociale et médico-

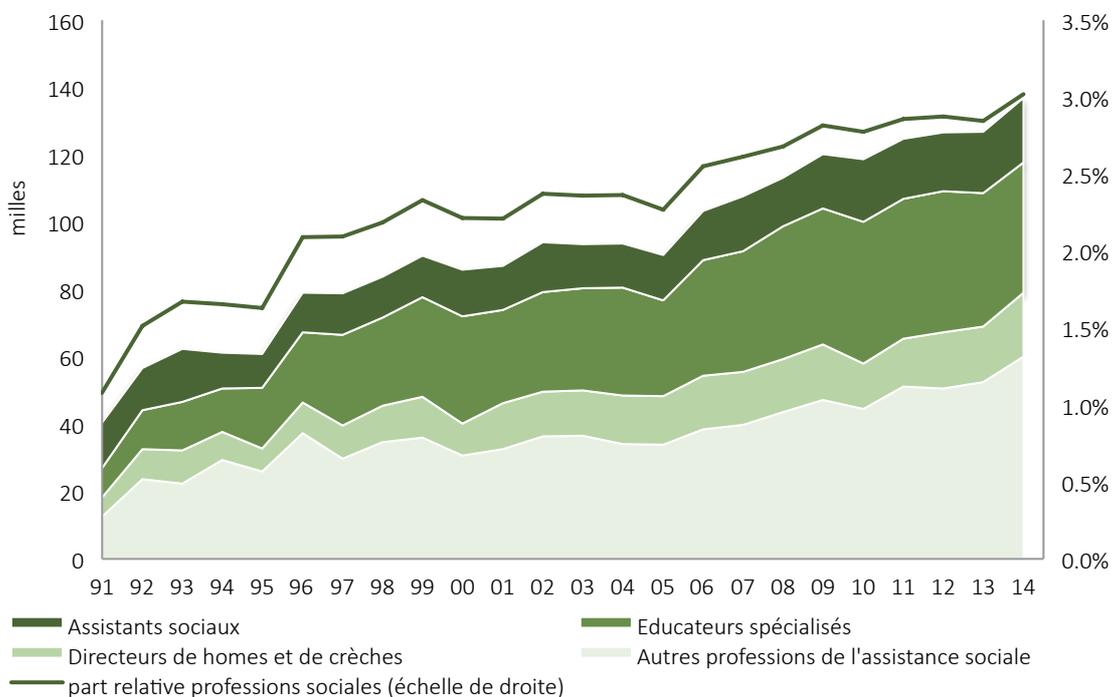


sociale», les «Maîtres/ses socio-professionnels/lles». Le nombre d'employés NSP du domaine social (selon ESPA) gagnant leur vie comme Assistant/e social/e est similaire. Parmi eux, un peu moins d'un tiers travaille comme Accompagnateur/trice social/e ou comme Assistant/e social/e dans le domaine d'activité EHJA, les 68% restants travaillant hors du domaine objet de la présente étude (dans le domaine de la : travail social en milieu scolaire, par exemple).

Les 8800 autres employés objets de la présente étude relèvent de codes NSP non couverts par le domaine social NSP (soit des 86.507 «Autres professions soignantes» et des 71.105 «Cadres moyens»), et travaillent principalement comme Aides en soins et accompagnement et comme Responsables d'équipe dans des institutions sociales/médico-sociales. Ces activités professionnelles ne sont pas reprises à la Fig. 3. Cela montre que l'ESPA regroupe de nombreuses professions, ce qui a été évité dans l'enquête réalisée dans le cadre de la présente étude. 64% (88 100 sur 136 800) des employés, repris dans l'ESPA dans le domaine social, relèvent dans la présente étude du domaine d'activité EHJA.

En revanche, l'ESPA convient particulièrement pour se faire une idée de la signification macro-économique du domaine social en Suisse. Selon l'ESPA, près de 136 800 personnes exerçaient une profession sociale en 2014. Ce chiffre représente près de 3% des emplois de Suisse. Les employés des professions sociales travaillent souvent à temps partiel avec un taux d'occupation moyen de l'ordre de 70%. Ce chiffre est inférieur à la moyenne suisse, le taux d'occupation à l'échelle nationale se montant à près de 82%. Du fait de cette forte tendance au travail à temps partiel, les 136 800 employés ne correspondent qu'à 95 300 équivalents plein temps⁶ (EPT). Le domaine social NSP ne représente donc que 2,5% des employés ETP en Suisse.

FIG. 4 EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LE DOMAINE SOCIAL DEPUIS 1991 SELON ESPA



Source: OFS (ESPA 2014) Calculs et représentation: IWSB

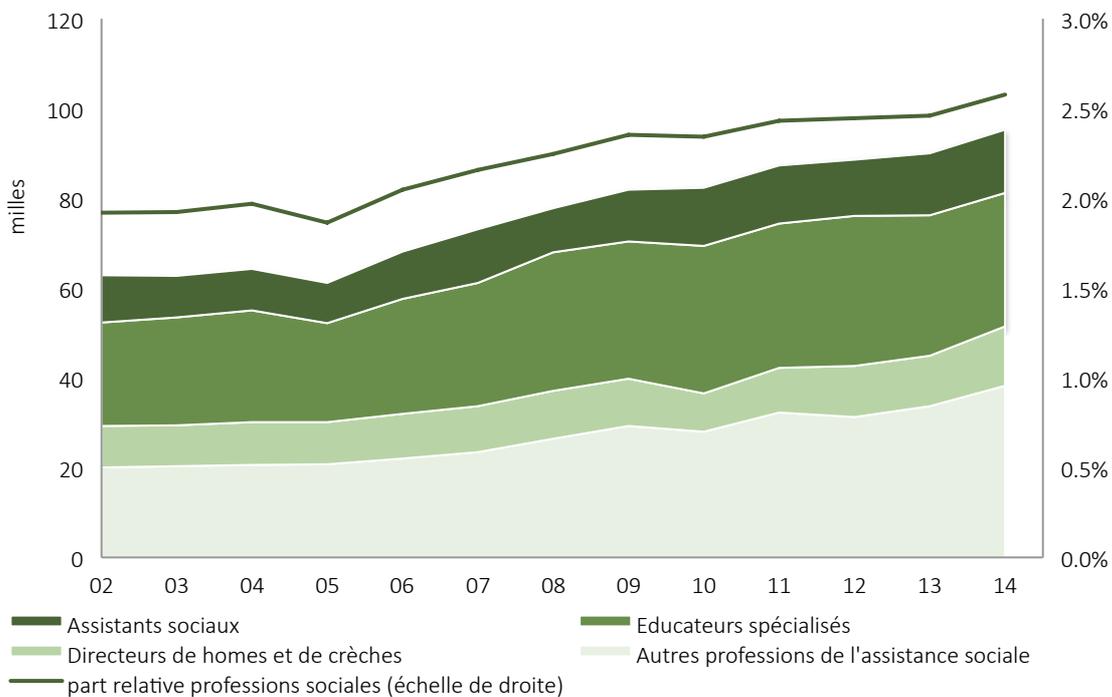
⁶ Équivalents plein temps: poste à temps partiel additionnés. Exemple: 50% + 40% = 90% = 0,9 membre du personnel en équivalent plein temps.



La croissance de l'emploi est présentée à la Fig. 4. Le nombre d'emplois dans le domaine social NSP a enregistré une hausse de 238% depuis 1991 (soit environ 5% par an), pour passer d'un peu plus de 40 400 employés à près de 136 800 (échelle de gauche). Depuis 2002, la croissance était encore de 46%, soit 3% en moyenne annuelle. Comparée à la croissance du nombre total d'emplois en Suisse, cette croissance est supérieure à la moyenne. Par conséquent, la part d'employés dans les professions sociales augmente par rapport au total des emplois, passant de 1,1% en 1991 à 3% 23 ans plus tard (échelle de droite).

La Fig. 4 montre en outre que la croissance de l'emploi a principalement eu lieu dans les professions «Éducateurs spécialisés» et «Autres professions de l'assistance sociale». Ces chiffres n'autorisent cependant pas de conclusion catégorique sur le volume de travail réellement réalisé. Étant donné que le domaine social compte un niveau de travail à temps partiel supérieur à la moyenne, la seule observation du nombre absolu d'emplois ne permet pas de déterminer la cause de cette hausse. Elle pourrait par exemple être également due à une extension du travail fourni ou à une répartition du même travail sur plus d'employés.

FIG. 5 EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LE DOMAINE SOCIAL D'APRÈS NSP EN ÉQUIVALENTS PLEIN TEMPS DEPUIS 2002 SELON ESPA



Source: OFS (ESPA 2014). Calculs et représentation: IWSB

C'est pourquoi il convient d'observer les chiffres de l'emploi en EPT. La Fig. 5 révèle que le nombre d'EPT dans le domaine social NSP entre 2002 et 2014 est passé de 62 900 à 95 300, soit une augmentation de 52%. Calculée en EPT, la croissance de l'emploi est donc plus importante qu'en termes absolus (45%). Cela signifie en revanche que le taux d'occupation par employé a dû être augmenté. Les employés du domaine social présentent cependant toujours un taux d'occupation plus faible que la moyenne de tous les employés de Suisse. Ainsi, la proportion relative des personnes employées dans le secteur social entre 2002 et 2014 est passée de 1,9 à 2,6% en EPT, contre une hausse de 2,4 à 3% en termes absolus.

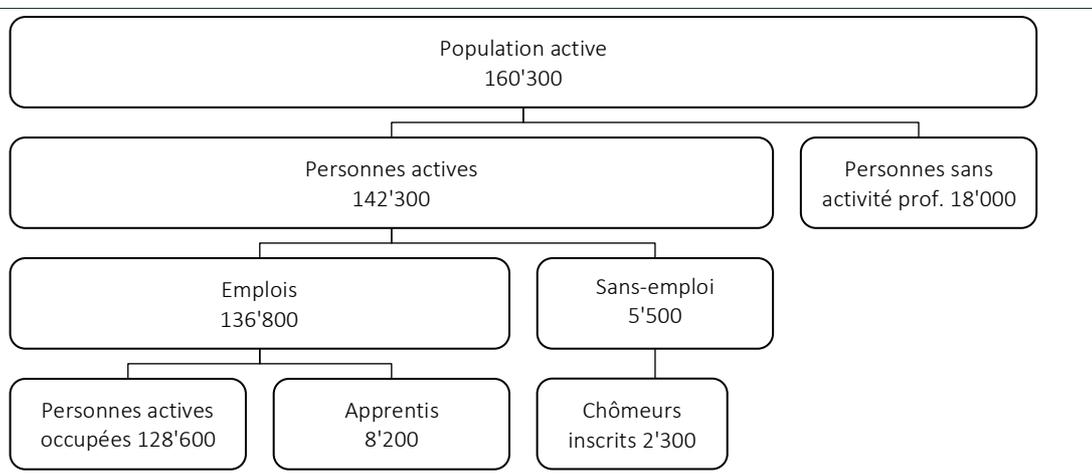


Les causes de la croissance de l'emploi font l'objet d'une étude parallèle menée par l'Office fédéral des assurances sociales. Les résultats devraient être publiés au deuxième semestre 2016.

POPULATION ACTIVE

La population active se compose de toutes les personnes actives (c'est-à-dire les personnes âgées de 15 à 64 ans). La Fig. 6 ventile la population active par profession sociale (selon l'ESPA). La population active compte les personnes actives occupées, c'est-à-dire les personnes exerçant une activité lucrative ou qui souhaiteraient le faire, et les personnes non actives, c'est-à-dire les personnes n'exerçant pas d'activité lucrative et ne souhaitant pas le faire (pré-pensionnés, personnes en formation et hommes/femmes au foyer, par exemple). En 2014, la proportion de personnes non actives dans les professions sociales était inférieure de près de deux tiers à la moyenne suisse. La part des personnes actives occupées de la population active était en effet de 89% dans le domaine social, contre 69% tous domaines confondus en Suisse.

FIG. 6 CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL PAR STATUT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



Source: OFS (ESPA 2014, SFPI 2014), SECO (AMSTAT). Calculs et représentation: IWSB 2016

La population active se subdivise à son tour en personnes actives et personnes sans activité professionnelle. En 2014, sur les personnes souhaitant exercer une activité, seules 5500 étaient sans emploi. Le taux de chômage de 4% dans le domaine social était ainsi inférieur de 0,8 point de pourcentage à la moyenne de l'ensemble des professions (4,8% en 2014). Les employés du domaine social comptent 8200 apprentis, soit 6% des employés du domaine social. Cette valeur est donc supérieure à la moyenne nationale de 4,8%.

EMPLOYÉS ET MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Selon l'ESPA, les employés (136 800) des professions sociales telles que définies par la NSP comptent un tiers de main-d'œuvre qualifiée (48 100), pour deux tiers de personnes issues d'un autre domaine professionnel⁷ (88 700) (Fig. 7). En 2014, 68 600 personnes au total disposaient d'une qualification⁸ dans

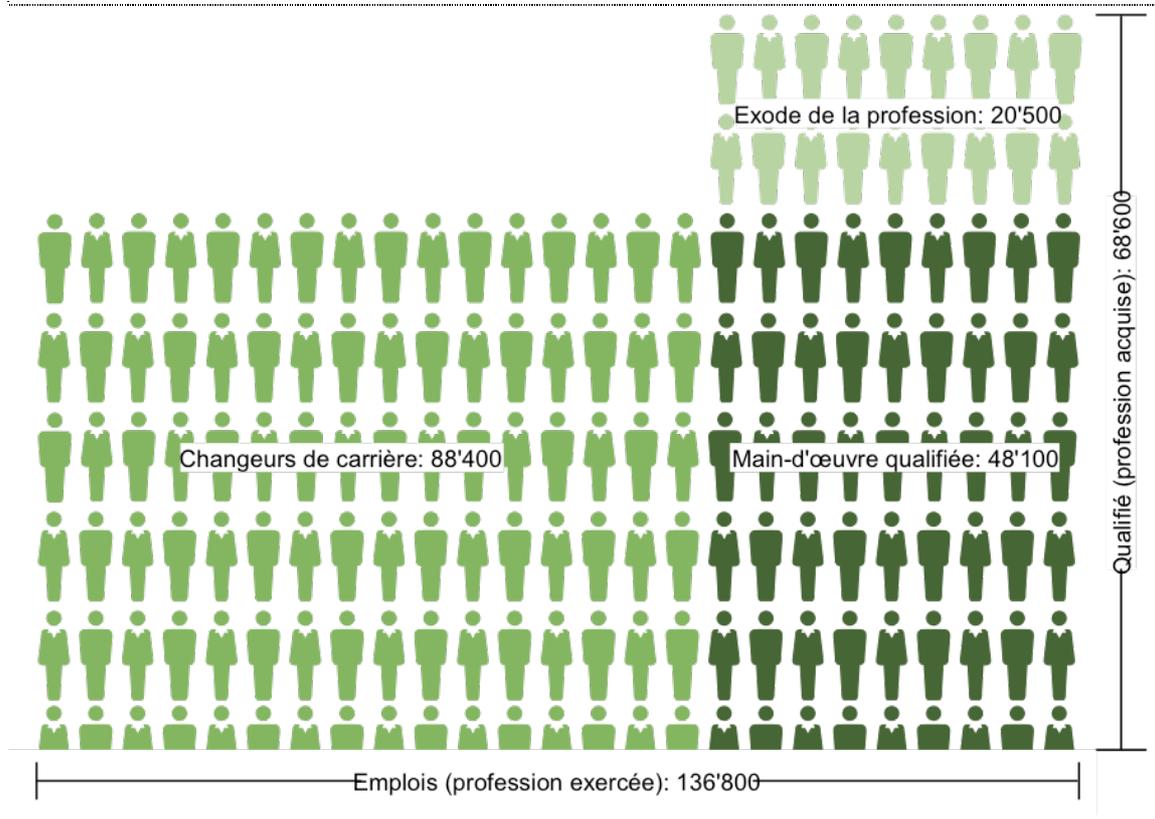
⁷ Sont considérés comme personnes issues d'un autre domaine professionnel tous les employés ne disposant pas de qualifications spécialisées, ce qui englobe également les apprentis.

⁸ Niveau de formation le plus élevé déclaré par les répondants. Il ne doit cependant pas automatiquement s'agir d'une formation formelle.



le domaine social, dont 20 500 personnes ayant quitté ce domaine d'activité. La formation des employés dans le domaine d'activité EHJA est présentée en détail au chapitre 3.2.

FIG. 7 PERSONNES EMPLOYÉES DANS LE DOMAINE DU SOCIAL EN RELATION AVEC LES PERSONNES QUALIFIÉES



Source: ESPA 2014. Calcul et représentation: IWSB 2016

3.2 CARACTÉRISTIQUES DU CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

La présente étude se penche exclusivement sur les trois principaux domaines d'activité (Accompagnement d'enfants et d'adolescents, Accompagnement de personnes en situation de handicap et Encadrement de personnes âgées) ou les neuf sous-domaines correspondants (voir chapitre 2.1). La Fig. 8 montre la répartition des employés sur les neuf sous-domaines d'activité. Il en ressort que sur les 96 900 employés, près de 34% travaillent en Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial, ce qui en fait le sous-domaine d'activité le plus important en nombre d'employés.

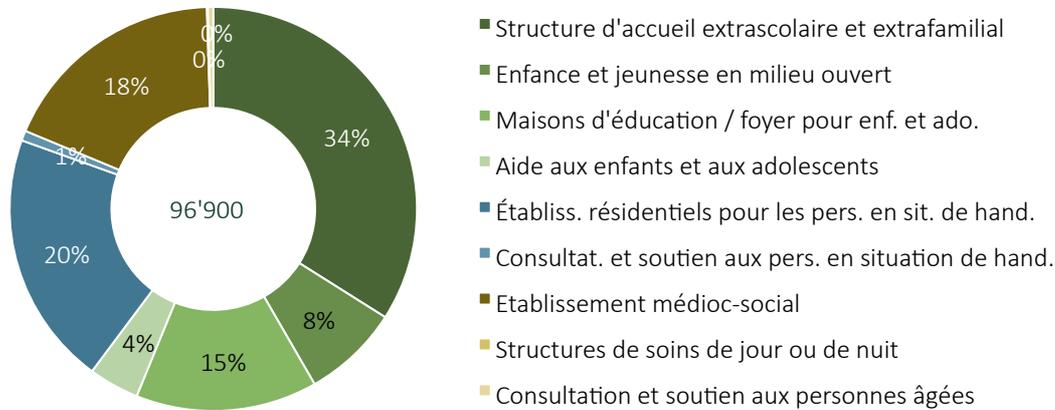
Les Établissements médico-sociaux comptent 18% des employés du domaine d'activité EHJA. 15% travaillent dans des Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents, suivis de 8% dans le sous-domaine Enfance et jeunesse en milieu ouvert, et de seulement la moitié (4%) dans le sous-domaine Aide aux enfants et aux adolescents. À peine 1% des employés travaillent dans le sous-domaine Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap. Si Structures de soins de jour ou de nuit et Consultation et soutien aux personnes âgées sont bien considérées comme des domaines d'activité à part entière, leur faible nombre d'employés (à peine 500 employés pour ces deux domaines cumulés) fait tendre leur part du total vers zéro.

Mesuré en termes d'emplois, le domaine d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents est le plus important (61%), suivi du domaine Accompagnement de personnes en situation de handicap (21%).



Le troisième champ d'activité, Encadrement de personnes âgées, emploie les 18% restants, soit 96 900 personnes.

FIG. 8 EMPLOYÉS PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



Source: enquête IWSB «Social 2015»

La représentation de la Fig. 8 simplifie cependant la situation. Outre leur champ d'activité principal, certaines institutions interrogées sont également actives dans un ou plusieurs sous- champs d'activité accessoires. Cela est dû aux potentiels de synergie résultant des nombreux domaines d'activité, sans lesquels ces institutions ne pourraient pas exercer. Les Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents en sont un bon exemple, puisque 10% de ces institutions sont également actives dans le domaine de l'Aide aux enfants et aux adolescents.

La subdivision en champs d'activité principaux et en champs d'activité accessoires a été définie par les institutions elles-mêmes, et reflète ainsi leur propre perception de leurs activités. Le Tableau 7 offre un aperçu du nombre d'institutions par domaine d'activité. Les lignes représentent les principaux champs d'activité. La première ligne reprend par exemple les institutions indiquant la Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial comme principal champ d'activité. Les entrées de la même ligne indiquent le nombre d'institutions dont le principal champ d'activité est la Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial, actives dans d'autres sous-domaines. Par exemple, sur les 221 institutions actives dans le domaine Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap, 15 sont également actives comme Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents.

Étant donné que les institutions sont parfois actives dans plusieurs champs d'activité, il est logique que diverses activités professionnelles soient demandées dans le même champ. Ainsi, outre les 24 800 Assistants/es socio-éducatifs/ves, 4900 Éducateurs/trices de l'enfance travaillent également dans le domaine Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial. Le Tableau 6 offre un aperçu des employés du domaine EHJA par activité professionnelle (lignes) et par champ d'activité (colonne). Les valeurs ont été arrondies à la centaine.

TABLEAU 6 EMPLOYÉS PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET DOMAINE D'ACTIVITÉ



Activité professionnelle	Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial	Enfance et jeunesse en milieu ouvert	Maisons d'éducation / foyer pour enfants et adolescents	Aide aux enfants et aux adolescents	Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap	Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap	Etablissement médico-social	Structures de soins de jour ou de nuit	Consultation et soutien aux personnes âgées	Total
Aide en soins et accompagnement	200	100	0	0	600	0	6'200	0	0	7'100
Assistant/e socio-éducatif/ve	24'800	1'000	1'100	200	7'800	0	8'700	100	0	43'700
Accompagnateur/trice social/e	100	0	0	0	100	200	0	0	0	400
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc.	200	0	200	0	500	0	600	0	0	1'700
Educateur/trice de l'enfance	4'900	400	200	0	100	0	0	0	0	5'600
Educateur/trice social/e	1'300	1'000	9'900	500	6'700	100	500	0	0	20'100
Maître/sse socio-professionnel/le	0	0	100	0	900	0	200	0	0	1'200
Accompagnant/e socioprofessionnel/le	0	100	300	0	1'700	0	100	0	0	2'100
Direct. de crèche/d'institution sociale et médico-sociale	900	0	300	200	300	0	700	0	0	2'400
Pédagogue curatif/ve	100	100	1'400	100	600	0	0	0	0	2'300
Assistant/e social/e	300	1'200	300	2'800	300	300	200	0	300	5'800
Animateur/trice socioculturel/le	200	3'500	100	0	100	0	400	0	0	4'300
Total	33'000	7'500	14'000	3'900	19'700	800	17'600	100	400	96'900

Remarque: Les cas dans lesquels un champ d'activité couvre la majorité des employés sont mis en surbrillance (exception faite des assistants sociaux, dont la proportion est seulement de 49%). Les chiffres sont arrondis à 100, entraînant parfois des différences d'arrondi. Source: enquête IWSB «Social 2015»

Pour une meilleure vue d'ensemble des domaines d'activité EHJA dans lesquels les employés travaillent, les enseignements de le Tableau 6 sont à nouveau représentés graphiquement. La Fig. 9 montre donc les principaux domaines d'activité (Accompagnement d'enfants et d'adolescents, Accompagnement de personnes en situation de handicap et Encadrement de personnes âgées) dans lesquels les employés travaillent. Cela illustre à nouveau que dans chaque cas, la majorité des employés d'une catégorie d'activité est active dans un des principaux domaines d'activité. Ainsi, les Éducateurs/trices de l'enfance travaillent à 98% dans le domaine d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents, contre 81% des Accompagnants/es socioprofessionnels/les dans le domaine Accompagnement de personnes en situation de handicap, et 87% des Aides en soins et accompagnement travaillent dans le domaine Encadrement de personnes âgées.

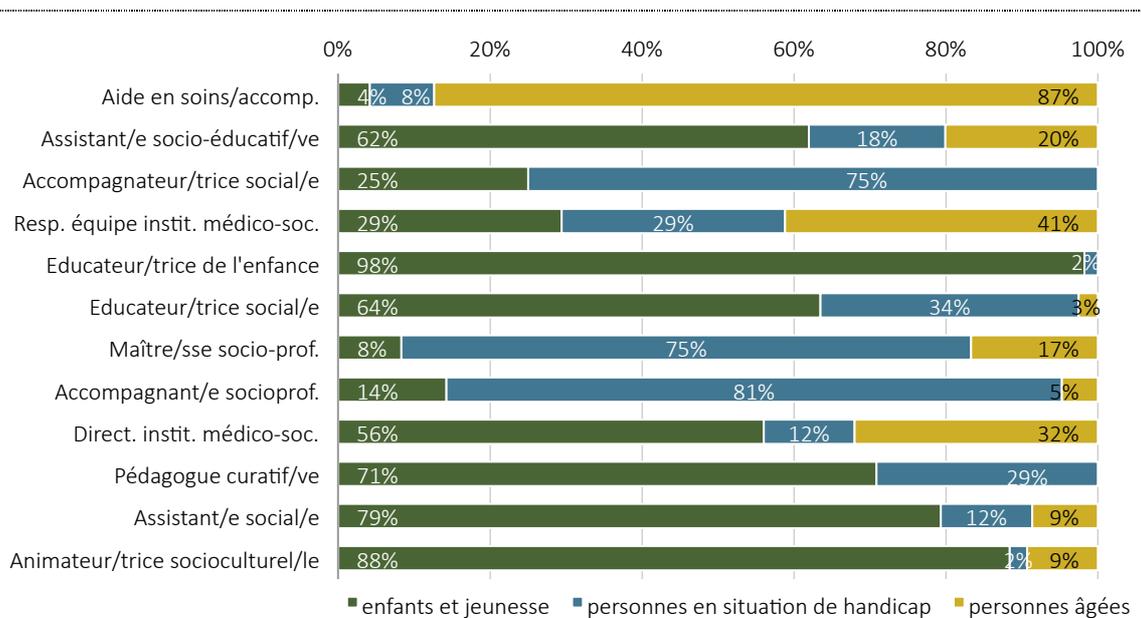


TABLEAU 7 INSTITUTIONS PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ

Champ d'activité principal	Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial	Enfance et jeunesse en milieu ouvert	Maisons d'éducation pour enfants et adolescents	Aide aux enfants et aux adolescents	Établis. résidentiels pour les pers. en situation de handicap	Consultation et soutien aux pers. en situation de handicap	Etablissement médico-social	Structures de soins de jour ou de nuit	Consultation et soutien aux personnes âgées
Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial	927	4	2	3	1	2	-	1	-
Enfance et jeunesse en milieu ouvert	12	116	1	9	-	-	-	-	-
Maisons d'éducation / foyer pour enfants et adolescents	10	-	138	13	7	1	-	-	-
Aide aux enfants et aux adolescents	3	2	2	54	-	1	-	-	2
Établis. résidentiels pour les pers. en situation de handicap	4	-	15	-	221	11	3	2	1
Consultation et soutien aux pers. en situation de handicap	1	1	1	1	2	8	-	1	1
Etablissement médico-social	-	-	-	-	-	-	225	18	3
Structures de soins de jour ou de nuit	1	-	-	-	1	1	-	5	3
Consultation et soutien aux personnes âgées	-	-	-	-	-	-	1	2	14

Source: enquête IWSB «Social 2015». Exemple: Sur 927 institutions qui opèrent dans le domaine Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial, quatre proposent également des services dans le domaine Enfance et jeunesse en milieu ouvert.

FIG. 9 POURCENTAGE DES EMPLOYÉS PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET DOMAINE D'ACTIVITÉ



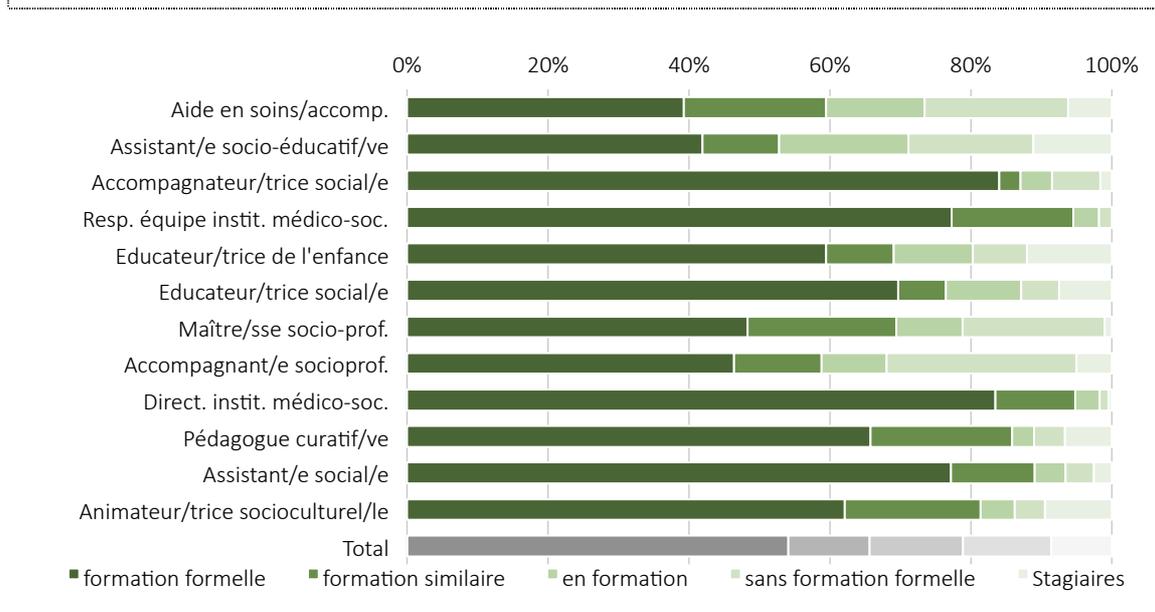
Source: enquête IWSB «Social 2015»



QUALIFICATION DES EMPLOYÉS DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

Dans le contexte du débat sur la qualification de la main-d'œuvre, il convient de prêter une grande attention à la qualification des employés pour la fonction qu'ils exercent. L'enquête «Social 2015» menée par l'IWSB fait la distinction entre les personnes «disposant d'une formation», «disposant d'une formation similaire», «en formation», «sans formation formelle», et «stagiaires». Comme le montre la Fig. 10, le niveau de qualification varie fortement entre les différentes fonctions.

FIG. 10 EMPLOYÉS PAR SITUATION DE FORMATION ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Remarque: *Le nombre d'Accompagnateurs/trices sociaux/les touchés par l'enquête étant très réduit, la valeur statistique des données extrapolées pour cette catégorie n'est pas d'une fiabilité absolue Source: enquête IWSB «Social 2015»

Les employés qualifiés (c'est-à-dire disposant d'une formation formelle ou similaire) représentent la majorité des employés du domaine social (66%). Les activités professionnelles présentent néanmoins de fortes différences. Seuls 53% des employés exerçant la fonction d'«Assistant/e socio-éducatif/ve» et 59% des employés exerçant la fonction d'«Aide en soins et accompagnement» disposent par exemple d'une formation formelle ou similaire, contre 95% dans la fonction de «Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale». Au niveau linguistique, il est frappant de constater que les Aides en soins et accompagnement de Suisse latine disposent à 64% d'une formation formelle, contre 23% seulement en Suisse alémanique.

La proximité du domaine social et d'autres secteurs d'activité, tels que les soins ou l'éducation, fait que les personnes disposant d'une formation similaire travaillent également dans le domaine social et sont considérées comme qualifiées.⁹ Ainsi, les professions sociales comptent également des personnes enseignantes, des éducateurs/trices de la petite enfance, des spécialistes de la santé, mais aussi du personnel disposant d'un diplôme universitaire, tels que des psychologues. Par ailleurs, les personnes disposant d'un diplôme non reconnu en Suisse, généralement étranger, entrent dans la catégorie «avec formation similaire».

Tous les domaines d'activité offrent des possibilités de formation. Selon l'activité professionnelle, la proportion d'employés en formation varie entre 0% (Accompagnateurs/trices sociaux/es) et 22%

⁹ La détermination d'une «formation similaire» a été faite par les institutions dans le cadre de l'enquête.



(Pédagogue curatif/ve). En moyenne pour l'ensemble des activités professionnelles, un employé sur huit suit une formation.

Par ailleurs, certains employés disposant d'une formation non directement liée, tels que les juristes, par exemple, exercent une fonction de conseil dans les domaines requérant des connaissances juridiques. Ceux-ci sont considérés comme employés sans formation formelle. Leur part varie entre 0 et 29% (Accompagnant/e socioprofessionnel/le), et s'élève à 12% toutes fonctions confondues. La plupart des fonctions comptent également des stagiaires. Leur part est comprise entre 0 et 13% des employés.

Fait marquant, mais non surprenant, dans les activités professionnelles comprenant des fonctions de conduite, telles que la fonction de «Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale» ou de «Responsable d'équipe en institutions sociales et médico-sociales», la part des travailleurs disposant d'une formation formelle ou similaire est relativement élevée, alors que pour d'autres fonctions, telles que Assistant/e socio-éducatif/ve, par exemple, la proportion de personnes issues d'un autre domaine professionnel est significativement plus élevée. La raison probable en est que certains domaines d'activité, tels que la Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial, sont soumis à une forte pression sur les coûts et à des quotas minimums de personnel qualifiés. En conséquence, ces quotas sont souvent tout juste atteints.

Au total, 52 400 employés (54%) du domaine d'activité EHJA disposent d'une formation formelle, et 11 200 d'une formation similaire (12%). Au moment de la collecte des données, 12 900 personnes étaient en formation (13%). 12 100 des employés (13%) ne disposent pas d'une formation formelle, et 8300 (9%) sont stagiaires. Le Tableau 8 présente en détail les valeurs correspondant aux différentes activités professionnelles.

TABLEAU 8 EMPLOYÉS PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET NIVEAU DE FORMATION

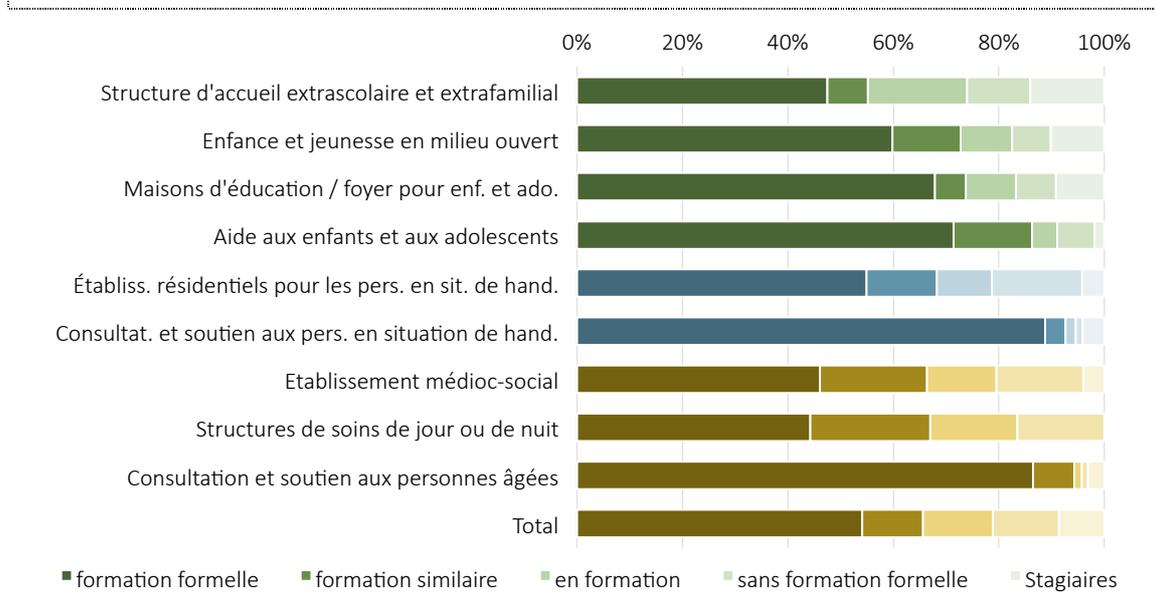
Activité professionnelle	Formation formelle	Formation similaire	En formation	Sans formation formelle	Stagiaires	Total
Aide en soins et accompagnement	2'800 (39%)	1'400 (20%)	1'000 (14%)	1'400 (20%)	400 (6%)	7'100
Assistant/e socio-éducatif/ve	18'300 (42%)	4'800 (11%)	8'100 (18%)	7'800 (18%)	4'900 (11%)	43'800
Accompagnateur/trice social/e	300 (84%)	0 (3%)	0 (5%)	0 (7%)	0 (2%)	400
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc.	1'300 (77%)	300 (17%)	100 (4%)	0 (2%)	0 (0%)	1'700
Educateur/trice de l'enfance	3'300 (59%)	500 (10%)	600 (11%)	400 (8%)	700 (12%)	5'600
Educateur/trice social/e	14'000 (70%)	1'300 (7%)	2'100 (11%)	1'100 (5%)	1'500 (7%)	20'100
Maître/sse socio-professionnel/le	600 (48%)	300 (21%)	100 (9%)	200 (20%)	0 (1%)	1'200
Accompagnant/e socioprofessionnel/le	1'000 (46%)	300 (12%)	200 (9%)	600 (27%)	100 (5%)	2'100
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale	2'000 (84%)	300 (11%)	100 (3%)	0 (1%)	0 (0%)	2'400
Pédagogue curatif/ve	1'500 (66%)	500 (20%)	100 (3%)	100 (4%)	200 (7%)	2'300
Assistant/e social/e	4'500 (77%)	700 (12%)	300 (4%)	200 (4%)	200 (3%)	5'800
Animateur/trice socioculturel/le	2'700 (62%)	800 (19%)	200 (5%)	200 (4%)	400 (9%)	4'300
Total	52'400 (54%)	11'200 (12%)	12'900 (13%)	12'100 (13%)	8'300 (9%)	96'900

Remarque: *Le nombre d'Accompagnateurs/trices sociaux/les touchés par l'enquête étant très réduit, la valeur statistique des données extrapolées pour cette catégorie n'est pas d'une fiabilité absolue. Source: enquête IWSB «Social 2015»



La situation des qualifications est représentée par domaine d'activité à la Fig. 11. Ainsi, il ressort par exemple que la proportion d'employés sans formation formelle et de stagiaires est la plus élevée dans la catégorie Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial (26%), et la moins élevée (4%) dans la catégorie Consultation et soutien aux personnes âgées.

FIG. 11 EMPLOYÉS PAR SITUATION DE FORMATION ET DOMAINE D'ACTIVITÉ



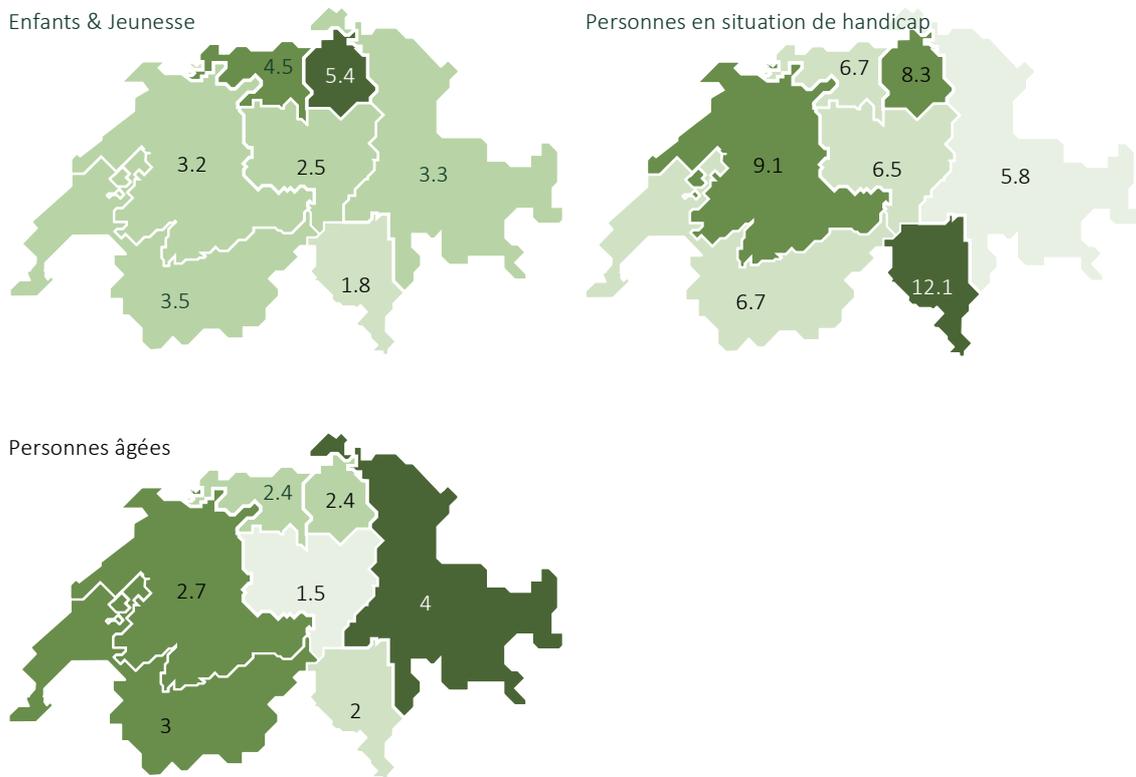
Source: enquête IWSB «Social 2015»

EMPLOYÉS DES PROFESSIONS SOCIALES PAR RÉGIONS

L'un des principaux moteurs de l'emploi dans le secteur social est la démographie. Si elle était le seul moteur de l'emploi de chaque domaine d'activité, le nombre d'employés devrait être similaire dans les différentes régions caractérisées par une structure de la population similaire (être proportionnel à la population). Ce n'est cependant pas le cas. On peut ainsi déduire de la Fig. 12 (en haut à droite) que le canton de Zurich compte 5,4 employés du domaine Accompagnement d'enfants et d'adolescents pour 100 personnes de 18 ans ou moins, contre 3,5 employés pour 100 mineurs pour la Région lémanique. Le nombre d'employés y est donc 1,5 fois plus élevé par rapport à la population, mais la proportion de personnes de moins de 18 ans ne variant dans toute la Suisse que de 17 à 22%, le facteur est de 1,3 entre la valeur la moins élevée et la valeur la plus élevée. La Fig. 12 met en relation le nombre d'employés des domaines d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents (en haut à gauche), Accompagnement de personnes en situation de handicap (en haut à droite) et Encadrement de personnes âgées (en bas à gauche) et une valeur de référence pertinente (rente AI, personnes de moins de 18 ans et personnes de 75 ans et plus).



FIG. 12 EMPLOYÉS DANS LES TROIS DOMAINES D'ACTIVITÉ EN RELATION AVEC DES INDICATEURS DE RÉFÉRENCE PAR GRANDE RÉGION



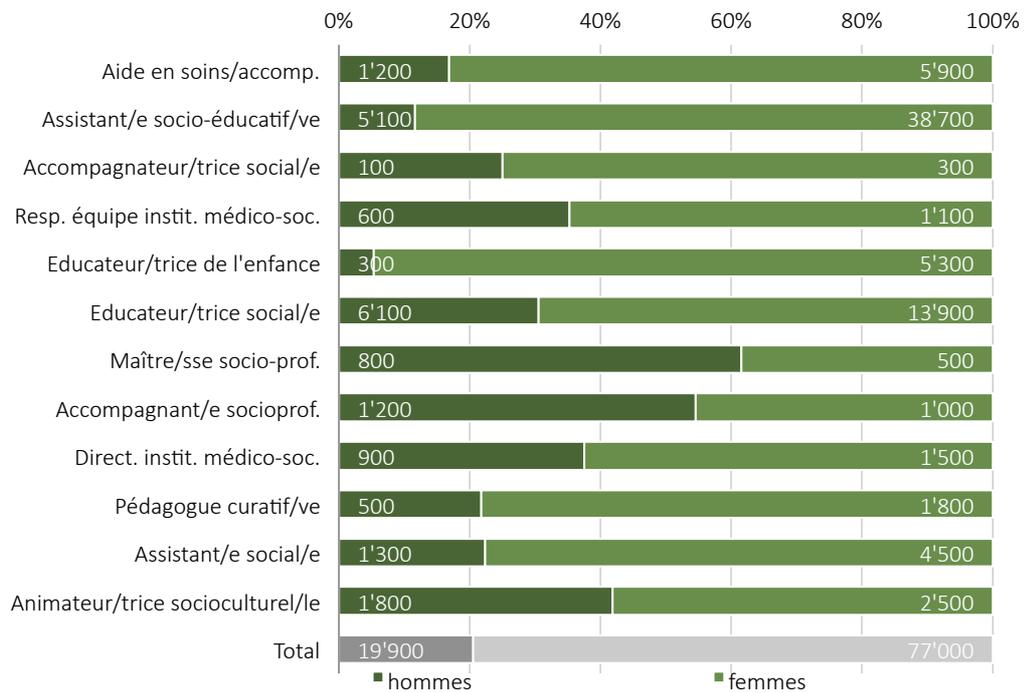
Remarque: en haut à gauche: Employés du domaine d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents pour 100 personnes de moins de 18 ans. En haut à droite: Nombre d'employés dans le domaine d'activité Accompagnement de personnes en situation de handicap pour 100 rentes AI. En bas à gauche: Nombre d'employés du domaine d'activité Encadrement de personnes âgées pour 100 personnes de 75 ans et plus. **Source:** enquête IWSB «Social 2015», OFS (ESPA 2014, STAT-TAB), OFS (Statistiques AI 2014).

RÉPARTITION PAR SEXE DES EMPLOYÉS DU CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

Dans le domaine d'activité EHJA, la part des femmes est nettement supérieure à celle des hommes parmi les employés. Comme le montre la Fig. 13, la proportion d'hommes dans les institutions interrogées est d'environ 21%, près des quatre cinquièmes des employés étant des femmes. La proportion de femmes est particulièrement élevée dans l'activité professionnelle Éducateur/trice de l'enfance, comptant à peine 4% d'hommes, alors que le domaine d'activité Assistant/e socio-éducatif/ve n'en compte pas plus de 12%. Seules les fonctions de Maître/sse socio-professionnel/le ou d'Accompagnant/e socioprofessionnel/le comptent une minorité de femmes (respectivement 38 et 46%).



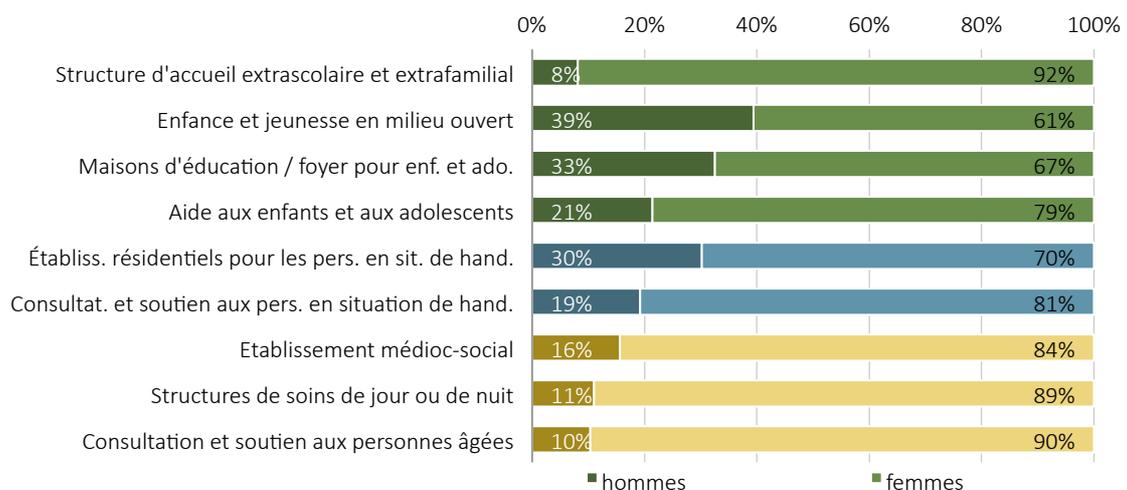
FIG. 13 RELATION DES SEXES PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Source: enquête IWSB «Social 2015»

Une ventilation par domaines d'activité (voir Fig. 14) met clairement en évidence que les femmes sont nettement majoritaires dans les domaines d'activité qui requièrent principalement des fonctions d'encadrement (Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial, par exemple). On compte ainsi 92% de femmes parmi les employés du domaine Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial. Ce domaine d'activité emploie en effet 39% des femmes, contre seulement 13% des hommes. Le taux d'hommes dans la catégorie Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial atteint ainsi seulement 8%.

FIG. 14 RELATION DES SEXES PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



Source: enquête IWSB «Social 2015»

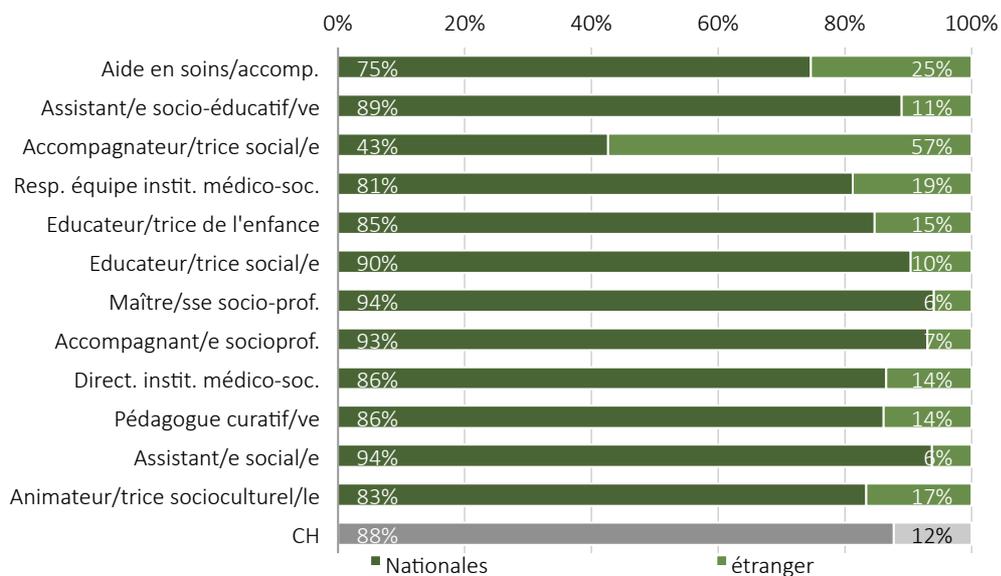


Avec 39%, celui-ci est cependant nettement plus élevé dans la catégorie Enfance et jeunesse en milieu ouvert. La proportion d'hommes est supérieure à la moyenne pour les domaines d'activité résidentiels, tels que les Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents ou les établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap (33%), ainsi que pour le domaine d'activité EHJA (30%).

PERSONNES ÉTRANGÈRES ET MIGRATION DANS LES PROFESSIONS SOCIALES

S'élevant à 16%, le taux d'étrangers (personnes sans passeport suisse) recensé dans l'ESPA dans le domaine social est relativement faible par rapport à la moyenne nationale de près de 25%. Ce taux est encore plus faible dans les institutions EHJA interrogées, avec 12% des employés. Affichant des taux nettement inférieurs à 10%, les fonctions d'Assistant/e social/e, Accompagnant/e socioprofessionnel/le et Maître/sse socio-professionnel/le présentent les taux d'étrangers les plus faibles (voir Fig. 15). Les Accompagnateurs/trices sociaux/ales, en revanche, comptent 57% d'étrangers. Près de 25% des étrangers/ères employés sont frontaliers/ères, dont près de 3% des personnes employées dans le domaine d'activité EHJA. Le taux de travailleurs transfrontaliers est par nature plus important dans les cantons frontaliers comme Bâle-Ville, Genève et le Tessin, où ce chiffre atteint 10,5%.

FIG. 15 POURCENTAGE D'ÉTRANGERS PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Remarque: *Le nombre d'Accompagnateurs/trices sociaux/les touchés par l'enquête étant très réduit, la valeur statistique des données extrapolées pour cette catégorie n'est pas d'une fiabilité absolue.

Source: enquête IWSB «Social 2015»

Il est inhabituel que le taux d'étrangers soit particulièrement bas dans un domaine professionnel où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée fait l'objet de débats. L'explication la plus probable est que, dans les professions sociales, la bonne maîtrise d'une langue nationale est une condition essentielle. En outre, il est peu probable que la proportion relativement élevée d'employés ne disposant pas d'une qualification formelle dans le domaine EHJA provienne d'une embauche dans le contexte de la libre circulation des personnes des pays voisins, ce qui diminue le nombre de migrants/tes.¹⁰

¹⁰ Les deux variables «maîtrise d'une langue nationale» et «proportion d'employés sans qualification formelle» ne sont probablement pas indépendantes l'une de l'autre. Si pour certaines professions, les exigences sont certes effectivement



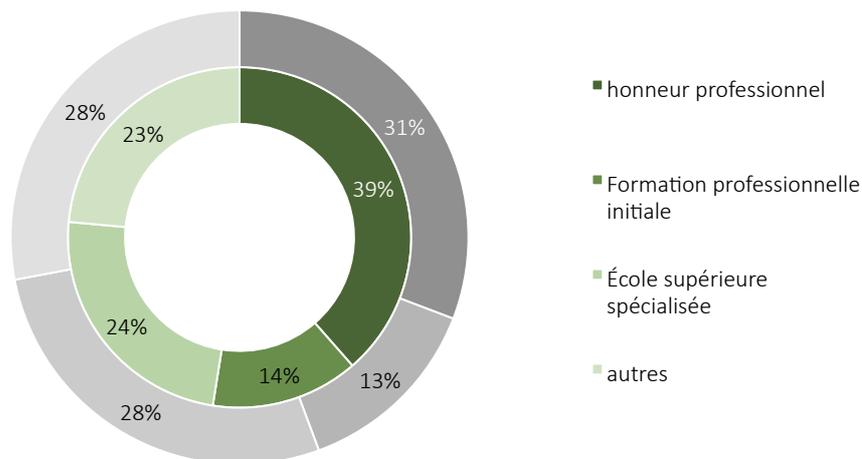
Cette hypothèse est étayée par les données de l'ESPA. L'importance de l'immigration¹¹ pour les professions sociales est inférieure à celle qu'elle a pour la Suisse dans son ensemble. Entre 2009 et 2014, 7500 personnes ont immigré en Suisse pour exercer une profession sociale. Correspondant à 5% des employés, ce chiffre est inférieur à la moyenne nationale de 7%.

NIVEAU DE FORMATION DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

La qualification des salariés a été décrite au début de ce chapitre dans le cadre de la main-d'œuvre qualifiée, sur la base des données de l'enquête IWSB «Social 2015». L'ESPA saisit le niveau de formation des employés. L'objet de la présente section est de présenter brièvement la situation pour le champ professionnel du travail social (selon la définition NSP), afin de pouvoir intégrer les données du point de vue sociodémographique. Pour évaluer la situation de la main-d'œuvre qualifiée, la part d'employés qualifiés est cependant plus pertinente que le niveau de formation.

Le champ professionnel du travail social comprend des activités pour lesquelles différents niveaux de formation sont demandés (voir Fig. 16). L'ESPA ne tient compte que du diplôme obtenu le plus élevé. En conséquence, près d'un tiers de tous les employés des professions sociales dispose d'une formation professionnelle initiale. Cette valeur est inférieure de huit points de pourcentage par rapport à l'ensemble de la Suisse.

FIG. 16 EMPLOYÉS DANS LE DOMAINE SOCIAL PAR NIVEAU DE FORMATION



Anneau extérieur: Suisse, anneau intérieur: domaine social

Source: OFSBFS (ESPA 2014). Calculs et représentation: IWSB

Représentant 13% des diplômes de formation professionnelle initiale, mais également de formation professionnelle supérieure, les professions sociales sont légèrement inférieures à la moyenne suisse de 14%. Les professions sociales comptent en revanche 28% de diplômés d'une haute école. En comparaison

relativement faibles en termes de qualification, il est également possible que les personnes maîtrisant bien la langue nationale soient privilégiées, et donc que le manque de qualification formelle d'un employé soit accepté. Ce point ne peut cependant faire l'objet d'une analyse détaillée en raison du manque de données.

¹¹ L'immigration et la migration comprennent également des citoyens ayant vécu pendant une période prolongée à l'étranger. Parallèlement, les étrangers/étrangères vivant depuis longtemps en Suisse, tels que les immigrants de deuxième génération par exemple, ne sont pas repris parmi les immigrants.



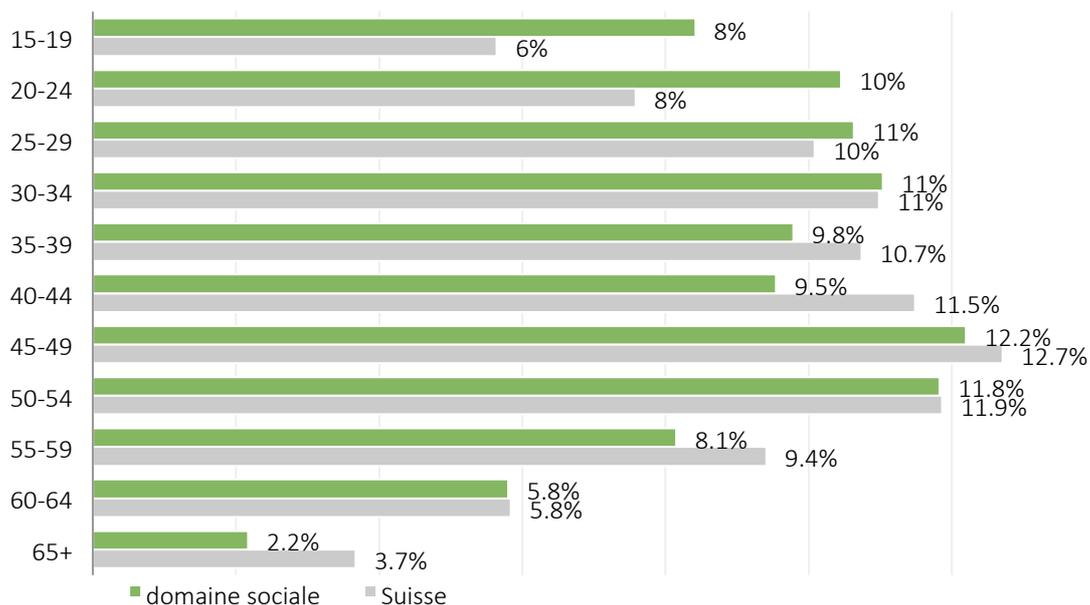
nationale (24% d'employés disposant d'un diplôme d'une haute école), cette valeur est supérieure à la moyenne.

Il convient cependant de noter que la catégorie NSP Assistants sociaux compte notamment 69% d'employés titulaires d'un diplôme universitaire.¹² La valeur moyenne des diplômés d'une haute école dans le champ professionnel du travail social est donc fortement marquée par le nombre élevé d'employés formés au degré tertiaire. Atteignant 14%, le nombre de diplômés/ées de l'enseignement supérieur est relativement faible dans le domaine des autres professions d'encadrement, ce qui est notamment dû au fait que la profession d'Assistant/e socio-éducatif/ve ne peut pas être étudiée au niveau universitaire.

Le niveau de formation généralement élevé des employés du champ professionnel du travail social est également dû au fait qu'une grande partie des institutions encouragent la formation continue de leurs employés, que ce soit par une contribution financière ou l'allocation de temps libre. Seule une minorité (12%) des institutions interrogées dans le cadre de la présente étude n'encourage pas du tout ses employés à suivre une formation continue. Parmi les institutions interrogées, 52% encouragent leurs employés sous la forme de formations internes, et 58% en leur accordant du temps. Dans le cas de formations continues externes, les institutions sont quelque peu moins généreuses. 41% seulement des institutions investissent directement dans la formation externe de leurs employés, et 38% investissent indirectement par l'allocation de temps. Enfin, les institutions ne sont qu'un pour cent à encourager leurs employés par des mesures autres, non précisées.

STRUCTURE D'ÂGE DES EMPLOYÉS DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

FIG. 17 STRUCTURE D'ÂGE DES EMPLOYÉS DANS LE DOMAINE SOCIAL



Remarque: * fiabilité statistique relative. Les employés de référence correspondent aux employés de la Suisse, corrigés du niveau de formation. Source: OFS (ESPA 2014). Calculs et représentation: IWSB

¹² La plupart des étudiants qui cherchent à obtenir un bachelor de la filière Travail social se spécialisent dans le travail social.

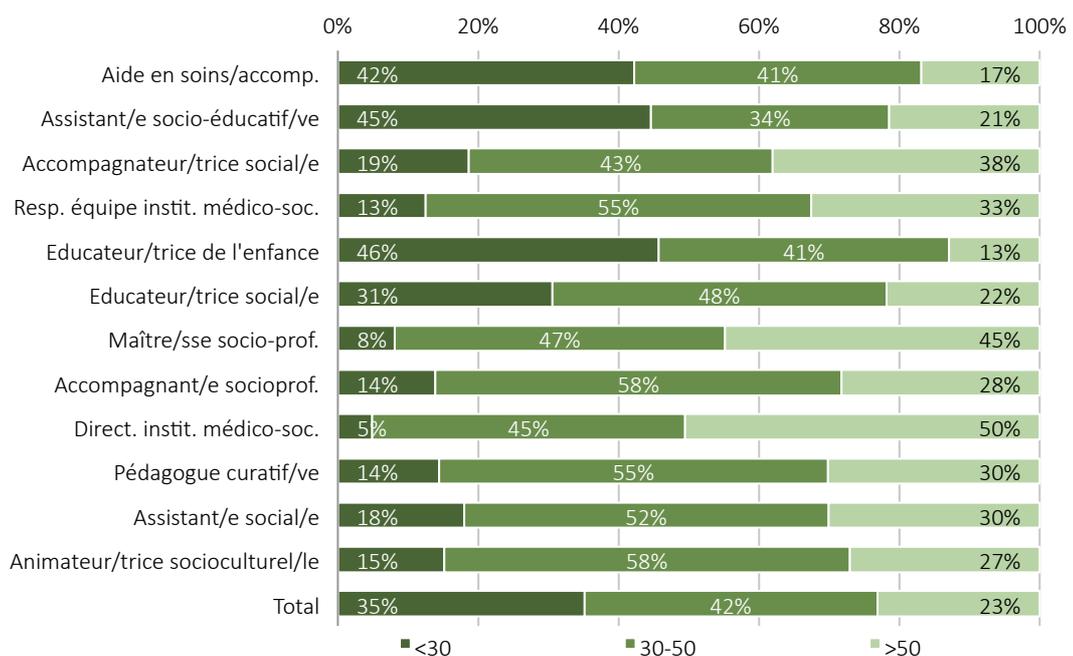


Les données de l'ESPA permettent une analyse intéressante de la structure d'âge des employés. L'analyse précise de la structure d'âge requiert une comparaison avec une population de référence¹³. La comparaison de la population de référence avec la population à étudier est représentée à la Fig. 17.

La structure d'âge des employés dans le champ professionnel du travail social montre qu'un nombre exceptionnellement élevé de jeunes travaillent dans ce domaine d'activité. Par rapport à la population des employés de référence, la proportion des 15 – 19 ans est supérieure de 2,8 points de pourcentage, ou plus élevée de moitié. Chez les 20 – 24 ans, la différence s'élève même à 2,9 points de pourcentage. Dans les classes d'âge situées entre 30 et 44 ans, l'emploi dans le champ professionnel du travail social est nettement plus faible que dans la population de référence. Cette différence est probablement due au taux de femmes nettement plus élevé, car les femmes de cette classe d'âge se retirent souvent de la vie active pour des raisons familiales.

Dans la classe d'âge des 45 – 49 ans en revanche, l'emploi de référence est inférieur de 0,5 point de pourcentage par rapport au champ professionnel du travail social. Dès l'âge de 50 ans, le nombre d'employés diminue en continu, avec une sous-représentation des 55 – 59 dans le domaine social par rapport aux employés de référence.

FIG. 18 STRUCTURE D'ÂGE DES EMPLOYÉS PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Source: enquête IWSB «Social 2015»

¹³ Dans le cadre du rapprochement entre la population de référence et la population étudiée (dans le cas présent, le domaine social NSP), une caractéristique pertinente de la population à étudier (dans le cas présent, le niveau de formation) est utilisée pour rééquilibrer certaines caractéristiques de la population de référence (dans le cas présent, l'âge). Concrètement, les diplômés/ées universitaires de la population de référence sont initialement pondérés à 24%, car ce pourcentage correspond à leur part de la population totale des employés. Leur pondération est désormais de 28%, ce qui confère plus de poids à la structure d'âge des diplômés de l'enseignement supérieur. En conséquence, les employés disposant d'une formation professionnelle initiale ne seront plus pondérés à 39%, mais à 31%. Il en résulte une nouvelle structure d'âge de la population de référence, identique en termes de niveau de formation.



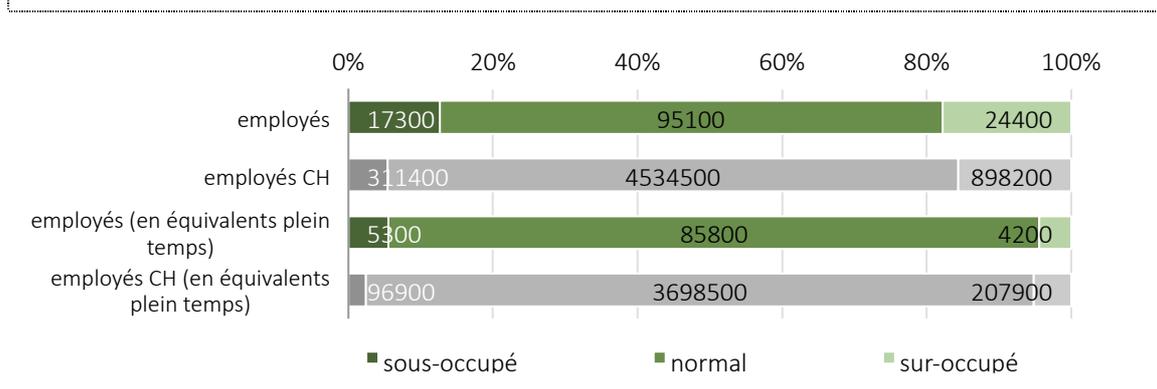
Étant donné le manque de précision des titres professionnels utilisés dans le cadre de l'ESPA, ses données ne permettent cependant pas une analyse satisfaisante de la structure d'âge des différentes activités professionnelles. Cette analyse détaillée est rendue possible par une enquête propre. Notre enquête ne distingue cependant que trois classes d'âge: moins de 30 ans, 30 à 50 ans et plus de 50 ans¹⁴ (voir Fig. 18). On constate cependant que dans certaines fonctions, l'âge moyen des employés est nettement moins élevé que dans d'autres. À titre d'exemple, la fonction d'Éducateur/trice de l'enfance compte 46% d'employés de moins de 30 ans. En règle générale, les employés exerçant une fonction de direction sont par nature plus âgés. Sur les trois champs d'activité, 35% des employés ont moins de 30 ans, 42% ont entre 30 et 50 ans, et 23% ont plus de 50 ans.

VOLUME DE TRAVAIL DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

Dans le champ professionnel du travail social, seuls 13% des 136 800 employés interrogés dans le cadre de l'ESPA indiquent être en sous-emploi, c'est-à-dire qu'ils souhaiteraient travailler plus. Au total, 18% indiquent être surchargés, c'est-à-dire qu'ils souhaiteraient un taux d'occupation moins élevé. Cela fait d'une part 17 300 personnes en sous-emploi, et de l'autre 24 400 personnes surchargées. Parallèlement, cela signifie que 69%, soit 95 100 employés, sont satisfaits de leur volume de travail. Si l'on compare les chiffres absolus de l'emploi aux équivalents plein temps, il apparaît que les chiffres absolus et les pourcentages des personnes en sous-emploi et surchargées sont nettement plus faibles (voir Fig. 19). En équivalents plein temps, ce ne sont plus 17 300 personnes qui se trouvent en sous-emploi (ou 13%), mais seulement 5 300 (soit 6%). De la même manière, 4 200 employés seulement et non 24 400 sont surchargés. Cela laisse supposer que de nombreux employés à temps partiel ne sont pas satisfaits de leur taux d'occupation.

La comparaison entre le le champ professionnel du travail social et la moyenne de la Suisse n'est pas non plus dénuée d'intérêt. En valeurs absolues, tant la part de personnes en sous-emploi que la part d'employés surchargés sont en effet nettement plus élevées. En EPT, la part des personnes en sous-emploi reste, certes, supérieure à la moyenne suisse, mais la part de personnes surchargée est inférieure à cette moyenne.

FIG. 19 SOUS-EMPLOI ET SUR-EMPLOI DANS LE DOMAINE SOCIAL



Source: OFS (ESPA 2014). Calculs et représentation: IWSB

Dans le champ professionnel du travail social, l'emploi à temps partiel est très répandu. Selon l'ESPA, le nombre total de personnes travaillant à temps partiel dans le champ professionnel du travail social se monte à 87 800, soit 64% des emplois. La comparaison avec les autres branches suisses révèle la grande

¹⁴ La saisie agrégée des données visait à garder l'effort des participants à un niveau raisonnable.



importance du travail à temps partiel dans le champ professionnel du travail social. Toutes professions confondues, 36% des personnes employées travaillent à temps partiel. Le travail du dimanche et de nuit dans les professions sociales n'est que légèrement plus répandu que dans les autres branches suisses. Seuls près de 16% des employés sont touchés, contre 12% en moyenne nationale. Au vu du nombre élevé d'employés dans le champ d'activité stationnaire, cette valeur accrue n'est pas particulièrement surprenante. La part de travail de nuit et du dimanche dans les professions «Éducateurs spécialisés» et «Autres professions de l'assistance sociale» est plus élevée que dans les professions «Assistants sociaux» et «Directeurs de homes et de crèches», qu'on trouve plus fréquemment dans le domaine du travail ambulatoire.

L'ESPA demande aux participants leur état de santé général, avec des possibilités de réponses variant de «très mauvais», «mauvais», à «très bon», en passant par «moyen» et «bon». Grâce à un indice de diffusion¹⁵, il est possible d'agrèger les réponses obtenues dans ces cinq catégories afin de comparer le champ professionnel du travail social aux autres branches de la Suisse dans ce contexte également. Il ressort de cette comparaison que les réponses des employés du domaine social sont à peine moins bonnes que celles de la moyenne nationale, variant généralement entre «bon» et «très bon».

3.3 INDICATEURS DE PÉNURIE DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL DU TRAVAIL SOCIAL

En 2009, le SECO a mandaté l'élaboration d'un système d'indicateurs de pénurie de main-d'œuvre qualifiée (B,S,S. and FAI, 2009), afin de comparer cinq grands indicateurs de pénurie tous domaines d'activité confondus. Dans la version actualisée du système d'indicateurs de pénurie (B,S,S., 2014), l'un des indicateurs, qui faisait double emploi, a été abandonné. Nous avons alors tenté d'apporter une réponse définitive à la question de la pénurie. Une définition a été établie: on peut s'attendre à une pénurie lorsqu'au moins deux indicateurs vont dans ce sens, et que le domaine d'activité enregistre une croissance.¹⁶

Pour le champ professionnel du travail social, tel que défini par la NSP, les indicateurs de manque sont les suivants:

- **Taux de couverture:** Dans le domaine social NSP, le taux de couverture est actuellement de¹⁷ 40%. Il indique le taux de postes actuellement occupés par un personnel disposant des qualifications socioprofessionnelles requises. Il indique donc si le marché du travail dispose, en théorie, de suffisamment de spécialistes pour couvrir les postes. Selon l'étude réalisée par la société B,S,S. (2014), on peut s'attendre à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée lorsque ce taux passe sous la valeur macro-économique de 105%. Les valeurs du domaine social NSP en termes de taux de couverture indiquent donc un manque. Cependant, les quatre activités professionnelles définies dans le cadre de l'ESPA («Assistants sociaux», «Éducateurs spécialisés», «Directeurs de homes et de crèches» et «Autres professions de l'assistance sociale») présentent un taux de couverture très différent. S'il est de 90% chez les Assistants sociaux et les Éducateurs spécialisés, le taux de couverture est seulement de 16% pour les Directeurs de homes et de crèches, et de 25% pour les Autres professions de

¹⁵ Grâce à un indice de diffusion sont attribuées des valeurs à chaque catégorie: par exemple -100 pour «très mauvais», -50 pour «mauvais», 0 pour «moyen», 50 pour «bon», et 100 pour «très bon». Ces valeurs sont ensuite pondérées en fonction du nombre de réponses de chaque catégorie. Il en ressort une valeur d'indice permettant de comparer directement les différents groupes.

¹⁶ De notre point de vue, ce nouveau critère n'est pas acceptable, car un domaine d'activité en régression peut également enregistrer un manque de main-d'œuvre qualifiée: lors du départ à la retraite de nombreuses personnes qualifiées, par exemple. Par ailleurs, définir la présence d'un manque lorsque deux indicateurs indiquent un accroissement de la pénurie, c'est abuser de la pertinence du système. La grande force du système d'indicateurs provient du fait qu'il permet de comparer les données, et de clarifier le bien-fondé d'une étude détaillée.

¹⁷ Le taux de couverture est calculé comme suit: (employés qualifiés + personnes sans emploi qualifiées) divisé par (employés + postes vacants).



l'assistance sociale. Ces chiffres indiquent donc un manque pour chacune des activités professionnelles.

- **Immigration:** Dans le domaine social NSP l'immigration est inférieure à la moyenne suisse (5,5% contre 7,4% en moyenne) Si ces chiffres varient entre 4,6% (Directeurs de homes et de crèches) et 5,7% (Éducateurs spécialisés), aucun n'indique de manque. Les exigences linguistiques étant très élevées dans le domaine social, le besoin de main-d'œuvre ne peut pas être satisfait par les migrants/tes dans la même mesure que pour la moyenne suisse, ce qui fait perdre cet indicateur en pertinence.
- **Taux de chômage:** En 2015, le taux de chômage dans le domaine social était de 1,6%¹⁸, pour un taux plus pertinent de personnes sans emploi de 3,9%. En 2015, le taux de chômage était de 3,4% à l'échelle nationale, contre 4,5% de personnes sans emploi. Ces taux du domaine social sont tous deux inférieurs à la moyenne suisse, ce qui dénote la probabilité d'un manque.
- **Taux de postes vacants:** Selon l'enquête réalisée dans le cadre de la présente étude, le taux de postes vacants dans le domaine social est de 2,5%.¹⁹ Les statistiques de l'emploi de l'OFS (STATEM) indiquent en revanche un taux de postes vacants à l'échelle nationale de 1,2%²⁰, donc nettement inférieur à la valeur du domaine social. Cet indicateur de pénurie est donc respecté.
- **Sous-emploi:** À notre avis, il serait judicieux de tenir compte du nombre de personnes en sous-emploi (en plus des indicateurs B,S,S (2014) utilisés). Un taux de sous-emploi inférieur à la moyenne est un indice de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, puisqu'il n'existe pratiquement aucune possibilité d'accroître le taux d'occupation du personnel qualifié. Selon les données de l'ESPA, ce cas de figure ne touche pas le champ d'activité champ professionnel du travail social. Le sous-emploi en EPT se monte à 5,5%, contre une valeur nettement moins élevée, de 2,6%, pour l'ensemble de l'économie. Du point de vue du nombre d'employés également, le sous-emploi est nettement plus élevé que la moyenne suisse (affichant 12,6% contre 6,9%). Cet indicateur ne reflète pas de situation de pénurie.

Pour résumer, on peut dire que les indicateurs Taux de couverture, Taux de chômage et Taux de postes vacants font apparaître un manque, alors que les indicateurs Immigration et Sous-emploi n'en indiquent aucun. Compte tenu des relativisations du taux de couverture et de l'immigration, le total des indicateurs de pénurie positifs reste inchangé. Les conditions requises pour parler de pénurie au sens de B,S,S (2014) sont donc remplies.

¹⁸ Nombre de chômeurs en 2015, divisé par la population active totale dans le domaine social en 2014 (derniers chiffres disponibles).

¹⁹ Ces chiffres ne sont pas comparables avec ceux de l'étude menée par la société B,S,S (2014), car la présente étude prend en compte le nombre de postes vacants dans le domaine social selon l'enquête IWSB «Social 2015», alors que B,S,S (2014) se fonde sur les chiffres de la société X28.

²⁰ Ce chiffre a été calculé comme la moyenne des quatre derniers chiffres trimestriels disponibles, c'est-à-dire entre le troisième trimestre 2014 et le deuxième trimestre 2015. Le taux de postes vacants selon STATEM a tendance à être trop faible, puisque celui-ci tient uniquement compte des postes vacants annoncés aux ORP. Cependant, une proportion importante de postes vacants paraît sur des sites spécialisés, sans être annoncés aux ORP.



4 SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

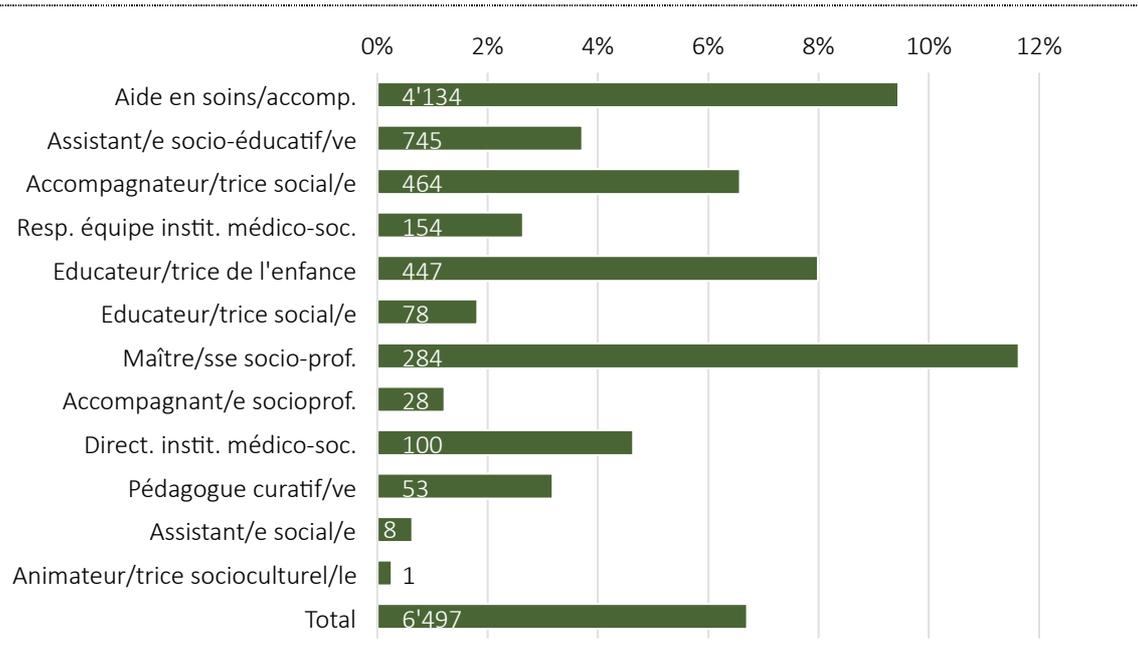
Après l'analyse et la description du champ professionnel du travail social au chapitre précédent, cette partie de l'étude porte sur la situation du marché du travail. Pour répondre à la question d'une éventuelle pénurie de personnel qualifié, nous nous penchons à présent sur des aspects tels que les postes vacants au sein des institutions, les difficultés de recrutement ou encore le chômage dans les activités professionnelles étudiées.

L'objectif est d'obtenir une image de la situation actuelle de la main-d'œuvre qualifiée. Si le chapitre 5 tente de prévoir la situation de la main-d'œuvre qualifiée au cours des prochaines années, le présent chapitre livre des informations sur les pénuries actuelles.

4.1 NOUVEAUX POSTES ET POSTES VACANTS

Le nombre de postes nouvellement créés dans une branche est un indice de la croissance de cette branche. Comme le montre la Fig. 20, la croissance de l'emploi dans les activités professionnelles énumérées se monte en moyenne à 7% dans les institutions interrogées. Dans l'ensemble, près de 6500 nouveaux postes ont été créés en 2015.

FIG. 20 NOUVEAUX POSTES PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE: NIVEAU ABSOLU ET PART DE L'EMPLOI TOTAL



Remarque: nouveaux postes au cours de l'année dernière. Les barres grises indiquent un faible nombre de cas et ne sont pas statistiquement fiables. Source: enquête IWSB «Social 2015»

La création de nouveaux postes diffère fortement d'une activité professionnelle à l'autre. L'activité de Directeur/trice d'institution arrive en tête, avec 11% de croissance. En chiffres absolus cependant, près des deux tiers des nouveaux postes, soit plus de 4100 emplois, sont imputables à la fonction d'Assistant/e socio-éducatif/ve. De ce fait, la demande d'employés dans cette catégorie qui compte déjà le plus de personnes arrive en deuxième position.

Les activités professionnelles ayant enregistré une très faible croissance de l'emploi présentent également une baisse du nombre de cas. Il convient donc de ne pas surinterpréter les taux de croissance



marqués en gris. Même si l'on considère la croissance par domaine d'activité EHJA, aucune déclaration fiable ne peut être faite pour les établissements ambulatoires pour les personnes en situation de handicap et les personnes âgées en raison de leur faible nombre de cas.

Avec 13,8%, soit 4500 nouveaux emplois en chiffres absolus, le sous-domaine d'activité Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial a enregistré la croissance la plus importante. Cette catégorie est suivie, mais à un niveau nettement plus bas, d'Enfance et jeunesse en milieu ouvert, dont la croissance atteint 5,6% ou 420 nouveaux employés, et du sous-domaine Établissements médico-sociaux, où les 850 nouveaux postes représentent tout de même une croissance de l'emploi total de 4,8%. Le nombre de nouveaux postes dans les Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents et les Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap est relativement faible. Au total, 280 postes ont été créés par domaine, soit une croissance de 2,1 et 1,4% respectivement.

Bien entendu ce chiffre absolu peut enregistrer une hausse avec la croissance démographique. De manière générale cependant, on constate une tendance à la diminution de l'encadrement stationnaire, au profit des l'encadrement ambulatoire. L'enregistrement des seuls nouveaux emplois a pourtant une raison simple: En raison du biais du survivant («survivorship bias»), seules des institutions continuant d'exister ont pu être interrogées. Les institutions qui ont fermé et dont les postes ont donc été supprimés, n'ont pas pu être prises en compte.

Pour compléter l'image obtenue, la Fig. 21 montre le nombre de postes vacants mentionné par les institutions interrogées. Il convient de noter ici que seuls les postes vacants au cours du mois dernier²¹ ont été enregistrés, alors que la question des emplois nouvellement créés portait sur l'année entière.

Les postes vacants se présentent essentiellement dans deux cas: soit un nouvel emploi est créé, soit un poste se libère au gré de la fluctuation du personnel. Les raisons pour lesquelles un poste doit être pourvu sont analysées plus en détail ci-dessous.

Ici encore, l'activité d'Assistant/e socio-éducatif/ve représente la majorité des cas. Au moment de l'enquête, 1180 postes vacants étaient en effet annoncés, soit plus de la moitié de l'ensemble des postes vacants de l'enquête. Proportionnellement, c'est l'activité professionnelle d'Éducateur/trice de l'enfance qui présente le plus de postes vacants (3,5%). En chiffres absolus, les 195 employés recherchés ne représentent cependant que le troisième groupe.

Représentant 2,7% de postes vacants, l'activité d'Éducateur/trice social/e, par exemple, peut être inférieure en pourcentage, mais pèse plus lourd en chiffres absolus, avec 550 postes vacants.

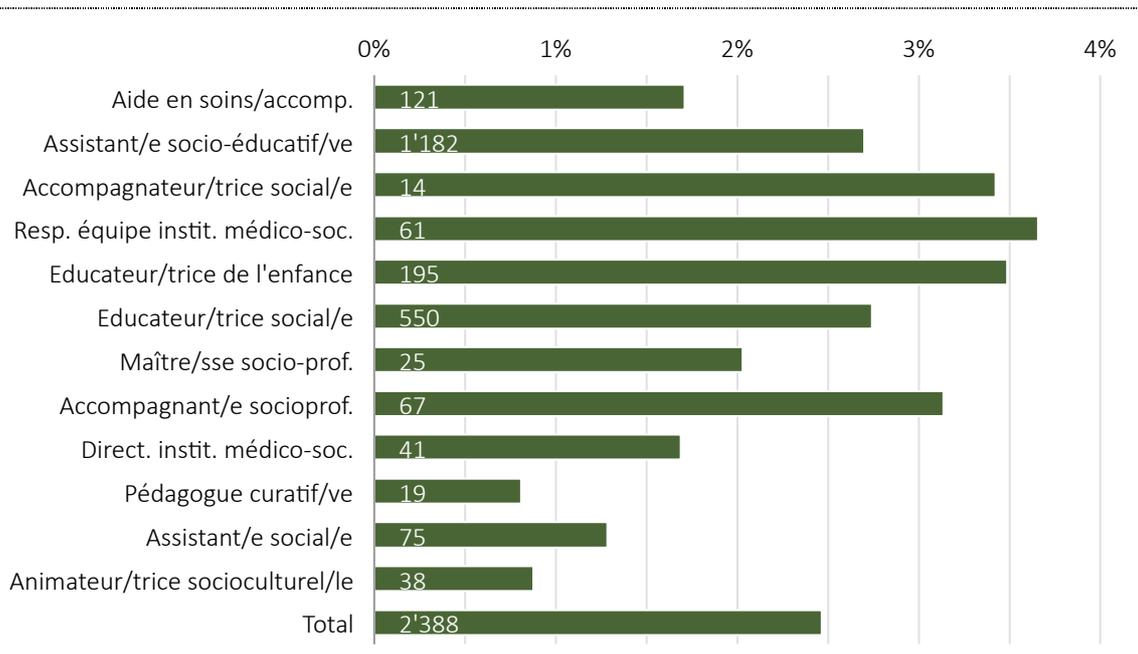
Si l'on compare la Fig. 20 à la Fig. 21, on constate que, bien que les chiffres absolus de l'emploi soient similaires, les parts relatives diffèrent grandement d'une activité à l'autre. Par exemple, ce sont les Directeurs/trices d'institution qui présentent le plus grand pourcentage de croissance; alors que ce chiffre est dans la moyenne inférieure en nombre de postes vacants. Cette observation indique que, pour le moment, le nombre de personnes qualifiées disponibles est suffisant.

Le sous-domaine Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial affiche la part la plus importante, avec 3,5% des postes non pourvus, soit près de 1150 postes vacants. Seule la catégorie Enfance et jeunesse en milieu ouvert affiche une part inférieure à la moyenne des postes vacants, alors que son nombre de nouveaux postes est supérieur à la moyenne.

²¹ L'enquête ayant été réalisée dans la période de début juin à fin août 2015, la notion de «mois dernier» se réfère donc à l'été 2015.



FIG. 21 POSTES VACANTS PAR ACTIVITE PROFESSIONNELLE: NIVEAU ABSOLU ET PART DE L'EMPLOI TOTAL



Remarque: postes vacants le mois dernier. Source: enquête IWSB «Social 2015»

Il convient de toujours garder à l'esprit que ces deux graphiques ne représentent que certains domaines d'activité du domaine social. Les activités professionnelles également souvent requises par les institutions, mais ne faisant pas partie du domaine social (telles que les écoles, par exemple), peuvent donc présenter des valeurs plus basses que les valeurs attendues.

Pour la Fig. 21 notamment, il faut par ailleurs rappeler que les valeurs de l'enquête proviennent d'un nombre de cas pouvant varier en fonction du moment de l'enquête. De nombreuses professions sont ainsi soumises à des fluctuations saisonnières.²² Les fluctuations saisonnières peuvent non seulement se répercuter sur les postes vacants, mais aussi et surtout sur le chômage. La Fig. 22 montre l'évolution du taux de chômage de 2004/2015 pour les quatre groupes de professions sociales telles que définies par la nomenclature NSP 2000. Ces chiffres sont calculés chaque année et ne présentent donc pas d'effets saisonniers. Les données mensuelles montrent cependant nettement que pour le code NSP Educateurs spécialisés, notamment, le chômage enregistre une nette hausse en fin d'année scolaire, en juillet, pour diminuer à nouveau en cours d'année.

L'évolution sur plus de 10 ans montre que le taux de chômage reste très constant à un faible niveau pour les catégories professionnelles «Directeurs de homes et de crèches» et «Autres professions de l'assistance sociale». Si le taux est légèrement plus élevé à un niveau cependant toujours très bas (2%) pour la catégorie Educateurs spécialisés, les Assistants sociaux NSP enregistrent un net recul du taux de chômage.

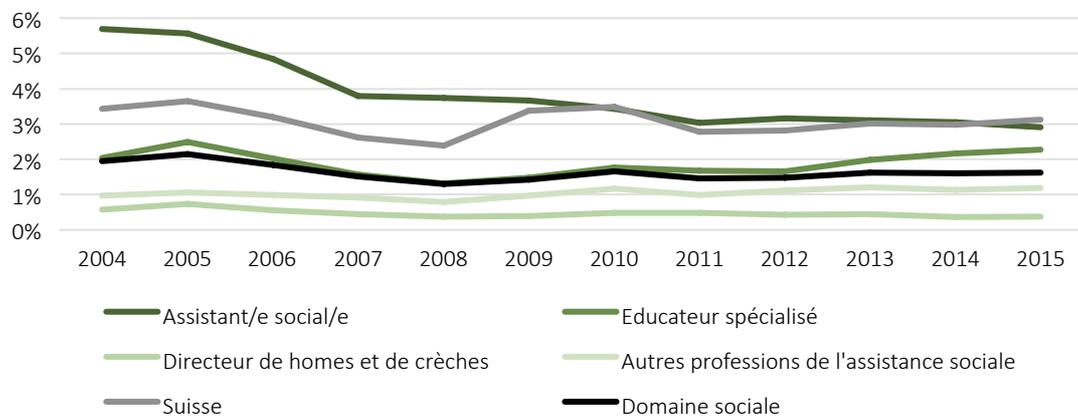
Si le chômage était nettement supérieur à la moyenne suisse au début de la série temporelle (c'est-à-dire en 2004), ce taux a diminué de plus de 2% pour passer en dessous de la moyenne suisse et se fixer à 2,9% en 2015. Globalement, on peut dire que pour les quatre groupes de professions sociales NSP présentent un taux de chômage global inférieur à la moyenne des autres branches de Suisse. Seuls les sans emploi, à la

²² Cette évolution est caractéristique des professions du secteur de la construction, nettement moins actives en hiver qu'en été.



recherche d'un emploi et enregistrés auprès d'un office régional de placement (ORP) sont considérés comme chômeurs.

FIG. 22 TAUX DE CHÔMAGE 2004-2015 PAR PROFESSIONS NSP



Remarque: Le nombre de personnes actives inscrit au dénominateur du taux de chômage provient de l'ESPA, mais les chiffres de 2015 proviennent de l'approximation du nombre de personnes actives en 2014. Les chiffres présentés dans l'AMSTAT se fondent toujours sur le nombre de personnes actives du recensement de 2000 ou de l'enquête structurelle de 2010.

Source: OFS (ESPA 2004-2015), SECO (AMSTAT 2004-2015). Calculs et représentation: IWSB

La comparaison directe des postes vacants et du nombre de chômeurs ramène toujours à la question de savoir comment ces deux facteurs peuvent survenir parallèlement. Pourquoi les postes vacants ne sont-ils pas simplement pourvus par des chômeurs? La réponse la plus simple est qu'un certain taux de chômage est normal, puisque le processus de recherche d'emploi ou de recrutement prend du temps. Par conséquent, il peut y avoir simultanément des postes vacants et des chômeurs.

Le rapport entre les deux paramètres (postes vacants et chômeurs) peut varier et fournit des informations sur la présence ou non d'une pénurie de personnel qualifié sur le marché du travail. C'est notamment le cas lorsque le nombre de postes vacants est élevé et que le taux de chômage est faible. Dans ce cas, il est très difficile de trouver une personne compétente pour pourvoir un poste vacant. Nous examinerons ci-après le processus d'embauche plus en détail, afin d'obtenir des informations sur le degré de complexité de l'embauche d'une personne adéquate pour pourvoir un poste vacant.

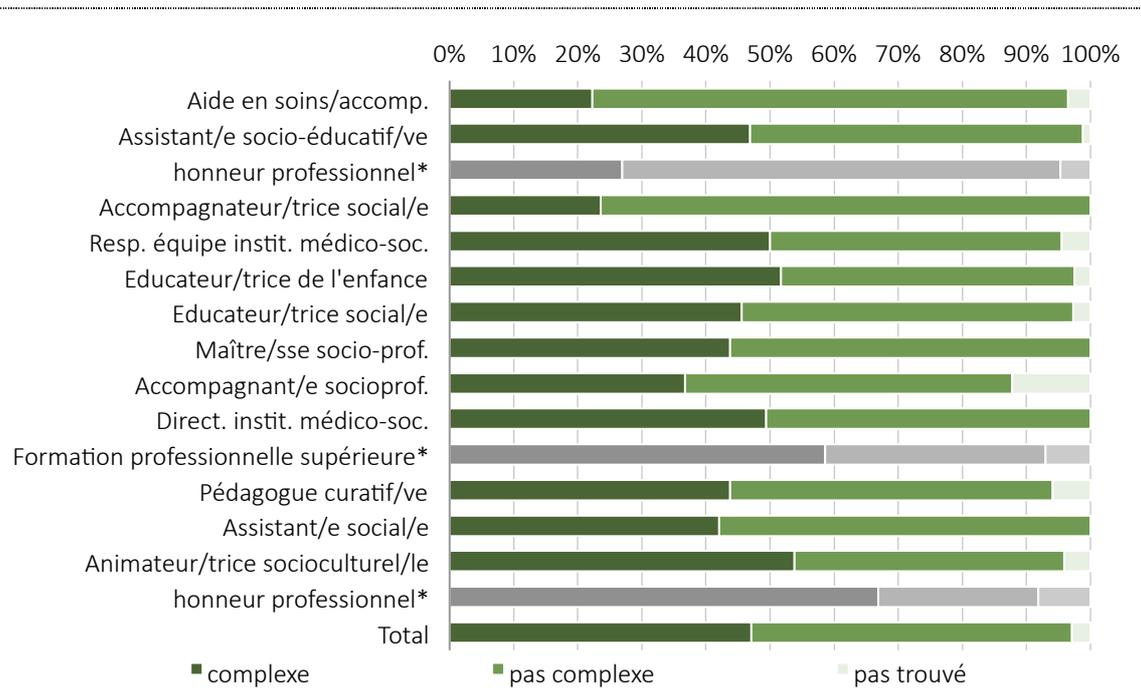
4.2 RECHERCHE DE PERSONNEL

Pour savoir si les institutions éprouvent des difficultés à pourvoir les postes vacants avec des personnes qualifiées, l'enquête IWSB «Social 2015» a posé trois questions visant à comprendre plus précisément la situation de la main-d'œuvre qualifiée. La première question porte sur le degré de complexité de la recherche d'employés dans les métiers du domaine social. La Fig. 23 montre qu'au total, dans près de 50% des cas, les participants ne considèrent pas la recherche de personnel comme complexe.

Dans seulement 2% des cas, aucune personne qualifiée n'a pu être trouvée. Les diverses professions présentent cependant, ici aussi, des différences. Il est par exemple réconfortant de noter que, dans la catégorie Accompagnateurs/trices sociaux/les et Aides en soins et accompagnement, près de 75% des institutions trouvent de nouveaux collaborateurs sans difficulté.



FIG. 23 DIFFICULTÉS À LA RECHERCHE DE PERSONNEL



Remarque: * moyenne suisse du secteur tertiaire (OFS STATEM). Source: enquête IWSB «Social 2015»

La recherche d'Animateurs/trices socioculturel/les semble plus complexe que la moyenne. Pour les Accompagnants/es socioprofessionnels/les, près de 12% des institutions ont répondu ne pas avoir pu pourvoir un poste vacant. Il convient cependant de remarquer que les nombres de cas sont relativement restreints et que ces chiffres doivent donc être interprétés avec prudence.

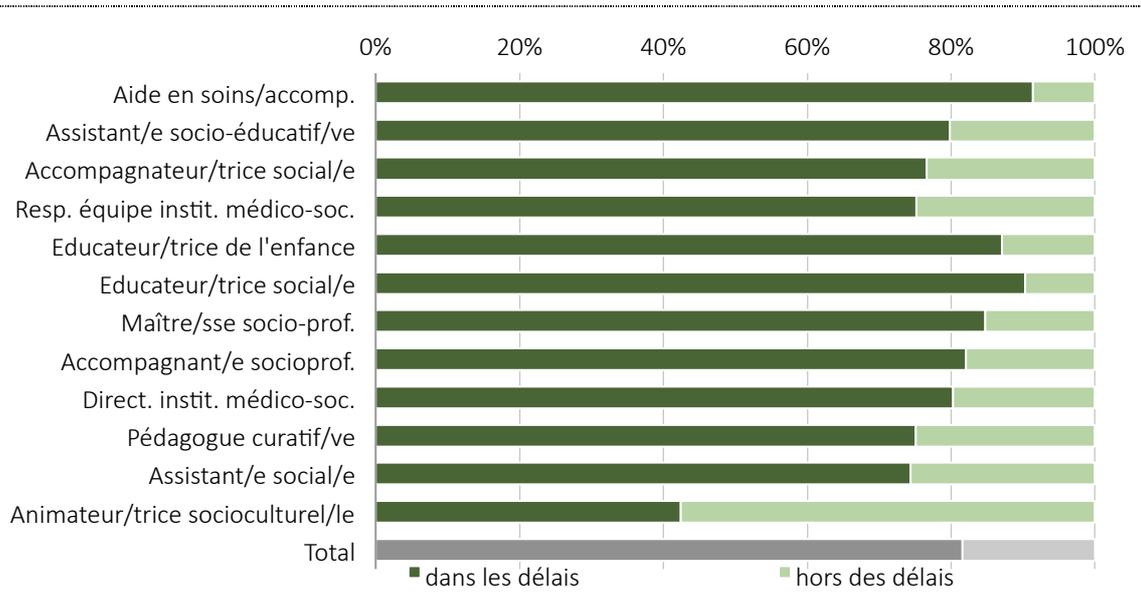
Il convient également de noter que, selon la profession, entre 35 et 63% des institutions n'ont pas cherché de nouveaux employés dans les professions sociales ou que le processus de recrutement n'était pas encore terminé au cours de la période considérée (un an avant l'enquête).

Étant donné que les statistiques de l'emploi (STATEM) posent également la question du degré de complexité du recrutement, les valeurs de la Fig. 23 peuvent être comparées avec celles des autres branches du secteur tertiaire. Si, en moyenne nationale, le nombre d'institutions interrogées ayant cherché de nouveaux employés est certes plus élevé, la majorité indique cependant que la recherche de personnel n'était pas compliquée. Par ailleurs, le taux d'échec de la recherche du candidat approprié est inférieur à la moyenne suisse. En comparaison sectorielle à l'échelle nationale, les domaines d'activité EHJA semblent avoir des difficultés moyennes de recrutement. Seule l'activité d'Assistants/es socio-éducatifs/ves a posé des problèmes de recrutement à nettement plus d'institutions, par rapport à une profession moyenne avec un apprentissage adéquat.

Pour étudier plus précisément les conséquences de ces difficultés à trouver du personnel, la Fig. 24 montre le nombre de postes vacants ayant pu être pourvus en temps voulu. Un poste est dit pourvu en temps voulu si un candidat a pu être embauché dans le délai défini en début du processus, et qui dépend des institutions elles-mêmes. Ce délai peut donc varier d'une institution à l'autre, mais aussi d'une activité professionnelle à l'autre.



FIG. 24 EMPLOIS POURVUS DANS LE DÉLAI FIXÉ PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Source: enquête IWSB «Social 2015»

En moyenne, plus de 80% des postes peuvent être pourvus dans les délais pour les professions étudiées. Le chiffre de la catégorie Animateur/trice socioculturel/le est particulièrement frappant. Dans 58% des cas, ce type de poste n'a pas pu être pourvu en temps voulu. L'enquête demandait également aux participants d'indiquer les causes d'un retard dans l'occupation des postes. Cette valeur extrême présente deux types de réponses nettement dominantes, jouant cependant un rôle important dans toutes les activités professionnelles.

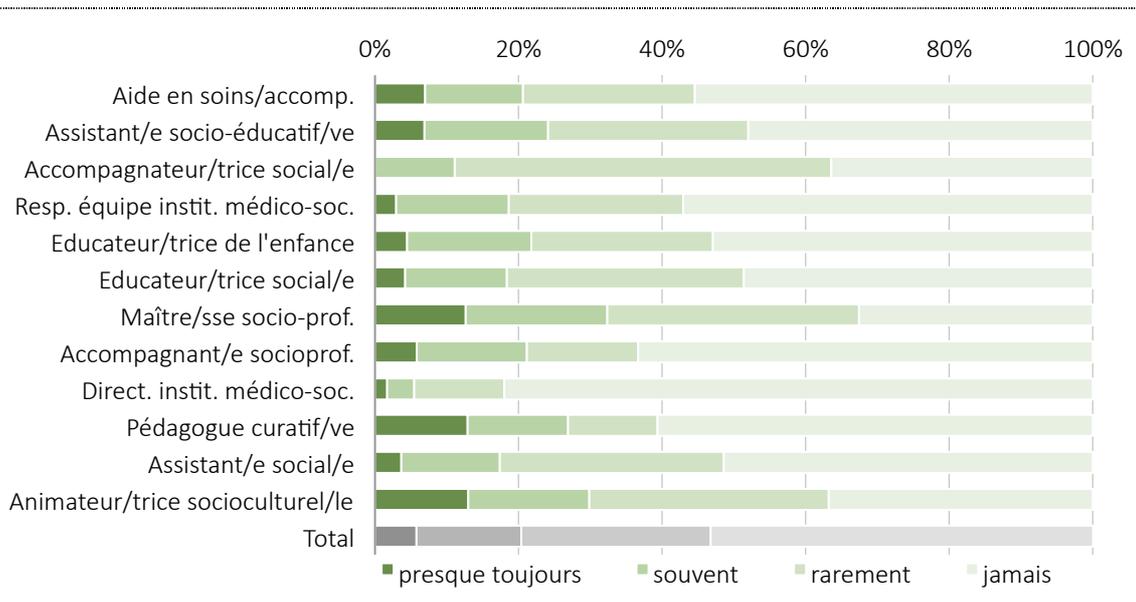
Les institutions indiquent d'une part que le nombre de candidatures de personnes qualifiées était insuffisant. D'autre part, il semblerait que les candidats sélectionnés soient souvent déjà dans un rapport de travail et doivent attendre la fin de la durée légale de leur préavis. Si la seconde raison est commune à toutes les branches et à toutes les professions, le premier facteur pourrait indiquer que certaines activités professionnelles présentaient un manque de main-d'œuvre qualifiée au moment de l'enquête.

L'enquête a montré que le retard moyen dans l'occupation d'un poste était d'environ huit semaines. Dans le cas des Assistants sociaux, une personne qualifiée est trouvée en moyenne six semaines après l'expiration du délai imparti. Pour la catégorie Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-sociales en revanche, ce retard peut se prolonger jusqu'à trois mois en moyenne après expiration du délai de recherche.

Lorsque la recherche se prolonge, il n'est pas rare que les institutions acceptent de revenir sur leurs exigences envers les candidats. La Fig. 25 montre la fréquence à laquelle les institutions acceptent de faire des compromis sur les qualifications lors de la recherche de personnel. Il peut par exemple s'agir du diplôme souhaité, du niveau des connaissances linguistiques ou du niveau d'expérience au travail qui seraient en fait nécessaires pour occuper le poste à pourvoir.



FIG. 25 COMPROMIS SUR LA RECHERCHE DE PERSONNEL



Source: enquête IWSB «Social 2015»

A cet égard, l'image est analogue à celle que donne la question de l'occupation en temps opportun. Au total, près de 80% des institutions interrogées indiquent ne jamais consentir, ou rarement, à des compromis lors de la recherche de personnel, alors que seulement 6% se voient presque toujours dans l'obligation de revenir sur leurs exigences. On ne distingue pas de grandes différences au niveau des régions linguistiques.

Il apparaît cependant qu'il existe bien des différences entre les activités exercées. La catégorie Directeur/trice dans le secteur social et médico-social fait par exemple rarement l'objet de compromis, alors que c'est presque toujours le cas pour 12 % des recherches dans la catégorie Maître/sse socioprofessionnel/le. Dans les catégories Animateur/trice socioculturel/le et Pédagogue curatif/ve, il arrive plus souvent que la moyenne qu'aucun candidat ne satisfasse entièrement au profil du poste.

L'analyse par domaine d'activité EHJA montre que les problèmes liés à l'embauche de personnel qualifié surviennent en particulier dans la catégorie Enfance et jeunesse en milieu ouvert. Les participants indiquent en effet toujours devoir faire des compromis dans 15% des cas, et devoir souvent accepter des compromis dans 17% des cas. Dans les autres domaines d'activité EHJA, la proportion de réponses «souvent» ou «presque toujours» atteint moins de 20%.

Interrogées sur le type de compromis, les institutions mentionnent surtout deux points principaux. Elles déplorent souvent que les candidats ne disposent pas de l'expérience nécessaire, et embauchent parfois des personnes encore en formation ou tout juste diplômées.

Le deuxième point est lié au fait que de nombreuses institutions emploient des personnes disposant non de la formation souhaitée, mais d'une formation similaire. Certaines Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents, par exemple, indiquent avoir engagé des enseignants à la place de pédagogues curatifs, alors que des Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap indiquent avoir engagé un/e assistant/e socio-éducatif/ve à la place d'un/e éducateur/trice social/e. Il est par ailleurs arrivé que des diplômés étrangers ou des candidats étrangers maîtrisant mal la langue soient acceptés. Une mauvaise maîtrise des langues a tendance à être mieux acceptée pour les postes nécessitant un niveau de formation moins élevé, le plus souvent en Établissements médico-sociaux. Il a



en outre été mentionné que de nombreuses institutions à forte proportion de femmes souhaitent davantage de candidats masculins.

Comme le montrent les analyses du présent chapitre, il arrive certes régulièrement que la recherche d'employés dans les domaines d'activité EHJA du domaine social présente certaines difficultés. Leur ampleur empêche cependant rarement les institutions d'embaucher du personnel.

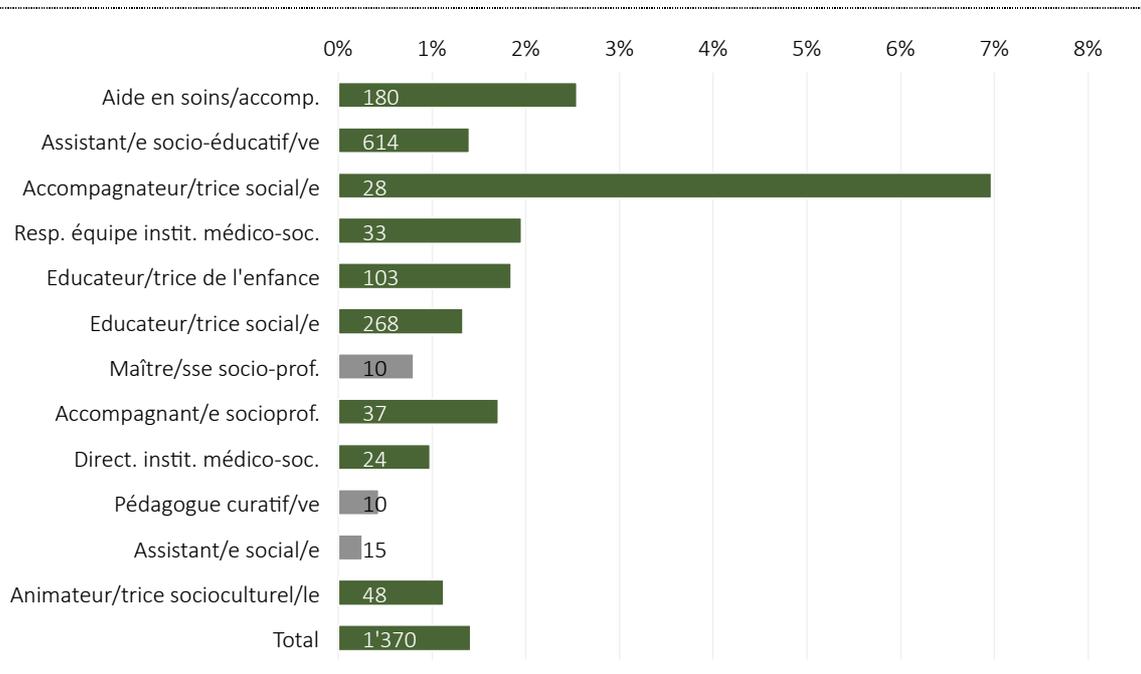
Il convient toutefois d'accorder une attention particulière à l'activité professionnelle d'Animateur/trice socioculturel/le. Celle-ci enregistre en effet les moins bons scores pour chaque question, et s'écarte fortement de la moyenne à la question du respect du délai d'embauche. Si les valeurs des autres activités suscitent peu d'inquiétude, celle d'Animateur/trice socioculturel/le indique qu'il peut fort bien y avoir une pénurie à court terme de personnel suffisamment qualifié.

4.3 FLUCTUATION DU PERSONNEL

Les deux chapitres précédents ont traité la question des postes vacants dans les activités professionnelles étudiées. Le présent paragraphe examine si certains signes permettent de penser qu'un nombre particulièrement élevé d'employés des professions sociales cherchent à changer de secteur, entraînant ainsi la perte de main-d'œuvre qualifiée pour les institutions – ainsi que les raisons de cette migration.

Analysons d'abord la perspective des employeurs. La Fig. 26 montre le nombre de ruptures de contrats de travail par profession, prononcées par les institutions au cours de l'année dernière. Au total, 1370 personnes ont été licenciées dans les professions sociales parmi les institutions interrogées, soit 1,4% des employés. Ces chiffres sont toujours très bas.

FIG. 26 LICENCIEMENTS PAR L'EMPLOYEUR PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE : NIVEAU ABSOLU ET PART DE L'EMPLOI TOTAL



Source: enquête IWSB «Social 2015». Remarque: Informations non fiables en raison du faible nombre de cas.

Catégorie sortant du lot, Accompagnateur/trice social/e ne présente qu'un faible nombre de cas sur l'ensemble de l'enquête et doit donc être interprétée avec prudence. Les trois barres grises n'affichent pas non plus des résultats suffisamment concluants. Enregistrant un pourcentage de 2,6%, les Aides en

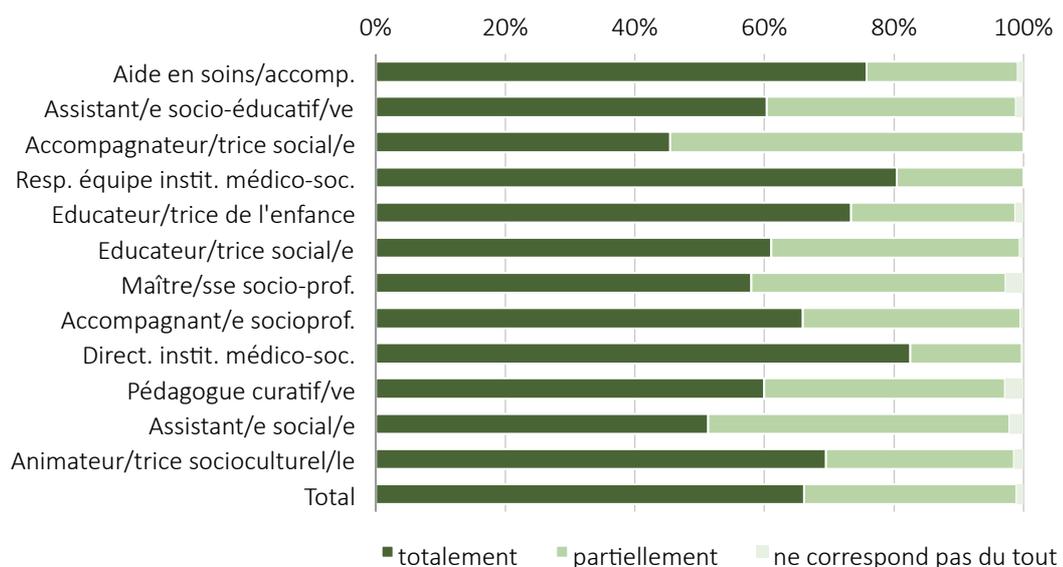


soins et accompagnement dépassent nettement la moyenne, ce qui s'explique par une fluctuation généralement plus élevée du personnel dans les fonctions aux exigences peu élevées. Une observation par domaines d'activité ne montre pas de différences importantes. Seule la catégorie Établissements médico-sociaux enregistre un taux de licenciement de près de 2,1%, ce qui constitue le pourcentage le plus élevé.

Les raisons du licenciement sont très variées, mais correspondent tout à fait aux explications attendues. La plupart sont liées au manque de performance, au défaut de fiabilité et à des compétences insuffisantes. Certaines institutions indiquent des dérives plus graves, telles que des absences trop fréquentes, des vols ou des agressions. Plusieurs ont stipulé, notamment en ce qui concerne les fonctions de direction, que les concepts de direction n'étaient pas compatibles entre eux.

Afin d'analyser plus avant le problème du manque de compétences, la Fig. 27 montre le degré de correspondance entre les compétences enseignées dans les formations professionnelles et les exigences professionnelles des institutions. On constate en général un résultat assez positif. Dans 1% des cas seulement les institutions ne sont pas du tout satisfaites de la formation, alors que 66% se disent tout à fait satisfaites.

FIG. 27 SATISFACTION DES EMPLOYEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Source: enquête IWSB «Social 2015»

Il existe cependant des différences entre les professions. Les Directeurs/trices disposent par exemple de compétences supérieures à la moyenne face aux exigences professionnelles. C'est pour les fonctions d'Accompagnateurs/trices sociaux/les et d'Assistants/tes sociaux/les que la satisfaction totale est la moins élevée; la part des institutions qui trouvent que les compétences apportées ne correspondent pas du tout aux besoins est cependant relativement faible pour ces deux activités professionnelles.

Selon les quelque 30% des institutions qui ne se disent pas totalement satisfaites de la formation professionnelle, quelles sont les compétences sur la transmission desquelles il faudrait insister? Les réponses sont très variées. Beaucoup d'institutions souhaitent évidemment plus de compétences liées au champ d'activité, c'est-à-dire des connaissances spécifiques sur l'Enfance et jeunesse en milieu ouvert, par exemple.

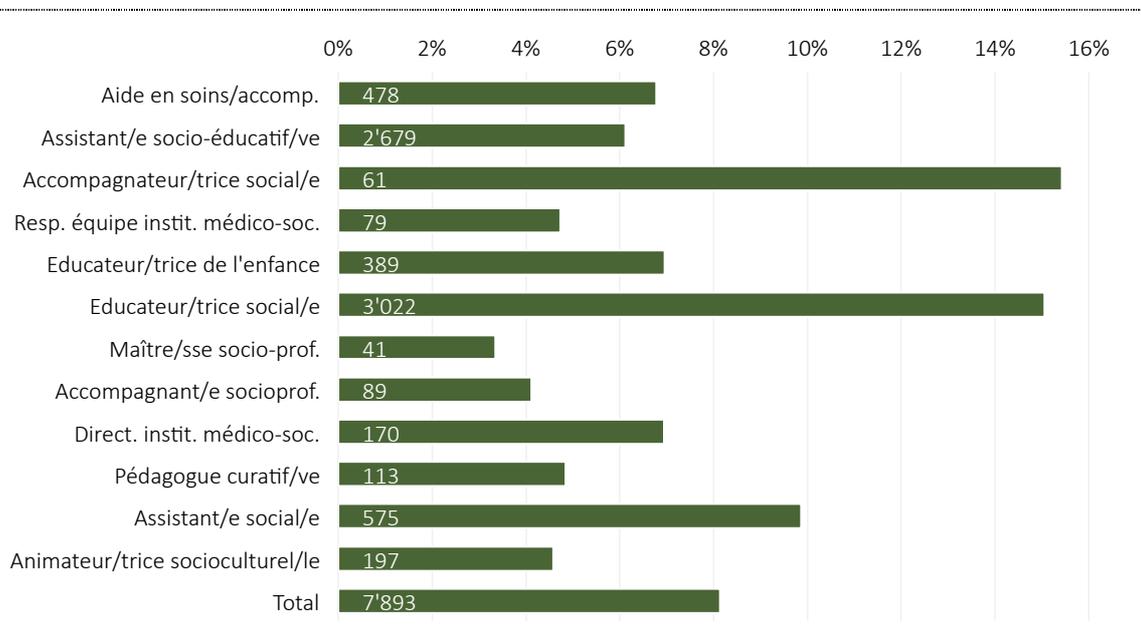


Dans le cas de l'activité professionnelle d'Assistant social, pour laquelle près de 50% des participants se disent seulement partiellement satisfaits de la formation, les institutions déplorent surtout le manque de compétences dans les domaines de la communication, du travail, de la communauté et du conseil. Elles ont par ailleurs exprimé le souhait de bénéficier de meilleures compétences en gestion de conflits et de projets, ainsi que celui de trouver des personnes orientées vers la pratique.

La formation d'Assistant/e socio-éducatif/ve a fait l'objet de nombreuses suggestions, car elle représente l'activité professionnelle comptant le plus d'employés. À l'instar des Assistants sociaux, la principale préoccupation mentionnée par les institutions est souvent aussi le manque de compétence communicative. D'autres capacités considérées comme importantes sont le travail avec les parents, les compétences personnelles et les connaissances pédagogiques.

Après avoir étudié plus en détail le point de vue des institutions, le reste du présent chapitre est consacré aux employés. Les données ci-dessous proviennent également de l'enquête IWSB «Social 2015», qui présente en définitive le point de vue des institutions et non celui des employés.

FIG. 28 LICENCIEMENTS PAR L'EMPLOYÉ PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE: NIVEAU ABSOLU ET PART DE L'EMPLOI TOTAL



Source: enquête IWSB «Social 2015»

La Fig. 28 montre à quelle fréquence les employés ont résilié de leur propre chef leur rapport de travail au cours de l'année dernière. Il apparaît rapidement que les chiffres sont nettement plus élevés que ceux du licenciement par l'employeur. Au nombre de 7900 environ, les résiliations des rapports de travail par les employés ont été environ 5,5 fois plus nombreuses que les licenciements par les employeurs. Au total, ce chiffre correspond à 8% des employés dans les activités professionnelles observées.

Particulièrement frappant est le nombre élevé pour l'activité d'Éducateur/trice social/e. Dans l'ensemble, plus de 3000 préavis ont été enregistrés dans les institutions interrogées, soit environ 15% de tous les emplois. L'activité d'Accompagnateur/trice social/e présente également un taux de préavis par employé supérieur à la moyenne, mais le faible nombre de cas ne permet pas de considérer ce chiffre comme représentatif.

Du point de vue des champs d'activité, il apparaît que les institutions pour personnes en situation de handicap présentent un taux de résiliations des rapports de travail particulièrement élevé. Dans le cas des



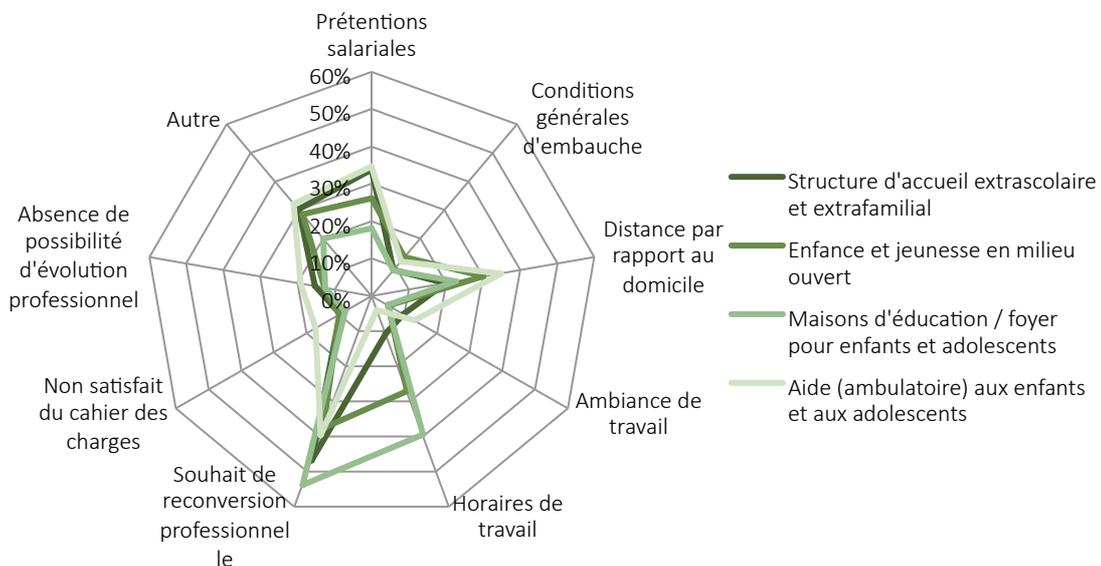
institutions stationnaires, plus de 2500 préavis ont été déposés, soit plus de 12,5% des employés des professions sociales. Toutes institutions interrogées confondues, 85% des résiliations des rapports de travail ont été le fait des employés.

Se pose alors la question de savoir pourquoi le nombre d'employés quittant leur emploi est si élevé dans les professions sociales. Il s'avère que plus de la moitié d'entre eux quittent pour un emploi qui reste dans le domaine social. Près d'un cinquième d'entre eux quittent leur poste parce qu'ils n'envisagent plus d'activité lucrative dans un proche avenir. C'est par exemple le cas des départs à la retraite, du congé parental, des problèmes de santé ou des formations continues. Dans près de 10% des cas, les motifs de la résiliation des rapports de travail ne sont pas connus.

La population la plus intéressante est celle des 13% qui changent de profession. Bien que ces personnes continuent de travailler, elles quittent le domaine social. Ces employés parfois très expérimentés constituent une perte de compétences pour le domaine social. Les mesures susceptibles de mettre fin à cette fuite des collaborateurs hautement qualifiés ont donc une grande valeur pour la branche.

Pour mieux comprendre les raisons pour lesquelles une personne change de profession, la Fig. 29 montre les réponses des quatre sous-domaines de l'Accompagnement d'enfants et d'adolescents sous la forme d'un diagramme en radar. Pour plus de clarté, les autres domaines d'activité n'ont pas été repris dans le graphique, mais le résultat est en principe très similaire. Les participants pouvaient cocher plusieurs des neuf catégories, car la question étudiée toutes les raisons pour lesquelles les employés des institutions ont changé de profession ou de fonction.

FIG. 29 LES RAISONS POUR CHANGER LA PROFESSION DANS LE DOMAINE D'ACTIVITÉ ACCOMPAGNEMENT D'ENFANTS ET D'ADOLESCENTS



Source: enquête IWSB «Social 2015»

Le graphique se lit de la façon suivante: 34% des institutions des domaines Enfance et jeunesse en milieu ouvert et Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial indiquent avoir déjà vu des employés tourner le dos au domaine social pour des raisons de prétentions salariales. Il est frappant de voir que ni le manque d'opportunités de carrière, les conditions de travail générales, l'ambiance de travail, ni l'insatisfaction quant au domaine d'activité ne représentent un problème conduisant à un départ des professions sociales.



Les horaires de travail représentent un problème pour 40% des institutions, en particulier dans les Établissements médico-sociaux et les Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents. Le souhait de réorientation est cependant la réponse la plus citée. Les trois domaines d'activité stationnaires enregistrent des valeurs élevées. Dans le domaine Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents, 54% des institutions indiquent avoir perdu des collaborateurs souhaitant se réorienter, contre 60% pour les Établissements médico-sociaux, et 70% pour les Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap.

Une explication plausible serait que le travail dans les institutions résidentielles représente une charge plus lourde pour les employés. Les horaires de travail dans les institutions résidentielles sont une question centrale due à leur exploitation 24 h/24.

Dans la catégorie «Autres», d'autres motifs pouvaient être indiqués. De nombreuses réponses mentionnaient des raisons familiales, surtout la maternité. Le burnout et la surcharge étaient également souvent cités, ainsi que de longs voyages ou des raisons de santé.

Il convient de souligner encore une fois que toutes ces réponses ont été données par les institutions et non par les employés. Il se peut donc tout à fait que les personnes ayant donné leur préavis n'aient pas donné toutes les raisons à leurs supérieurs. En outre, les institutions peuvent avoir principalement indiqué certaines raisons plus que d'autres dans leur propre intérêt, pour ne pas donner d'elles-mêmes une image peu flatteuse.

4.4 ÉVOLUTION DES EMPLOYÉS

Enfin, les institutions ont été interrogées sur l'évaluation de la situation sur le marché du travail, et sur leur prévision, pour les cinq prochaines années, de l'évolution de l'emploi dans les domaines d'activité de leur institution. Elles avaient le choix entre le nombre d'employés qu'elles pensaient engager ou les postes qui seraient supprimés.

La Fig. 30 révèle que les institutions interrogées ont l'intention d'embaucher un total de 5600 personnes, soit une croissance de l'emploi de 5,8% au cours des cinq prochaines années. C'est la catégorie d'Accompagnant/e socioprofessionnel/le qui enregistre la croissance la plus élevée (9,3%), suivie des Aides en soins et accompagnement, avec 8,5%.

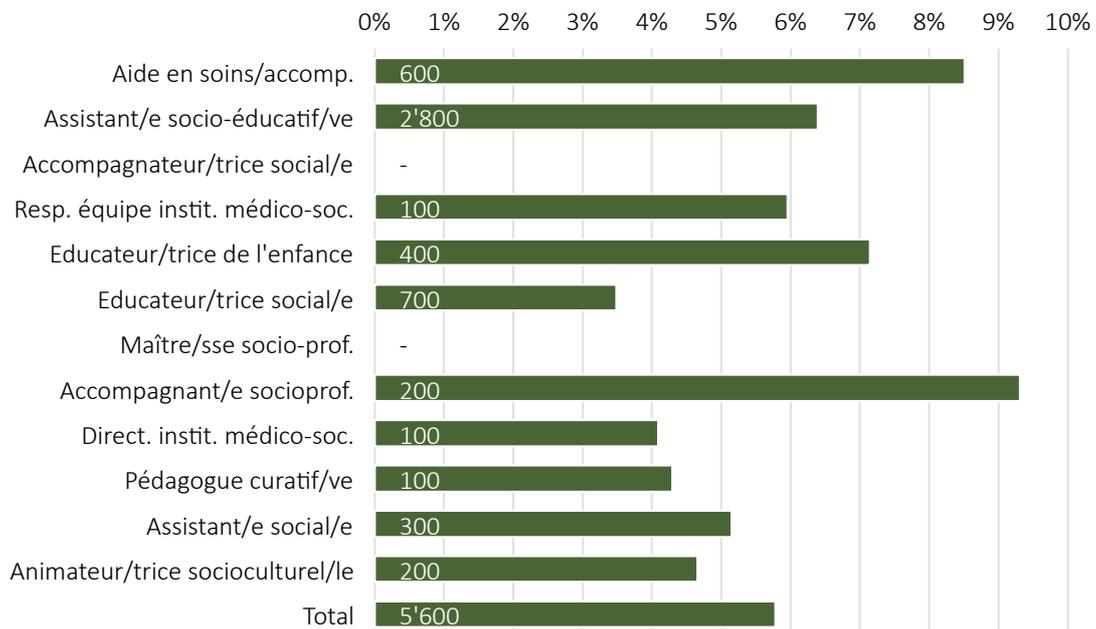
Au niveau des domaines d'activité EHJA, le sous-domaine Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial enregistre la croissance la plus importante avec 2600 employés supplémentaires, soit un taux de croissance de 7,9%. Les Établissements médico-sociaux ne restent pas en peine, avec 1200 nouveaux postes créés dans les professions sociales, soit une croissance supérieure à la moyenne de 6,8%.

Les chiffres estimés ici par les institutions sont cependant relativement «conservateurs». Ils ne tiennent pas compte des institutions nouvellement créées. Les spécialistes estiment qu'au cours des prochaines années, de nouvelles institutions ouvriront leurs portes notamment dans le sous-domaine d'activité de la Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial. Les chiffres réels de la croissance au cours des cinq prochaines années devraient donc être légèrement plus élevés.

Il a par ailleurs été demandé aux participants à l'enquête en quoi ils sont fondés à formuler cette prévision. Les raisons sont très variées, mais le principal argument est l'expansion de l'offre existante, tous domaines d'activité EHJA confondus. Les deux sous-domaines d'activité présentant la plus forte croissance ressentent notamment une hausse du besoin et de la demande en offres d'encadrement.



FIG. 30 EVALUATION DU CHANGEMENT DE L'EMPLOI PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES ANNÉES À VENIR



Source: enquête IWSB «Social 2015». Remarque: Les chiffres sont arrondis à la centaine, ce qui entraîne un zéro arrondi pour deux activités professionnelles.

Enfance et jeunesse en milieu ouvert enregistre, surtout au niveau communal, une demande d'augmentation des services et de création d'une offre, là où elle est inexistante. Les Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents indiquent remarquer que les tâches d'éducation et de formation gagnent en complexité, ce qui est en partie dû à une clientèle de plus en plus difficile et aux exigences accrues du système.

Les Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap indiquent également une croissance du nombre de personnes à encadrer. Étant donné que les personnes en situation de handicap atteignent aujourd'hui un âge respectable, le nombre de personnes requérant un encadrement augmente. D'un autre côté, le besoin d'encadrement augmente également lorsque ces personnes atteignent un âge avancé.



5 PRÉVISION DES BESOINS DE FORMATION

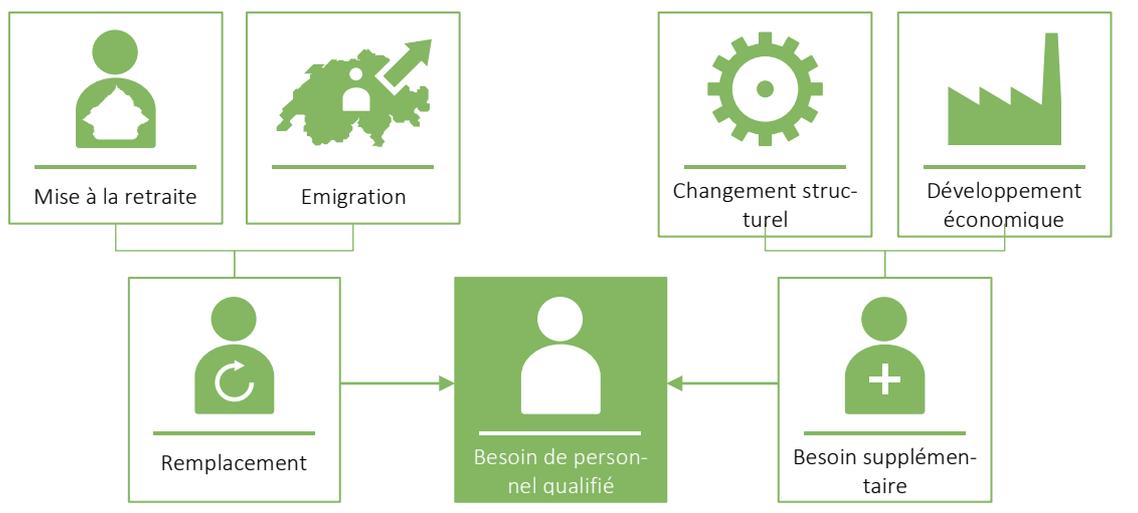
Dans l'ensemble, le modèle analytique des prévisions professionnelles est resté inchangé depuis les années 60. Il convient de souligner ici deux éléments majeurs:

- 1 le modèle se fonde sur la distinction entre valeurs cumulatives et non cumulatives. Le chapitre 3 offre un bref aperçu des valeurs non cumulatives (par exemple employés, spécialistes, etc.). Si les valeurs non cumulatives se fondent sur l'enquête IWSB «Social 2015» et sur les statistiques officielles, les valeurs cumulatives au sens strict doivent faire l'objet d'une modélisation.
- 2 Les décisions relevant de la politique de l'éducation doivent toujours être prises sur le moyen à long terme, sans quoi les cycles de formation pourraient entraîner des «cycles du porc»²³: pendant une phase de demande excédentaire, le nombre de personnes en formation augmente. Une fois la formation terminée, ces personnes ne peuvent toutes être absorbées par le marché du travail, ce qui entraîne une hausse du chômage. Ce signal négatif («de mauvaises perspectives sur le marché du travail») se répand rapidement et entraîne un recul du nombre de personnes commençant une formation, qui se traduit par un nombre moins élevé de personnes en formation, puis par des campagnes de formation onéreuses. En cas de succès de ces campagnes ou d'objectifs trop ambitieux, le cycle du porc reprend alors depuis le début. Pour éviter cela, les fluctuations économiques à court terme sont masquées. Par ailleurs, les résultats des prévisions ne constituent que des valeurs indicatives, et non des valeurs-cibles.

5.1 BESOIN SUPPLÉMENTAIRE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE D'ICI 2024

La Fig. 31 montre comment le besoin de main-d'œuvre qualifiée supplémentaire d'ici 2024 est calculé à l'aide des valeurs cumulatives. Il se compose de la somme du besoin de remplacement (c'est-à-dire les employés d'aujourd'hui qui auront quitté ce domaine d'activité d'ici là, voir chap. 5.1.1) et du besoin supplémentaire (c'est-à-dire les nouveaux postes créés).

FIG. 31 CADRE DU MODÈLE THÉORIQUE: PRÉVISION DU BESOIN ADDITIONNEL DE PERSONNEL



Darstellung: IWSB

²³ Le terme de «cycle du porc» provient de la première analyse du phénomène et de sa représentation dans les années 20, fondées sur la fluctuation des prix du porc.

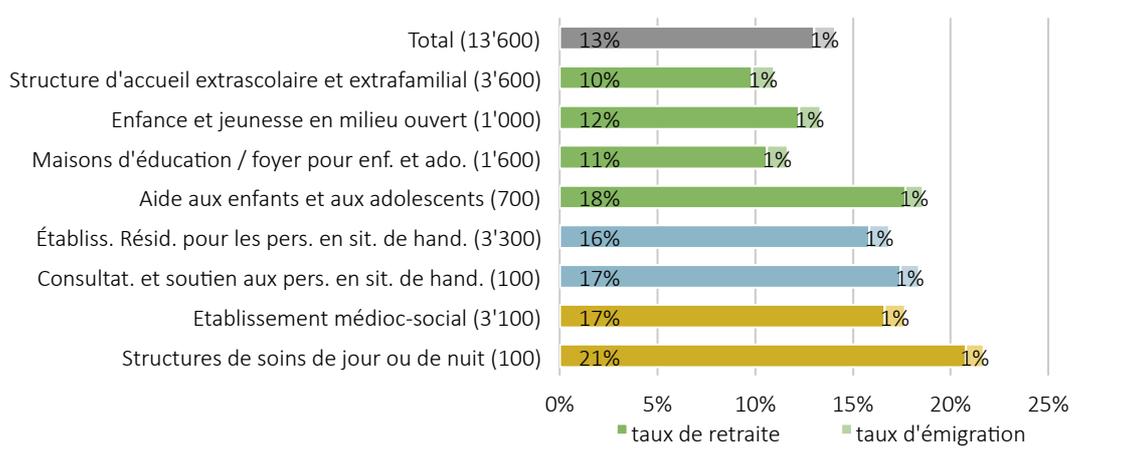


Le modèle de prévision est conçu pour une évaluation sur les douze professions exploitables en termes de nombre de cas (voir chap. 2.2) et les neuf champs d'activité (voir 2.1). Il tient également compte de caractéristiques de type âge, canton de travail ou nationalité, mais uniquement à des fins d'approximation et de calibrage.

5.1.1 BESOIN DE REMPLACEMENT

Les domaines d'activité étudiés comptaient près de 97 000 employés au moment de l'enquête de 2015. Nombre d'entre eux n'exerceront plus la même activité professionnelle ou n'exerceront plus dans le même domaine professionnel en 2024. Il n'est cependant pas nécessaire de modéliser chaque perte de personnel: Dans le cadre du congé de maternité par exemple, des femmes quitteront certainement (temporairement) le champ professionnel au cours les dix prochaines années. La modélisation des valeurs cumulatives n'est pas nécessaire, car un nombre similaire de femmes reviendront du congé de maternité sur la même période. En revanche, les deux facteurs dominants pris en compte dans la modélisation sont le départ à la retraite et l'émigration.

FIG. 32 BESOIN DE REMPLACEMENT JUSQU'EN 2024 PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045.

Remarque: les services ambulatoires pour personnes en situation de handicap et personnes âgées ne comptent pas beaucoup d'employés du domaine social et doivent donc être interprétés avec prudence. Calcul et représentation: IWSB



Départs à la retraite

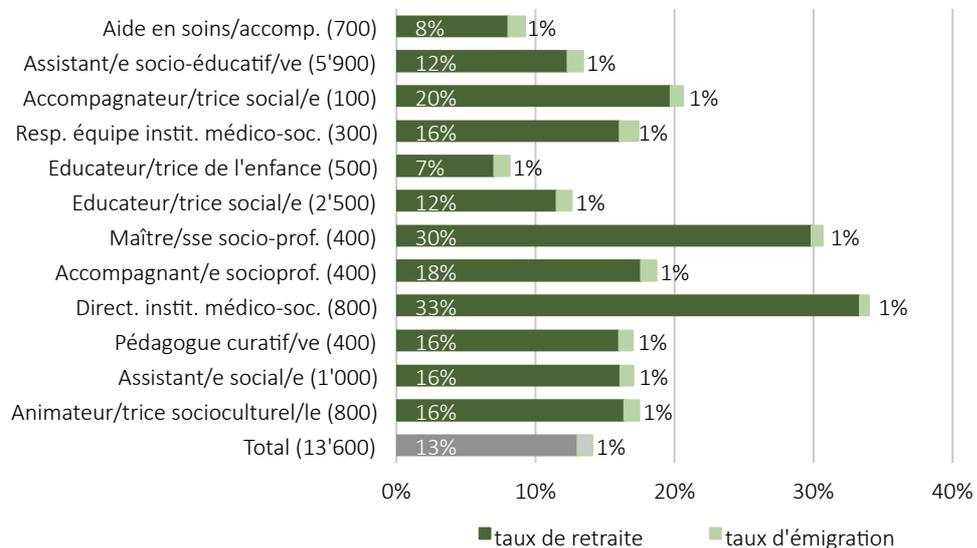
Comme indiqué au chapitre 3.2, la proportion d'employés de plus de 55 ans dans les métiers étudiés ne s'écarte pas énormément de la moyenne des autres professions. Le nombre d'employés qui partiront à la retraite d'ici 2024 n'est pas extraordinaire (12 600 personnes), et tient compte de l'âge de la retraite, différent chez les hommes et chez les femmes. Cette estimation des départs à la retraite est «conservatrice», puisqu'elle ne connaît pas le comportement de départ à la retraite anticipé. Le domaine Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial est le moins touché, seulement une place sur dix (3200 personnes) devant être remplacée (voir Fig. 32). Les institutions résidentielles pour personnes âgées ou en situation de handicap perdent beaucoup plus personnel, avec respectivement 17 et 16% de départs (soit 2900 et 3100 employés). La Fig. 33 montre le besoin de remplacement en fonction de l'activité professionnelle.



Immigration

La fuite des cerveaux à l'étranger entraîne un besoin de remplacement sur fond migratoire, quelle que soit la nationalité de la personne. La probabilité d'émigration est cependant nettement plus élevée chez les étrangers, et varie également fortement en fonction de l'âge et du sexe. Ces trois facteurs sont pris en compte dans le scénario d'émigration de l'OFS et sont intégrés en conséquence dans le modèle. Étant donné la faible proportion totale des employés sans passeport suisse, toutes activités professionnelles confondues, nous misons sur une très faible tendance à l'émigration: Environ 1000 personnes (1,1% des employés) quitteront leur emploi pour des raisons liées à leur contexte migratoire. Le taux d'émigration varie peu entre les professions et les domaines d'activité.

FIG. 33 BESOIN DE REMPLACEMENT JUSQU'EN 2024 PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045.

Calcul et représentation: IWSB

Le besoin total de remplacement de 13 600 personnes est marqué en conséquence par les départs à la retraite. La moitié d'entre elles touche le domaine d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents, bien que celui-ci représente 60% des employés. Au sein du domaine d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents, seule l'Aide aux enfants et aux adolescents diffère des autres sous-domaines, puisque celui-ci présente une fois et demie plus de personnes prenant leur retraite.



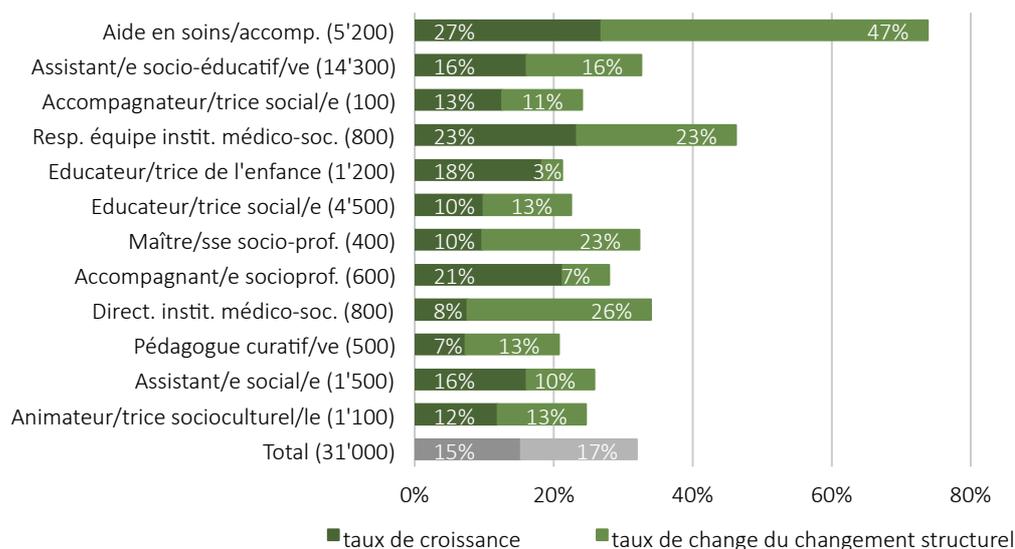
5.1.2 BESOIN SUPPLÉMENTAIRE



Comparé au besoin de remplacement, le besoin supplémentaire dépend de beaucoup plus d'hypothèses et peut être subdivisé en deux éléments. D'une part, la taille d'un domaine d'activité peut varier dans les limites des conditions-cadres. De l'autre, des facteurs exogènes peuvent déplacer le chemin de la croissance d'un domaine professionnel. L'évolution économique du scénario de référence est fondée sur les estimations des institutions interrogées, quant à leur évolution au cours des cinq prochaines années. Par nature, celles-ci varient d'un domaine d'activité à l'autre et d'un métier à l'autre, mais également au sein d'une combinaison domaine d'activité-métier. Quant aux craintes sur un recul de l'emploi, le nombre d'employés reculera de 0,7% au cours des cinq prochaines années. Seuls les Établissements médico-sociaux et les Maisons de retraite et maisons de retraite médicalisées s'attendent à un chiffre supérieur à 1% (soit, respectivement, à un recul de 1,3% et de 1,7%).

Cette perspective négative de l'emploi de certaines institutions se superpose cependant à une croissance attendue de 6,5% en moyenne, toutes professions et tous domaines d'activité confondus, soit une croissance nette de 5,8%. L'activité d'Aides en soins et accompagnement, enregistre la croissance nette la plus importante (8,1%), suivie d'Accompagnant/e socioprofessionnel/le (7,9%) puis d'Éducateurs/trices de l'enfance (7,6%). Il convient par ailleurs de mentionner des croissances supérieures à la moyenne pour les activités professionnelles d'Assistant/e socio-éducatif/ve et de Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. (qui enregistrent toutes deux 6,5%). La croissance la moins importante est attendue pour les activités professionnelles de Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale et de Pédagogue curatif/ve (3,1%). Les Sous-domaines d'activité Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial (7,9%) et Établissements médico-sociaux (6,6%) jouent globalement le rôle de moteurs de croissance.

FIG. 34 BESOIN SUPPLÉMENTAIRE JUSQU'EN 2024 PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Remarque: le nombre de cas pour les services ambulatoires pour personnes en situation de handicap et personnes âgées est restreint et doit donc être interprété avec prudence. **Source:** Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014. **Calcul et représentation:** IWSB

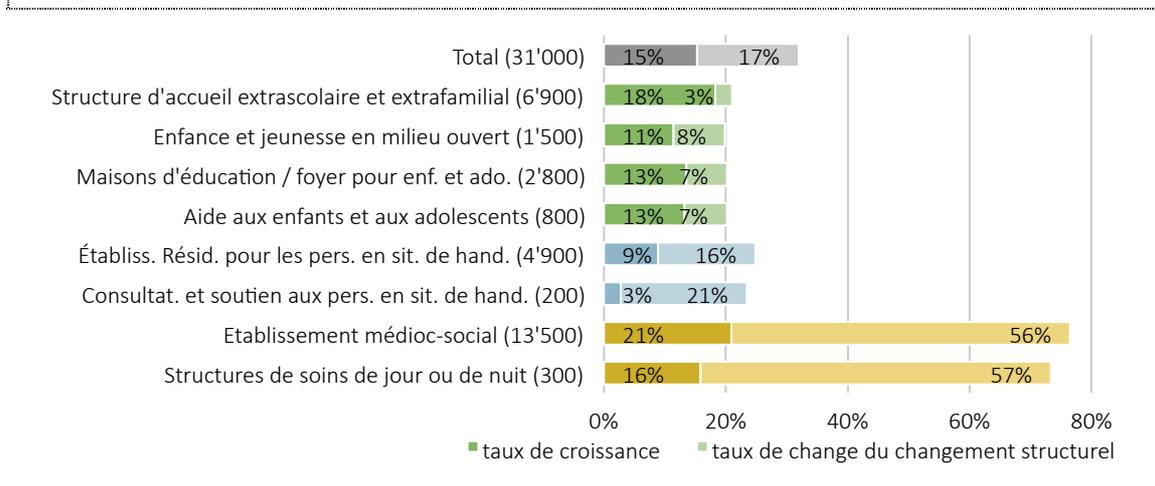


Extrapolée à l'horizon 2024, la croissance de l'emploi attendue par les institutions en raison de l'évolution économique dans le champ professionnel du travail social s'élève à 14 800 personnes, dont près de la moitié est imputable au domaine d'Assistant/e socio-éducatif/ve (voir Fig. 34).



Le financement des services que fournissent les institutions dans les différents domaines d'activité s'effectue dans des proportions variables grâce au soutien direct ou indirect de l'État.²⁴ Les changements structurels ont donc un caractère fortement politique et sont difficilement modélisables. Le scénario de référence émet l'hypothèse que les 19 cantons enregistrant le taux d'encadrement le plus faible²⁵ augmenteront leur percentile au cours des dix prochaines années. En effet, les positions politiques divergentes rendent irréaliste tout rapprochement uniforme. Cette hypothèse présume en outre que les cantons disposant d'une offre relativement bonne ne cherchent pas activement à s'améliorer. Sur le plan démographique, il est cependant possible qu'ils enregistrent également une croissance.

FIG. 35 BESOIN SUPPLÉMENTAIRE JUSQU'EN 2024 SELON DOMAINE D'ACTIVITÉ



Remarque: les services ambulatoires pour personnes en situation de handicap et personnes âgées ne comptent pas beaucoup d'employés du domaine social et doivent donc être interprétés avec prudence. **Source:** Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014. **Calcul et Représentation:** IWSB

Cette approche conduit entre 2015 et 2024 à un taux de croissance moyenne attendu de 17,9 % dans le domaine de l'Accompagnement d'enfants et d'adolescents, de 22,8% le pour l'Accompagnement de personnes en situation de handicap, et de 63,4% pour l'Encadrement de personnes âgées (voir Fig. 35). Ce dernier domaine est fortement influencé par la démographie. Le premier domaine, en revanche, est entraîné par une saturation plus élevée d'offres dans les cantons plus créateurs d'emplois présentant un besoin d'adaptation relativement moins important. Au total, 60% de l'évolution structurelle issue des conditions politiques ou démographiques (soit 16 200 personnes) sont imputables aux Établissements médico-sociaux. Étant donné la structure de ces institutions, il faut s'attendre à une forte hausse de

²⁴ Des exceptions existent surtout dans le domaine Crèches et garderies d'enfants.

²⁵ Nombre de mineurs par rapport au nombre d'employés dans le domaine de l'Aide aux enfants et aux adolescents, Nombre de bénéficiaires de l'AI par rapport au nombre d'employés dans le domaine d'activité relatif aux personnes en situation de handicap, et Nombre de personnes de 75 ans et plus par rapport au nombre d'employés dans le domaine lié aux personnes âgées



l'emploi dans l'activité professionnelle des Aides en soins et accompagnement (+3300 personnes ou +47%).

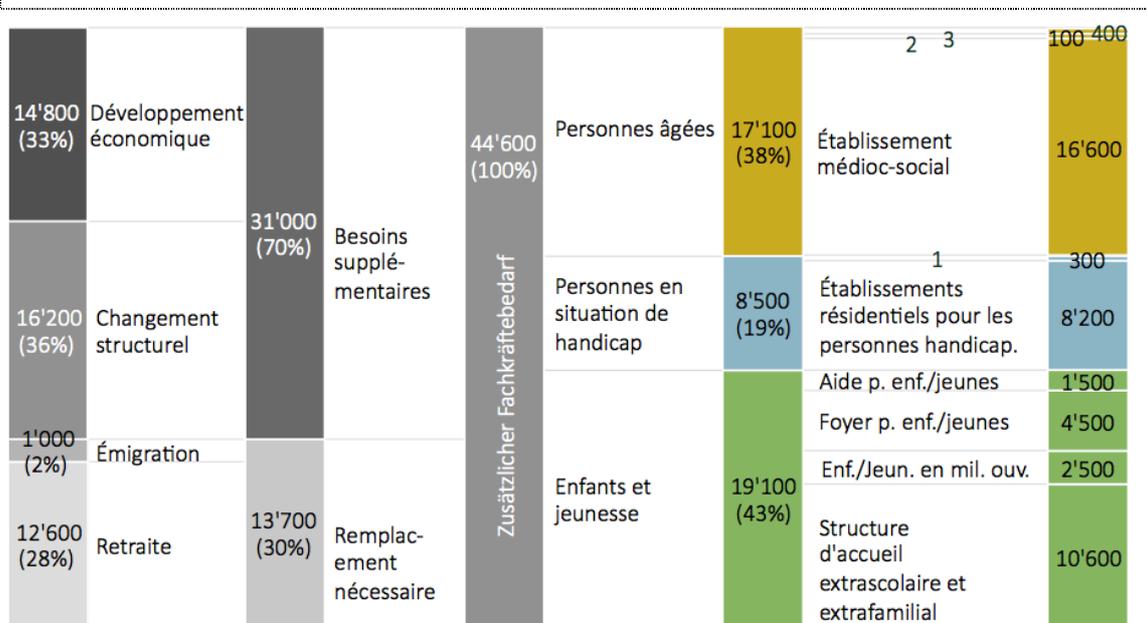
Le changement structurel est généralement quelque peu surestimé dans les prévisions: les institutions auront pris en compte une partie des changements motivés démographiquement et politiquement dans leurs prévisions de croissance (cf. «Évolution économique»). Toutefois, cette surestimation devrait être relativement faible, étant donné que cette évaluation des institutions se fonde sur un horizon de temps plus court (cinq ans). Il est donc probable que de nombreuses institutions n'ont pas tenu compte des effets à moyen et long terme.

5.1.3 BESOIN SUPPLÉMENTAIRE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

L'un dans l'autre, le besoin supplémentaire et le besoin de remplacement se chiffrent à 44 600 personnes. Sept personnes sur dix sont imputables à la demande supplémentaire (voir Fig. 36). Le besoin le plus important est attendu dans le domaine de l'Accompagnement d'enfants et d'adolescents (19 100 personnes), suivi de près par le champ d'activité Encadrement de personnes âgées (17 100). Près de la moitié est imputable au champ d'activité Accompagnement de personnes en situation de handicap.

Par rapport au chiffre actuel de 96 900 employés, ce sont 46% de personnel supplémentaire qui seront recherchés d'ici 2024, soit un besoin supplémentaire annuel moyen de 3,9%. Avec un taux de croissance de 42%, le domaine Accompagnement de personnes en situation de handicap évolue de manière presque identique à l'ensemble du domaine EHJA. Il convient en revanche de s'attendre à de faibles impulsions supplémentaires à la demande dans les sous-domaines d'activité de l'Aide aux enfants et aux adolescents, dont la croissance varie entre 32 et 39%. Côté demande, le défi majeur est attendu au niveau des offres stationnaires pour personnes âgées. Les effectifs du personnel social y ont presque doublé.

FIG. 36 ORIGINE DU BESOIN DE PERSONNEL QUALIFIÉ JUSQU'EN 2024 PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



Remarques: 1 = Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap, 2 = Structures de soins de jour ou de nuit, 3 = Consultation et soutien aux personnes âgées

Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014. Calcul et représentation: IWSB



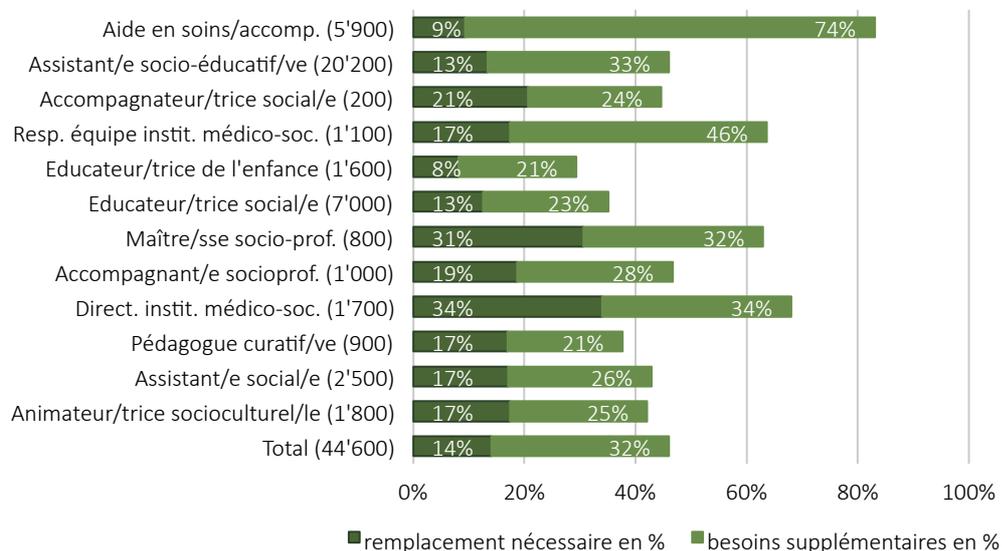
Outre les Aides en soins et accompagnement, la demande est particulièrement axée sur le personnel d'encadrement:

- Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale: +68%;
- Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-sociale.: + 64%;
- Maître/sse socio-professionnel/le: + 63%.

Au total, la demande enregistre une hausse de 3600 personnes dans ce domaine de compétence (cf Fig. 37). Le domaine d'activité Éducateur/trice social/e, qui constitue actuellement le deuxième plus grand groupe du domaine social, emploiera environ un tiers de personnel supplémentaire en 2024. Seuls les Éducateurs/trices de l'enfance enregistrent une demande supplémentaire moins importante (29%).

Les résultats détaillés des prévisions de l'activité professionnelle combinées aux prévisions du domaine d'activité sont présentés au Tableau 14 de l'annexe.

FIG. 37 ORIGINE DU BESOIN DE PERSONNEL QUALIFIÉ JUSQU'EN 2024 PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014. Calcul et représentation: IWSB

5.2 BESOIN DE FORMATION D'ICI 2024

Le passage du besoin supplémentaire de main-d'œuvre qualifiée (en 2024, par rapport à 2015) au besoin de formation supplémentaire tient compte des nouveaux spécialistes sur le marché du travail national (nouveaux diplômés) et de l'étranger (immigration), et sera exposé ci-après.

5.2.1 IMMIGRATION



Immigration

Contrepartie de l'émigration, l'immigration est dans l'ensemble plus importante. À l'instar de l'émigration, les chiffres de l'immigration ne font pas de distinction de nationalité. Nous tenons également compte du fait que le chiffre de l'émigration est calculé sur la base des données actuelles, sans tenir compte de l'immigration temporaire (immigration de 2018 et retour au pays en 2020). Les chiffres de l'immigration publiés dans l'ESPA et fondés sur le taux d'immigration historique



des dix dernières années sont donc extrapolés pour les prévisions. Il en résulte une immigration totale d'ici 2024 de 10 300 spécialistes.

5.2.2 NOUVEAUX/ELLES DIPLÔMÉS/ÉES



Nouveaux diplômés

La répartition des formations sur les activités professionnelles constitue le point de départ du calcul des nouveaux/elles diplômés/ées. Cette approche est relativement simple, puisque les activités professionnelles ont déjà été attribuées dans le cadre du questionnaire conçu pour l'enquête IWSB «Social 2015». La seule exception est le bachelor en travail social de la haute école spécialisée: les chiffres disponibles de la distribution par domaine d'études (Assistants sociaux, Pédagogue curatif/ve HES, animateurs/trices socioculturel/les) ne sont pas garantis. Suite à des entretiens avec des responsables HES, nous émettons l'hypothèse que la moitié des Pédagogues curatifs/ves et des autres diplômés se répartissent sur les deux autres professions. Partant de cette affectation, le nombre effectif des diplômés peut être calculé sur la base du scénario de formation A de l'OFS²⁶ (cf. Tableau 9). Il convient d'observer que cette affectation a un caractère principalement technique, puisqu'un bachelor en Travail social permet d'exercer ces trois activités professionnelles, quel que soit le domaine d'études.

TABLEAU 9 NOMBRE DE DIPLÔMES ATTENDUS D'ICI 2024 DANS LE SCÉNARIO D'ÉDUCATION

Éducation	Niveau de formation	Diplômes attendus
Aide en soins et accompagnement	Formation professionnelle initiale AFP	4'671
Assistant/e socio-éducatif/ve	Formation professionnelle initiale CFC	33'769
Accompagnateur/trice social/e	Examen professionnel	444
Spécialiste de la migration	Examen professionnel	308
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc.	Examen professionnel	1'122
Educateur/trice de l'enfance	École supérieure	3'118
Educateur/trice social/e	École supérieure	5'780
Maître/sse socio-professionnel/le	École supérieure	739
Accompagnant/e socioprofessionnel/le	Examen professionnel supérieur	1'417
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale	Examen professionnel supérieur	394
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles	Examen professionnel supérieur	123
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles	Haute école spécialisée (HES)**	***8'376
	Haute école pédagogique (HEP)	5'260
	Université**	1'536
Pédagogue curatif/ve	Haute école spécialisée (HES)**	***4'188
	Université**	260
Assistant/e social/e	Haute école spécialisée (HES)**	***4'188
Animateur/trice socioculturel/le		75'693

Remarque: * = Dans son hypothèse, l'OFS attribue la moitié des Aides en soins et accompagnement au domaine social.

** = Le bachelor est le diplôme standard au niveau des hautes écoles spécialisées, et le master au niveau universitaire.

*** = En se fondant sur des entretiens avec des responsables HES, on estime la distribution à 50%, soit 25% pour chaque domaine d'activité. Source: Scénarios OFS 2015-2024 pour le système éducatif. Calcul: IWSB

²⁶ Dans son hypothèse, l'OFS n'attribue que la moitié des Aides en soins et accompagnement au domaine social. Il n'existe pas de scénario pour la formation professionnelle supérieure. L'évolution de la formation professionnelle initiale a été reprise ici, car elle reflète généralement des mouvements toujours semblables, un peu à la manière d'une «navette».



Il convient cependant de déduire de ce montant brut le taux de non-participation au revenu (en moyenne 15% toutes professions sociales confondues), ainsi que la tendance moyenne à quitter le domaine d'activité (31%). Ce dernier point comprend également les « migrants de la profession » qui n'en continuent pas moins d'exercer leur métier, mais plus dans le domaine d'activité EHJA. Sur les 62 200 nouveaux diplômés attendus, seuls 36 500 arriveront donc sur le marché du travail d'ici 2024. La distribution sur les domaines d'activité EHJA est fonction de la part de personnes disposant d'une formation formelle ou similaire selon l'enquête IWSB «Social 2015».

5.2.3 BESOIN DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRE



Dans l'ensemble, le champ professionnel du travail social n'est pas en peine du point de vue de la formation. Comme le montre le Tableau 10, la majorité des combinaisons domaine d'activité/activités professionnelles indique un besoin de formation supplémentaire négatif, c'est-à-dire que le personnel qualifié devrait être disponible en nombre suffisant. De plus, l'exemple du domaine Assistant/e socio-éducatif/ve montre que certaines pénuries individuelles (2900 personnes sont par exemple demandées dans le domaine d'activité Encadrement des personnes âgées) n'entraînent qu'un léger besoin d'adaptation, car le nombre de personnes en formation pour ce profil d'activité est suffisant de manière générale (le domaine d'activité EHJA présente un excédent net de 3800 personnes).

TABLEAU 10 BESOIN DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRE D'ICI 2024, PAR DOMAINES D'ACTIVITÉ ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Activité professionnelle	Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial	Enfance et jeunesse en milieu ouvert	Maisons d'éducation / foyer pour enfants et adolescents	Aide aux enfants et aux adolescents	Établis. résidentiels pour les pers. en situation de handicap	Consultation et soutien aux pers. en situation de handicap	Etablissement médico-social	Structures de soins de jour ou de nuit	Consultation et soutien aux personnes âgées	Total
Aide en soins et accompagn.	-	-	-	-	-	-	2'500	-	-	2'500
Assistant/e socio-éducatif/ve	-4'900	-200	-200	-	-1'500	-	2'900	-	-	-3'800
Accompagnateur/trice social/e	-	-	-	-	-	-100	-	-	-	-100
Responsable d'équipe dans des institutions soc./médico-soc.	-	-	-	-	-	-	300	-	-	300
Educateur/trice de l'enfance	-800	-100	-	-	-	-	-	-	-	-1'000
Educateur/trice social/e	100	-	200	-	700	-	200	-	-	1'200
Maître/sse socio-prof.	-	-	-	-	100	-	100	-	-	100
Accompagnant/e socioprof.	-	-	-	-	-100	-	-	-	-	-100
Direct. de crèche/d'institution sociale et médico-sociale	200	-	100	-	100	-	700	-	-	1'200
Pédagogue curatif/ve	-400	-200	-5'300	-300	-2'400	-100	-	-	-	-8'800
Assistant/e social/e	-100	-200	-100	-500	-	-100	-	-	200	-600
Animateur/trice sociocult.	-	-1'200	-	-	-	-	100	-	-	-1'200
Total	-6'100	-1'900	-5'400	-700	-3'100	-300	6'800	-	200	-10'500

Remarque: la valeur 0 peut provenir de l'arrondi, et ne signifie pas que le besoin en main-d'œuvre qualifiée supplémentaire soit nul.

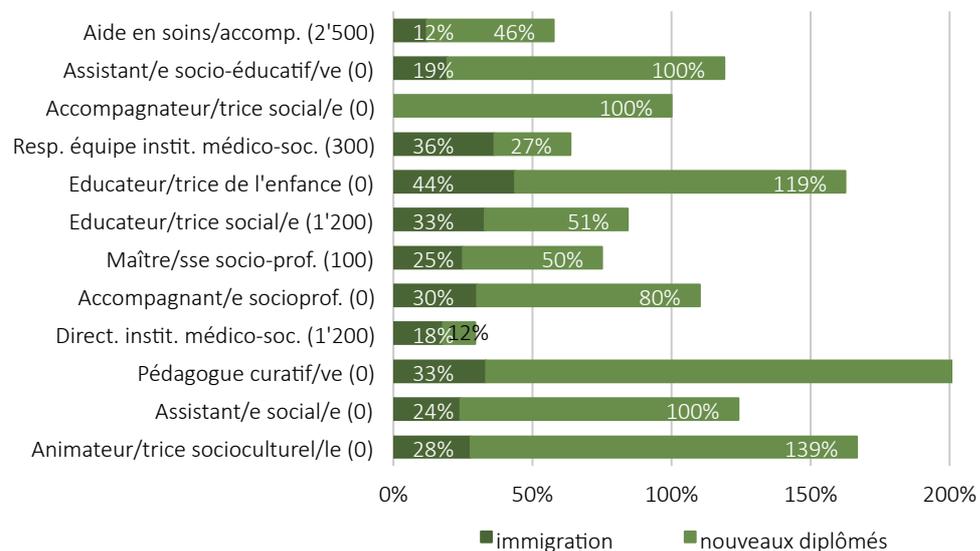
Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014, OFS Scénarios 2015-2024 pour le système de formation. Calcul: IWSB



En données corrigées des effets de distribution au sein d'une activité professionnelle, le besoin de formation supplémentaire se monte à 5700 personnes, et touche principalement les Aides en soins et accompagnement (2500), les Éducateurs/trices sociaux/es (1200) et les Directeurs/trices de crèche/d'institution sociale et médico-sociale (1200). Dans ce dernier groupe, il est particulièrement frappant de constater combien l'apport des nouveaux diplômés est faible (couverture de 12%, voir Fig. 38).

Les chiffres négatifs du Tableau 10 doivent être interprétés avec prudence. Le chiffre «-8800» indiqué sous Pédagogue curatif/ve montre que du point de vue du domaine d'activité EHJA, le nombre de personnes formées est suffisant, voire «trop élevé». Cette dernière conclusion est cependant erronée, puisque les spécialistes continuent de faire l'objet d'une demande importante dans les écoles.

FIG. 38 COUVERTURE DU BESOIN DE PERSONNEL QUALIFIÉ JUSQU'EN 2024 PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Remarque: La valeur entre parenthèses indique le besoin de formation supplémentaire. une valeur 0 peut provenir de l'arrondi, et ne signifie pas que le besoin en main-d'œuvre qualifiée supplémentaire soit nul. **Source:** Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014, OFS Scénarios 2015-2024 pour le système de formation. **Calcul et représentation:** IWSB

Il convient de rappeler trois hypothèses implicites de ces prévisions:

- 1 Le modèle suppose que les personnes reprises dans le besoin de formation supplémentaire doivent réellement être formées. Cependant, comme on l'a vu au chapitre 3.2, un grand nombre de personnes issues d'un autre domaine professionnel travaillent dans le domaine social. Elles peuvent prendre en charge une partie du besoin et devront même le faire pour des raisons de coût.
- 2 En contrepartie, aucune professionnalisation supplémentaire n'est prévue dans le système, c'est-à-dire que le nombre de personnes issues d'un autre domaine professionnel ne reculera pas. Cette hypothèse semble appropriée pour le scénario de référence, en termes d'évolution des coûts dans les systèmes sociaux. Les scénarios alternatifs sont présentés au chap. 5.3.
- 3 Dans le contexte politique migratoire en effervescence, et notamment avec l'acceptation de l'Initiative contre l'immigration de masse, on peut envisager que le chiffre de l'immigration visé recule encore dans le champ professionnel du travail social. Étant donné le taux d'immigration déjà faible (voir chap. 5.2.1), nous avons renoncé à une modélisation de cet objectif.



5.3 SCÉNARIOS

5.3.1 SCÉNARIOS INHÉRENTS AUX MODÈLES

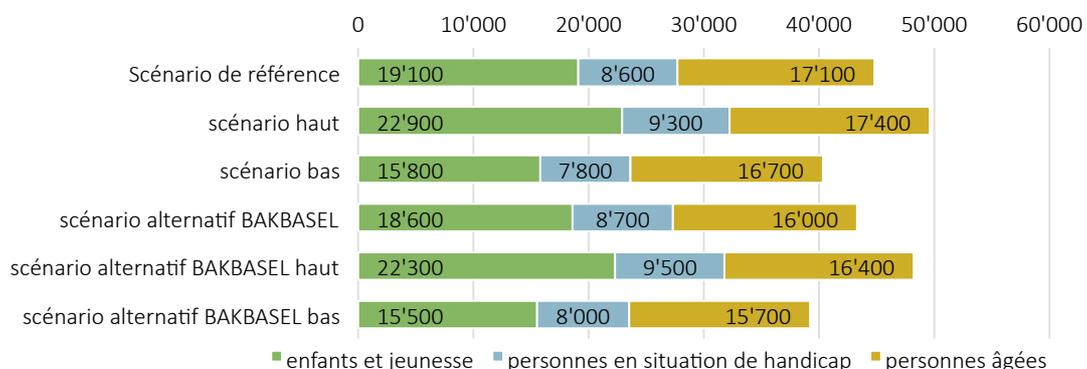
Aussi fondée qu'elle soit, toute prévision dépend des hypothèses sur lesquelles elle repose. En vue de diminuer la dépendance à l'égard de ces hypothèses, quatre scénarios ont été envisagés:

- **Scénario de croissance:** Au lieu de l'estimation de l'enquête, les prévisions de croissance de BAKBASEL peuvent également être utilisées. Celles-ci couvrent une période qui court jusqu'à 2020 et doivent être extrapolées pour quatre ans sur la base de la tendance. Les prévisions BAKBASEL tiennent compte de nettement moins de différences au sein de la branche, mais intègrent un modèle économique global.
- **Scénario de migration:** L'Office fédéral de la statistique présente le taux d'émigration selon trois scénarios (A: référence, B: élevé, C: bas). Ceux-ci tiennent compte à leur tour de trois facteurs: âge, sexe et nationalité.
- **Scénarios de changement structurel:** Les effets de rattrapage de certains cantons en termes de taux d'encadrement se fondent sur les scénarios relatifs à l'évolution de la population par canton et par âge (A: référence, B: élevé, C: bas) de l'Office fédéral de la statistique.
- **Scénarios de formation:** Les scénarios 2015-2024 de l'Office fédéral de la statistique relatifs au système de formation sont au nombre de trois (A: référence, B: élevé, C: bas), et sont intégrés dans le modèle.

Ces quatre scénarios pourraient théoriquement être combinés à volonté. A des fins de clarté, cependant, nous les agrégerons en six scénarios clés: Le scénario de référence correspond aux hypothèses décrites ci-dessus et se fonde sur les données de l'enquête IWSB «Social 2015». Le scénario «Élevé» et le scénario «Bas» se basent également sur les valeurs de l'enquête, mais le scénario Élevé ou Bas est utilisé pour la migration, l'évolution structurelle et la formation. Il est judicieux de n'utiliser qu'un seul type (élevé ou bas) pour ces trois scénarios (migration, évolution structurelle et formation), car leurs effets ont une forte corrélation et s'influencent les uns les autres.

Les trois derniers scénarios (scénario alternatif BAKBASEL, scénario alternatif BAKBASEL «Élevé», scénario alternatif BAKBASEL «Bas» de la Fig. 39 reposent chacun sur la prévision de croissance de BAKBASEL et non sur les valeurs de l'enquête IWSB «Social 2015». La procédure utilisant les scénarios «Élevé» et «Bas» pour les prévisions de l'OFS est identique à la procédure décrite ci-dessus.

FIG. 39 SCÉNARIOS DU BESOIN DE PERSONNEL QUALIFIÉ JUSQU'EN 2024 PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014, BAKBASEL CH-PLUS T2/2015. Calcul et représentation: IWSB



Les fluctuations qui en résultent en ce qui concerne le besoin de main-d'œuvre qualifiée sont modérées. Par rapport au scénario de référence, le besoin de main-d'œuvre qualifiée supplémentaire enregistre une hausse de 4800 personnes dans le scénario «Élevé», contre une baisse de 4500 personnes dans le scénario «Bas» (voir Fig. 39). L'effet principal touche le champ d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents, pour lequel les prévisions varient entre -3300 et +3800 personnes. Le besoin de main-d'œuvre qualifiée diminue en revanche avec les prévisions BAKBASEL, notamment dans le champ d'activité Encadrement des personnes âgées (-1100 employés; tous domaines d'activité confondus: -1500).

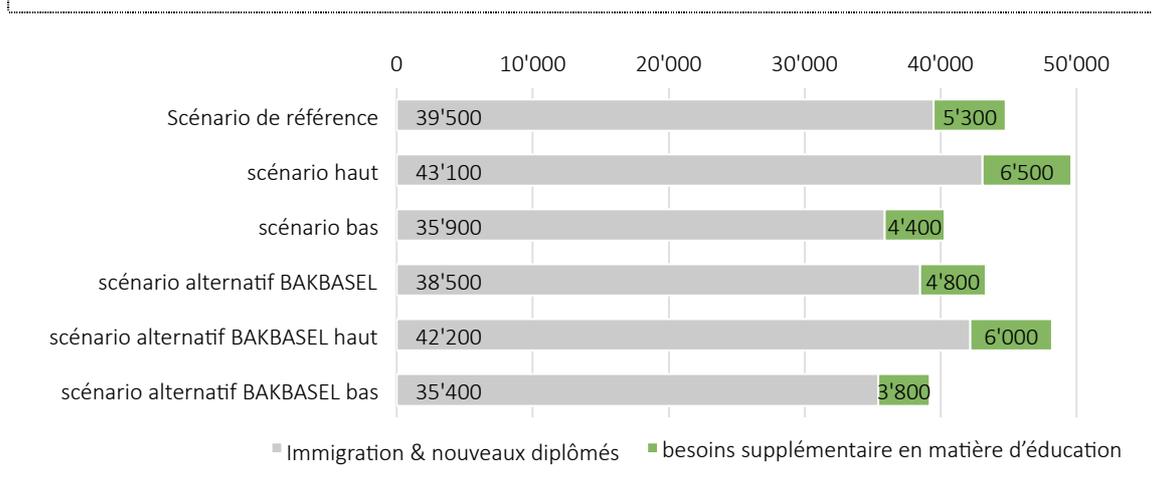
Du point de vue professionnel, les écarts par rapport au scénario de référence se répercutent principalement sur les domaines Assistant/e socio-éducatif/ve (-2000 à +2300) et Éducateur/trice social/e (-900 à +1100). Les chiffres de la croissance de BAKBASEL, en revanche, enregistrent un recul général de la demande en Aides en soins et accompagnement (-700 personnes, et -1300 en cas de correction sur toutes les professions).

EFFETS DES SCÉNARIOS SUR LE BESOIN DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Selon les scénarios, l'étendue du besoin de main-d'œuvre qualifiée supplémentaire se chiffre à 10 300 employés. L'effet sur le besoin de formation supplémentaire est cependant nettement moins élevé et présente une différence de 3300 apprentis entre le scénario le plus optimiste et le scénario le plus pessimiste (voir Fig. 40). Cela s'explique par la corrélation au sein des sous-scénarios «Élevé» et «Bas». Le scénario élevé suppose une population plus large, une immigration plus importante et un nombre plus élevé de nouveaux diplômés. Si la croissance démographique augmente le besoin de main-d'œuvre qualifiée, les deux autres paramètres permettent de couvrir le besoin de main-d'œuvre qualifiée supplémentaire.

L'ordre d'importance des spécialistes les plus recherchés ne change pas d'un scénario à l'autre. Le besoin de formation supplémentaire, en revanche, diminue principalement dans l'activité des Aides en soins et accompagnement.

FIG. 40 COUVERTURE DU BESOIN DE PERSONNEL QUALIFIÉ JUSQU'EN 2024 PAR SCÉNARIO



Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014, OFS Scénarios 2015-2024 pour le système de formation, BAKBASEL CH-PLUS T2/2015. Calcul et représentation: IWSB



5.3.2 SCÉNARIOS DE PROFESSIONNALISATION

Comme nous l'avons dit lors de la présentation de la notion de «pénurie de main-d'œuvre qualifiée» (voir chap. 2.3.2), les efforts accrus en matière de formation sont également motivés par la tentative d'améliorer la qualité du travail fourni. Pour y parvenir, il serait possible de diminuer la part de personnes sans formation formelle, cas étudié dans les scénarios suivants.

Concrètement, trois scénarios de professionnalisation sont envisagés: 100%, 50% ou 25% des employés actuels sans formation formelle; chiffre auquel s'ajoute le nombre de places de stage couvertes dans le domaine d'activité professionnelle d'Assistant/e socio-éducatif/ve, qui seront remplacées par un personnel qualifié d'ici 2024.

Dans le modèle, la professionnalisation influe uniquement sur le besoin de remplacement, puisqu'il ne suppose pas que le personnel mieux formé peut encadrer plus de personnes, mais qu'il améliore «seulement» la qualité du travail. Du point de vue du besoin de remplacement, cette approche génère la nouvelle valeur cumulative «Professionnalisation» (voir Tableau 11). Pour éviter tout double comptage, cette catégorie distincte est corrigée du nombre de départs à la retraite et du nombre de personnes moins qualifiées quittant ce domaine d'activité.

Dans le cas d'une professionnalisation complète d'ici 2024, 14 500 personnes qualifiées supplémentaires doivent pouvoir être engagées (+33% de plus que dans le scénario de référence; soit un total de 59 100 personnes). Ce besoin supplémentaire de professionnalisation diminue linéairement dans les deux autres scénarios, pour se fixer respectivement à 7300 et à 3600 personnes qualifiées supplémentaires.

TABLEAU 11 BESOIN SUPPLÉMENTAIRE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE D'ICI 2024 | SCÉNARIOS DE PROFESSIONNALISATION

Scénario	Mise à la retraite	Exode	Professionnalisation	Besoin de remplacement	Besoin additionnel	Besoin de personnel qualifié additionnel
Basis			-	13'600		44'600
Prof.-100%	12'600	1'000	14'500	28'200	31'000	59'100
Prof.-50%			7'300	20'900		51'900
Prof.-25%			3'600	17'300		48'200

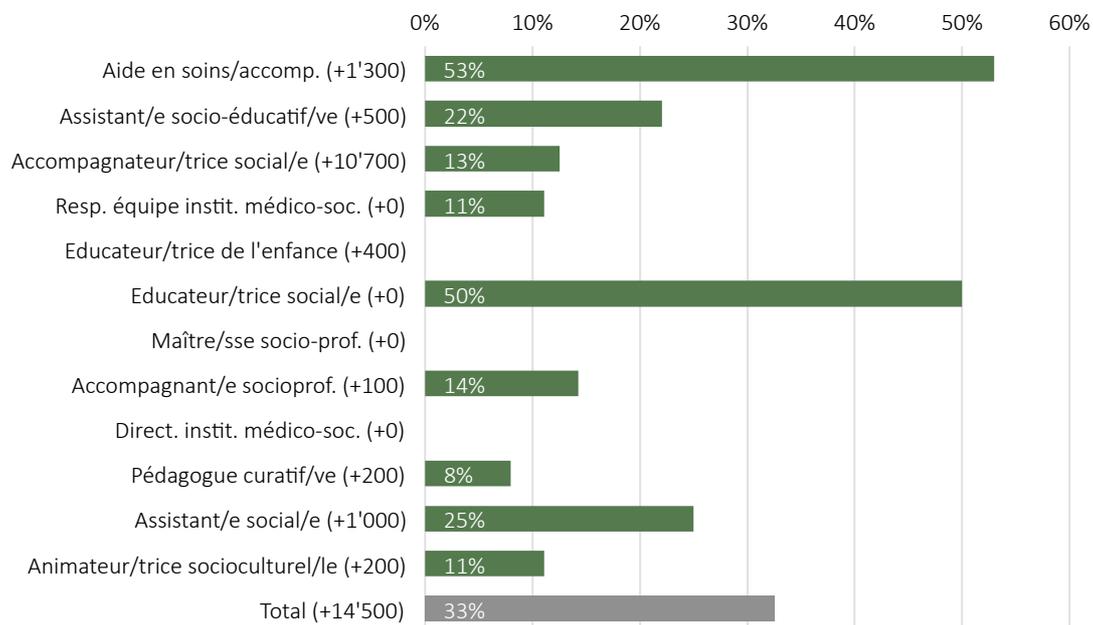
Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014. Calcul: IWSB

Cette amélioration de la qualité a des incidences différentes sur les différents domaines d'activité et activités professionnelles. Dans le cas de l'Encadrement de personnes âgées, la professionnalisation totale augmente le besoin de main-d'œuvre qualifiée supplémentaire de 15%, ce dernier passant de 17 100 à 19 700 personnes. Le besoin d'Encadrement de personnes en situation de handicap, en revanche, augmente de 38% (passant de 8500 à 11 700 personnes) et celui de l'Encadrement des enfants et des adolescents, de 45% (passant de 19 100 à 27 700 personnes).

Le besoin accru de personnel qualifié lié à la professionnalisation touche particulièrement l'activité professionnelle Assistant/e socio-éducatif/ve (+10 700 personnes, soit 53% de plus que dans le scénario de référence; voir Fig. 41). Ces résultats ne sont pas surprenants, puisque ce cas prévoit que les places de stage doivent également être pourvues par un personnel qualifié. Si le pourcentage de l'augmentation est similaire pour l'activité d'Accompagnant/e socioprofessionnel/le, celui-ci correspond cependant à un nombre de nouvelles places à pourvoir moins élevé (500 places).



FIG. 41 BESOIN ADDITIONNEL DE PERSONNEL QUALIFIÉ JUSQU'EN 2024 PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE | SCÉNARIO PROF. 100% PAR COMPARAISON AU SCÉNARIO DE BASE



Remarque: une valeur 0 peut provenir de l'arrondi, et ne signifie pas que le besoin en main-d'œuvre qualifiée supplémentaire soit nul. **Source:** Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014, OFS Scénarios 2015-2024 pour le système de formation. **Calcul et représentation:** IWSB

Les efforts de formation supplémentaires nécessaires touchent principalement les activités professionnelles disposant d'une offre au niveau de la formation professionnelle initiale (Assistant/e socio-éducatif/ve: 6900 personnes pour une professionnalisation totale, Aide en soins et accompagnement: 3800 personnes). Au niveau de la formation professionnelle supérieure en revanche, peu de mesures supplémentaires sont nécessaires par rapport au scénario de référence, l'activité la plus touchée étant Éducateur/trice social/e, avec 1000 personnes supplémentaires nécessaires (devant passer de 1200 à 2200 employés). Au niveau des diplômés des hautes écoles, aucune mesure supplémentaire n'est nécessaire pour le scénario de professionnalisation, car le nombre d'employés ne disposant pas d'une qualification formelle pour l'activité professionnelle correspondante est fort limité.

L'analyse des scénarios montre clairement qu'une plus grande professionnalisation Du domaine d'activité social EHJA entraînerait surtout des efforts de formation accrus au niveau de la formation professionnelle formation professionnelle initiale. Il convient cependant de garder à l'esprit que la faisabilité de cette procédure et d'une professionnalisation dépend fortement des moyens disponibles. Une professionnalisation moins intensive, c'est-à-dire une diminution du personnel moins qualifié de 25% ou 50% est sans doute plus réaliste. L'activité professionnelle d'Assistant/e socio-éducatif/ve ne requiert cependant de mesures de formation supplémentaires qu'à partir d'une réduction de 50% (soit +1500 personnes). Si l'on diminue ce chiffre de 25%, il n'existe aucun besoin en formation supplémentaire.



TABEAU 12

BESOIN DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRE D'ICI 2024, PAR DOMAINES D'ACTIVITÉ ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES |
SCÉNARIO PROF. 100%

Activité professionnelle	Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial	Enfance et jeunesse en milieu ouvert	Maisons d'éducation / foyer pour enfants et adolescents	Aide aux enfants et aux adolescents	Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap	Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap	Etablissement médico-social	Structures de soins de jour ou de nuit	Consultation et soutien aux personnes âgées	Total
Aide en soins et accompagnement	-	-	-	-	100	-	3'600	-	-	3'800
Assistant/e socio-éducatif/ve	1'400	200	200	200	700	-	4'300	-	-	6'900
Accompagnateur/trice social/e	-	-	-	-	-	-100	-	-	-	-100
Respon. d'équipe dans des institutions soc./médico-soc.	-	-	-	-	-	-	300	-	-	400
Educateur/trice de l'enfance	-400	-100	-	-	-	-	-	-	-	-600
Educateur/trice social/e	200	100	600	-	1'000	-	200	-	-	2'200
Maître/sse socio-professionnel/le	-	-	-	-	200	-	100	-	-	300
Accompagnant/e socioprofessionnel/le	-	-	-	-	300	-	-	-	-	300
Direct.de crèche/d'institution sociale et médico-sociale	200	-	100	-	100	-	700	-	-	1'200
Pédagogue curatif/ve	-400	-200	-5'200	-300	-2'400	-100	-	-	-	-8'700
Assistant/e social/e	-	-100	-100	-400	-	-100	-	-	200	-400
Animateur/trice socioculturel/le	-	-1'100	-	-	-	-	100	-	-	-1'100
Total	800	-1'300	-4'400	-500	-	-300	9'400	-	200	4'000

Remarque: la valeur 0 peut provenir de l'arrondi, et ne signifie pas que le besoin en main-d'œuvre qualifiée supplémentaire soit nul.

Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014, OFS Scénarios 2015-2024 pour le système de formation. Calcul: IWSB



6 CONCLUSION

La présente étude relève une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne des autres branches pour le champ professionnel du travail social. Ce champ professionnel se distingue des autres branches par sa proportion de femmes supérieure à la moyenne (81%), ainsi que par une structure d'âge faisant la place belle aux jeunes (35% de moins de 30 ans), et se caractérise par un taux élevé de travail à temps partiel (64%) ainsi que par la faible proportion d'étrangers (12 %). Il ressort par ailleurs que, selon l'activité professionnelle envisagée, jusqu'à un tiers du personnel ne dispose pas de la formation formelle correspondante. Si l'on tient également compte des personnes en cours de formation et des stagiaires, cette part de personnes sans qualification ou en cours de formation augmente encore, pour atteindre 50%.

La présente étude donne une image différenciée en termes de besoin futur de main-d'œuvre qualifiée et de formation dans les domaines d'activité et les activités professionnelles étudiés. Dans ce contexte, l'approche méthodologique et les attentes en termes de proportion d'employés avec et sans formation formelle jouent un rôle majeur:

- Conformément au système d'indicateurs «**Pénurie de main-d'œuvre qualifiée**», nous observons une telle pénurie dans trois groupes de professions sociales définis par la Nomenclature suisse des professions, sur les quatre étudiées: «Éducateurs spécialisés», «Directeurs de homes et de crèches» ainsi que «Autres professions de l'assistance sociale»:
Le système d'indicateurs utilisé par le SECO détermine la probabilité de pénurie de main-d'œuvre qualifiée attendue sur la base de quatre indicateurs et de l'évolution du domaine d'activité. Il en ressort que les groupes de professions mentionnés ci-dessus présentent un degré de couverture inférieur à la moyenne et un taux de chômage relativement faible dans un domaine professionnel en pleine croissance. Le groupe de professions NSP «Assistants sociaux» affiche en revanche un taux de chômage trop élevé, et ne présente donc pas de risque de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- Selon l'enquête menée auprès des institutions, près de la moitié d'entre elles (47%) sont confrontées à des problèmes de recrutement de personnel qualifié, ce qui semble dénoter un certain déficit de main-d'œuvre spécialisée. Cette valeur, comparable à celle des autres branches suisses, n'a donc rien d'inhabituel.
Dans certaines des activités professionnelles étudiées, la recherche du personnel s'avère particulièrement complexe (Animateur/trice socioculturel/le, par exemple). Dans d'autres (Maître/sse socio-professionnel/le et Animateur/trice socioculturel/le), près d'un quart à un tiers des postes font l'objet de compromis à l'embauche. Dans le cas de l'activité professionnelle Accompagnant/e socioprofessionnel/le, 12% des postes vacants ne peuvent pas du tout être pourvus. Par rapport à d'autres professions de la formation professionnelle initiale, l'activité d'Assistant/e socio-éducatif/ve présente un degré de complexité de recrutement supérieur à la moyenne.
- Selon le modèle de prévision du besoin de formation défini par l'IWSB, et dans l'hypothèse d'une croissance annuelle de l'emploi de 3,9%, il faut s'attendre à un besoin de main-d'œuvre qualifiée supplémentaire d'environ 44 700 (scénario de référence), voire de 59 100 (scénario de professionnalisation à 100%).
Le scénario de référence émet l'hypothèse que les proportions de personnes disposant d'une éducation formelle ou similaire, sans formation formelle, en formation ou stagiaires, restent inchangées pour les activités professionnelles objet de l'étude. Le scénario de professionnalisation à 100%, en revanche, suppose que les personnes actuellement sans formation formelle ou stagiaires exerçant dans les professions étudiées seront remplacées par des employés disposant d'une



formation formelle pour l'activité considérée.

Dans ce contexte, la demande d'Aides en soins et accompagnement, d'Éducateurs/trices sociaux/es et de Directeurs supplémentaires est particulièrement élevée. La demande d'Aides en soins et accompagnement dépend fortement de la croissance enregistrée par le champ d'activité Encadrement de personnes âgées.

Ce besoin supplémentaire de main-d'œuvre qualifiée est majoritairement couvert par de nouveaux/elles diplômés/ées, c'est-à-dire par des personnes ayant étudié une profession sociale, ainsi que par l'immigration. Le scénario présenté ci-dessus requiert la formation de 5700 personnes, contre 15 100 personnes supplémentaires dans le scénario de professionnalisation à 100% (besoin de formation supplémentaire). L'élimination des stagiaires dans l'activité professionnelle d'Assistant/e socio-éducatif/ve prévue par le scénario de professionnalisation 100% entraînerait un effort supplémentaire au niveau de la formation professionnelle initiale, notamment dans le domaine des Structures d'accueil extrascolaire et extrafamilial. Les experts mentionnent souvent la pression sur les coûts et l'obligation de faire des économies dans le champ professionnel du travail social comme étant un frein à l'embauche de personnel qualifié supplémentaire, mettant en péril tout effort de formation supplémentaire pour les activités professionnelles soumises à l'enquête. Ils perçoivent cependant aussi que les exigences de qualité envers le travail à accomplir dans les activités étudiées augmentent et requièrent certains efforts supplémentaires de formation.

Dans l'ensemble, la présente étude n'envisage pas de pénurie de main-d'œuvre qualifiée supérieure à la moyenne d'ici 2024. Cependant, la recherche de personnel pour certaines activités professionnelles devrait rester un défi majeur pour de nombreuses institutions, notamment dans les domaines d'activité Encadrement de personnes âgées et Accompagnement d'enfants et d'adolescents, et tout particulièrement ici au niveau de la Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial. Une réduction de la proportion d'employés sans formation formelle et de stagiaires dans l'activité Assistant/e socio-éducatif/ve entraînerait cependant un effort de formation supplémentaire considérable. Compte tenu du taux de départ exceptionnellement élevé dans le champ professionnel du travail social, des mesures de fidélisation du personnel revêtent également une grande importance.



7 BIBLIOGRAPHIE

- Amt für Gesundheit und Soziales Kanton Schwyz (2014). Merkblatt Tages- und Nachtstrukturen in Alters- und Pflegeheimen.
- BFS (2015). Typologie der Betreuungsformen.
- B,S,S. (2011). Fachkräftesituation im Sozialbereich (Basel: SAVOIRSOCIAL).
- B,S,S. (2014). Fachkräftemangel in der Schweiz - Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern (Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO).
- B,S,S., and FAI (2009). Indikatorensystem Fachkräftemangel (Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT).
- Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (2007). Offene Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz - Grundlagen für Entscheidungsträger und Fachpersonen.
- KEK Beratung (2013). Studie und Konzeptentwicklung zur Fachkräftesituation im Sozialbereich: Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für die Durchführung einer Vertiefungsstudie, einer Laufbahnstudie und die Einführung eines permanenten Monitorings (Olten).
- Stefan Schnurr (2014). Das Verhältnis von Jugendhilfe - Jugendarbeit - Jugendförderung: eine Einordnung (Zürich).



8 ANNEXE

8.1 MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE IWSB «SOCIAL 2015»

Le présent chapitre présente la procédure de collecte de données pour la présente étude. La principale source des contenus discutés ci-dessus est l'enquête IWSB «Social 2015». Afin de mieux comprendre comment les résultats ont été obtenus, ce chapitre explique la méthodologie de cette enquête. Elle comprend la population de base des données d'adresses, l'exécution de l'enquête et l'extrapolation.

8.1.1 POPULATION DE BASE DES DONNÉES D'ADRESSES

Pour réaliser l'enquête, les données d'adresses ont d'abord dû être collectées et préparées. Pour les neuf champs d'activité, les sources décrites au chapitre 2.1 ont été utilisées pour trouver les adresses des institutions. Au total, 7581 adresses ont été recueillies.

En raison des différences de format et de présentation des données entre les répertoires dont elles proviennent, celles-ci ont dû, avant toute autre chose, être nettoyées afin de pouvoir être présentées sous une forme identique.

Les sources étant très différentes, toutes les institutions ne disposaient pas des mêmes informations sur tout le territoire. La disponibilité d'une adresse postale a finalement été déterminante, puisque celle-ci était nécessaire à l'envoi de l'invitation à l'enquête.

8.1.2 EXÉCUTION D'UN TEST PRÉLIMINAIRE ET DE L'ENQUÊTE PRINCIPALE, TAUX DE RÉPONSE

Le questionnaire disponible dans l'annexe a été élaboré en collaboration avec SAVOIRSOCIAL. Son ampleur est due au volume d'informations nécessaires. Afin de ne pas faire perdre trop de temps aux participants potentiels, nous avons convenu de 40 questions. Celles-ci ont été intégrées dans un outil de sondage en ligne, ce qui facilite considérablement la collecte des informations par rapport à une enquête classique au format papier.

Pour contrôler l'enquête dans le cadre d'un test préliminaire, des institutions des trois régions linguistiques couvrant les neuf champs d'activité ont été sélectionnées. Nous avons également demandé à ces institutions leur point de vue sur le questionnaire, afin d'adapter au mieux l'enquête aux besoins des participants.

Ce prétest a permis d'identifier les questions dont la formulation n'était pas encore assez précise. Leur amélioration a permis une meilleure compréhension des questions et donc des résultats répliquant réellement l'objectif de l'enquête.

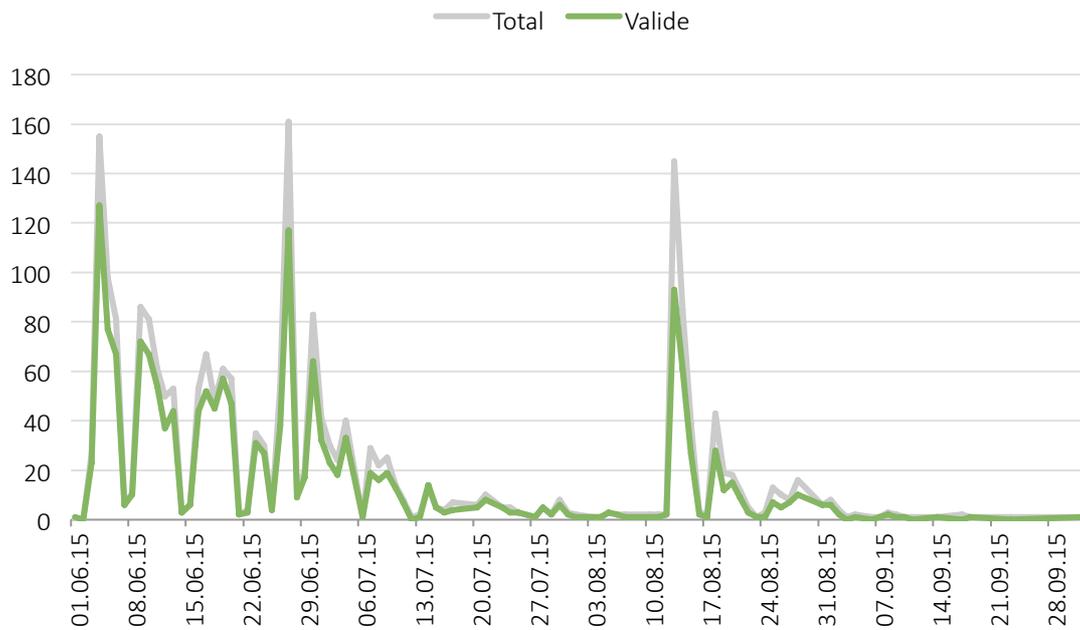
L'invitation à l'enquête principale a enfin été envoyée par courrier postal début juin 2015, après une longue phase de préparation. Les courriers n'ayant pas atteint leur destinataire simultanément, les réponses nous sont parvenues sur plusieurs semaines. La Fig. 42 montre l'évolution des réponses au fil du temps. La courbe grise montre les participants qui, ayant ouvert une session, n'ont pas (suffisamment) répondu. La courbe verte représente les participants dont les réponses ont été prises en compte dans les résultats de l'étude.

De manière générale, l'enquête a suscité un grand intérêt. Pendant la phase de collecte des données, nous avons répondu à de nombreux e-mails et appels téléphoniques visant à clarifier la procédure et le contenu des questions. De nombreux participants ont montré un grand engagement et ont pris le temps nécessaire pour répondre aux questions. Cela montre que l'étude répondait à un besoin d'information de la branche, raison pour laquelle de nombreuses institutions ont répondu volontairement à l'enquête.



Au bout de trois semaines cependant, le taux de réponse ne satisfaisait pas aux attentes. Chaque institution ayant reçu un code de participation propre, il nous était facile d'envoyer un rappel aux institutions qui n'avaient pas encore (complètement) répondu. Comme nous disposions de l'adresse e-mail de nombreuses institutions, nous avons décidé d'envoyer le rappel par voie électronique.

FIG. 42 RÉPONSES REÇUES DANS LE TEMPS



Source: enquête IWSB «Social 2015»

Les réactions à cet e-mail étant supérieures à nos attentes, nous avons décidé d'envoyer un second rappel en août 2015. Cette démarche présentait en outre l'avantage de toucher les personnes absentes pendant les vacances d'été. Au total, près de 2200 institutions se sont connectées à l'enquête avec leur code d'accès, les réponses de 1715 d'entre elles ayant pu être utilisées après nettoyage des données.

Le Tableau 13 montre que le taux de réponse varie fortement d'un champ d'activité à l'autre. Malgré un taux de réponse relativement élevé (23%) tous champs d'activité confondus, seuls 10% des institutions proposant une offre ambulatoire aux personnes en situation de handicap ont répondu, contre 12% des institutions actives dans le domaine Enfance et jeunesse en milieu ouvert et 13% des institutions de type Établissements médico-sociaux.

De nombreux centres ont déclaré ne pas disposer de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social, raison pour laquelle ils n'ont pas pris part à l'enquête. Dans le cas d'Enfance et jeunesse en milieu ouvert, le nombre d'institutions informelles disposant d'un nombre restreint d'employés à temps partiel est élevé, entraînant un faible taux de réponse dû au manque de ressources de ces institutions.

Dans le domaine Activité ambulatoire à l'intention des personnes en situation de handicap et des personnes âgées, le nombre d'institutions est très faible. Le taux de réponse étant par nature très faible, il se pourrait que le nombre restreint de cas ne permette pas d'évaluer les questions pour tous les champs d'activité ou activités professionnelles.



TABLEAU 13 TAUX DE RÉPONSE PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ

Domaine d'activité	Contacté	Réponses	Valable	Taux de réponse
Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial	3'096	1'076	927	30%
Enfance et jeunesse en milieu ouvert	972	157	116	12%
Maisons d'éducation / foyer pour enfants et adolescents	761	179	138	18%
Aide aux enfants et aux adolescents	364	86	54	15%
Établis. résidentiels pour les pers. en situation de handicap	450	322	222	49%
Consultation et soutien aux pers. en situation de handicap	132	15	13	10%
Etablissement médico-social	1'733	311	226	13%
Consultation et soutien aux personnes âgées	73	31	19	26%
Total	7'581	2'177	1'715	23%

Source: enquête IWSB «Social 2015»

Le taux de réponse varie également d'une région linguistique à l'autre. Si 24% des institutions de Suisse alémanique ont répondu au questionnaire, les retours étaient, avec 20% dans le Tessin et 19% en Suisse romande, inférieurs à la moyenne. Néanmoins, le taux de réponse atteint dans chacune des régions linguistiques était supérieur à nos attentes.

Une fois l'enquête terminée, nous avons mené des entretiens avec des experts des différents domaines d'activité, afin d'en discuter les résultats et de mieux les comprendre. Les enseignements issus de ces entretiens ont été intégrés à la présente étude.

8.1.3 EXTRAPOLATION ET ÉVALUATION

Étant donné le degré de participation inégal, une analyse directe entraînerait des distorsions: les différences de financement au niveau cantonal se répercutent sur la structure de l'emploi. Si, par exemple, des cantons présentant une part de personnel qualifié moins importante répondent plus souvent, la valeur du niveau de qualification sera plus faible pour l'ensemble de la Suisse. Les réponses doivent donc être pondérées au cas par cas, puis extrapolées.

Dans les deux cas, toutes les informations sur la population de base doivent être utilisées. Celles-ci peuvent également varier d'un domaine d'activité EHJA à l'autre, et sont donc appliquées de manière sélective. Les points suivants ont été pris en compte:

- le nombre d'institutions de la **liste d'adresses** (par canton et par champ d'activité probable)
 - pour tous les domaines d'activité EHJA;
- les effets distributifs (sexe, âge) selon la NSP, sur la base des chiffres de l'ESPA
 - pour l'Aide (ambulatoire) aux enfants et aux adolescents, ainsi que pour la Consultation et le soutien aux personnes en situation de handicap;
- le nombre d'institutions et la répartition des sexes conformément à **SOMED A** par grande région
 - pour les Établissements médico-sociaux;
- le nombre d'institutions et la répartition des sexes conformément à **SOMED B** par grande région
 - pour les Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap (y compris ateliers, foyers d'hébergement et autres formes de logement collectif, foyers de jour);
- le nombre d'institutions et la répartition des sexes conformément à **STATENT** par grande région



- pour les Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents.

Des écarts importants par rapport à la valeur de la population de base entraînent une forte surreprésentation ou sous-représentation. Étant donné qu'une même institution devait être surpondérée pour certains critères et sous-pondérée pour d'autres, la pondération et l'extrapolation se sont cependant faites en petites étapes répétées 1000 fois (c'est-à-dire que l'adaptation individuelle est atténuée à chaque répétition). Nous nous sommes par ailleurs assurés après chaque répétition que la pondération d'aucune réponse/observation n'était inférieure à un. Après 1000 répétitions, l'écart par rapport à la population de base est de l'ordre de moins d'un dixième pour mille.

Dans le résultat final, chaque réponse est pondérée par un facteur de 3,5; les pondérations présentent une pente vers la droite et la pondération moyenne (= la médiane) ne présente qu'un facteur de 2,8. Les trois quarts des pondérations de facteur inférieur ou égal à 4,4 et 90% des pondérations de facteur 6,1 ou moins sont intégrées aux évaluations. L'analyse des pondérations supérieures (plus de trois fois la moyenne) montre par ailleurs que ces institutions n'emploient pas ou très peu²⁷ de personnel, et ne présentent donc pas de problème.

²⁷ Les institutions sans employés dans le domaine social sont également prises en compte dans la pondération, pour éviter toute distorsion vers le haut.



8.2 BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE D'ICI 2024, PAR DOMAINES D'ACTIVITÉ ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

TABLEAU 14 BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE D'ICI 2024, PAR DOMAINES D'ACTIVITÉ ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Activité professionnelle	Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial	Enfance et jeunesse en milieu ouvert	Maisons d'éducation / foyer pour enfants et adolescents	Aide aux enfants et aux adolescents	Établissements résidentiels pour les personnes en situation de handicap	Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap	Etablissement médico-social	Structures de soins de jour ou de nuit	Consultation et soutien aux personnes âgées	Total
Aide en soins et accompagnement	100	0	0	0	200	0	5'500	0	0	5'900
Assistant/e socio-éducatif/ve	7'800	300	400	100	3'000	0	8'500	0	0	20'100
Accompagnateur/trice social/e	0	0	0	0	0	100	0	0	0	200
Responsable d'équipe dans des institutions soc./médico-soc.	100	0	100	0	200	0	600	0	0	1'100
Educateur/trice de l'enfance	1'500	100	0	0	0	0	0	0	0	1'600
Educateur/trice social/e	500	200	2'900	200	2'800	0	300	0	0	7'000
Maître/sse socio-professionnel/le	0	0	0	0	500	0	200	0	0	800
Accompagnant/e socioprofessionnel/le	0	0	100	0	800	0	100	0	0	1'000
Direct. de crèche/d'institution sociale et médico-sociale	400	0	200	100	200	0	800	0	0	1'700
Pédagogue curatif/ve	0	0	500	0	300	0	0	0	0	900
Assistant/e social/e	100	500	100	1'100	100	100	100	0	300	2'500
Animateur/trice socioculturel/le	100	1'300	0	0	0	0	400	0	0	1'800
Total	10'600	2'500	4'500	1'500	8'200	300	16'600	100	400	44'600

Remarque: la valeur 0 peut provenir de l'arrondi, et ne signifie pas que le besoin en main-d'œuvre qualifiée supplémentaire soit nul.

Source: Enquête IWSB «Social 2015», OFS ESPA 2014, OFS Scénarios de l'évolution de la population en Suisse de 2005 à 2045, OFAS Statistique AI 2014. Calcul: IWSB



8.3 QUESTIONNAIRE





Situation de la main d'œuvre dans les professions sociales

Bitte wählen Sie eine Sprache aus. / Veuillez s'il vous plaît choisir une langue. / Please choose a language. / Selezionare una lingua. / Lütfen bir dil seçin. / Por favor, seleccione un idioma. / Por favor escolha um idioma. / Kies een taal. / Välj ett språk. / Vennligst velg et språk. / Vælg sprog. / Valitse kieli. / الرجاء اختيار لغتك.

Deutsch

Français

Italiano

Page 1

Appel à participation au sondage sur la situation de la main d'œuvre qualifiée dans les professions sociales

Afin de lutter contre la pénurie de main d'œuvre qualifiée, SAVOIRSOCIAL s'adresse à vous !

Les institutions actives dans le champ social sont en effet les premières et les mieux placées pour évaluer la situation et les besoins en formation dans leur domaine d'activité. Cette étude est une grande première : elle sera conduite dans toute la Suisse pour le compte de SAVOIRSOCIAL et ses résultats influenceront directement le développement du monde du travail social. Votre participation est donc de précieuse et indispensable, et elle contribuera de manière décisive à la prise de décisions stratégiques de SAVOIRSOCIAL.

Les données à fournir se rapportent exclusivement aux employés des professions sociales de votre institution pour l'année 2014. Pour répondre de manière adéquate, suivez les instructions figurant dans le questionnaire et ignorez les questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre. Pour vous faciliter la tâche, vous trouverez dans la lettre des indications et des explications concernant les questions et les outils à préparer avant de commencer à répondre au sondage.

Le remplissage du questionnaire en ligne dure entre 20 - 60 minutes selon la taille de votre institution. Vos indications seront bien entendu traitées dans la plus stricte confidentialité et utilisées uniquement sous forme agrégée sans tirer de conclusion sur les réponses individuelles et les institutions.

Nous vous remercions de votre coopération!

Vous obtiendrez plus d'informations sur le sondage «Situation de la main d'œuvre dans les professions sociales» auprès de:

Michèle Schenker
IWSB - Institut für Wirtschaftsstudien Basel
Solothurnerstrasse 94, 4053 Basel
Tel. 061 281 21 21, E-Mail michele.schenker@iwsb.ch

Page 2

1. Quel est le domaine d'activité de votre institution? *

- Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial
- Enfance et jeunesse en milieu ouvert
- Maisons d'éducation /foyer pour enfants et adolescents
- Aide (ambulatoire) aux enfants et aux adolescents
- Établissements résidentiels pour les personnes handicapées (ateliers, foyers et autres formes de logement collectif encadré, centres de jour)
- Consultation et soutien aux personnes handicapées
- Etablissement médioc-social (Appartements protégés Institution pour personnes souffrant de troubles psychiques Institutions accueillant les personnes dépendances (alcool, drogues,...))
- Structures de soins de jour ou de nuit
- Consultation et soutien aux personnes âgées
- Autre domaine

Page 3

2. Si votre institution est active dans plusieurs secteurs, quelle est votre activité principale?

- Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial *{{Bereiche}}*
- Enfance et jeunesse en milieu ouvert *{{Bereiche}}*
- Maisons d'éducation /foyer pour enfants et adolescents *{{Bereiche}}*
- Aide (ambulatoire) aux enfants et aux adolescents *{{Bereiche}}*
- Établissements résidentiels pour les personnes handicapées (ateliers, foyers et autres formes de logement collectif encadré, centres de jour) *{{Bereiche}}*
- Consultation et soutien aux personnes handicapées *{{Bereiche}}*
- Etablissement médioc-social (Appartements protégés Institution pour personnes souffrant de troubles psychiques Institutions accueillant les personnes dépendances (alcool, drogues,...)) *{{Bereiche}}*
- Structures de soins de jour ou de nuit *{{Bereiche}}*
- Consultation et soutien aux personnes âgées *{{Bereiche}}*
-

Page 4

3. Dans quel(s) canton(s) votre institution exerce-t-elle son activité? *

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> AG | <input type="checkbox"/> GR | <input type="checkbox"/> SZ |
| <input type="checkbox"/> AI | <input type="checkbox"/> JU | <input type="checkbox"/> TG |
| <input type="checkbox"/> AR | <input type="checkbox"/> LU | <input type="checkbox"/> TI |
| <input type="checkbox"/> BE | <input type="checkbox"/> NE | <input type="checkbox"/> UR |
| <input type="checkbox"/> BL | <input type="checkbox"/> NW | <input type="checkbox"/> VD |
| <input type="checkbox"/> BS | <input type="checkbox"/> OW | <input type="checkbox"/> VS |
| <input type="checkbox"/> FR | <input type="checkbox"/> SG | <input type="checkbox"/> ZG |
| <input type="checkbox"/> GE | <input type="checkbox"/> SH | <input type="checkbox"/> ZH |
| <input type="checkbox"/> GL | <input type="checkbox"/> SO | <input type="checkbox"/> Toute la Suisse |

Page 5

4. Combien de collaborateurs dans les professions sociales sont-ils employés dans votre institution au 31/12/2014? *

Pour les ateliers: Les personnes encadrées ne comptent pas comme des employés.

* **équivalents plein temps:** Convertir les emplois à temps partiel additionnés aux emplois à temps plein; 1 décimale autorisée (exemple : 50 % + 40 % = 90 % = 0.9 = personnel en équivalents temps plein)

Effectifs

Nombre de personnes (total)?

Nombre équivalents temps plein* (total)?

Page 6

5. Combien de personnes votre institution a-t-elle encadrées, accompagnées ou conseillées en 2014?

Remarque: La question concerne le nombre total de personnes et non les jours ou lieux d'encadrement. La question 6 sert à apporter des précisions ou des explications.

Nombre total de personnes encadrées, accompagnées conseillées en 2014

Structure d'accueil extrascolaire et extrafamilial
{{Bereiche}}

Enfance et jeunesse en milieu ouvert
{{Bereiche}}

Maisons d'éducation /foyer pour enfants et adolescents
{{Bereiche}}

Aide (ambulatoire) aux enfants et aux adolescents
{{Bereiche}}

Établissements résidentiels pour les personnes handicapées (ateliers, foyers et autres formes de logement collectif encadré, centres de jour)
{{Bereiche}}

Consultation et soutien aux personnes handicapées
{{Bereiche}}

Etablissement médioc-social (Appartements protégés Institution pour personnes souffrant de troubles psychiques Institutions accueillant les personnes dépendances (alcool, drogues, ...)
{{Bereiche}}

Structures de soins de jour ou de nuit
{{Bereiche}}

Consultation et soutien aux personnes âgées
{{Bereiche}}

6. Veuillez apporter des précisions si nécessaire.

Page 7

7. Quel est le type d'organisme de votre institution?

- Organisme privé
- Organisme public
- Organisme d'économie mixte

8. Votre institution a-t-elle participé à un sondage SOMED en 2014?

Remarque: Le sondage SOMED est réalisé par l'Office fédéral de la statistique auprès de certaines institutions. Si vous ne connaissez pas le sondage SOMED, veuillez répondre Non.

- Oui, SOMED A
- Oui, SOMED B
- Non
- Je ne sais pas

Page 8

9. Dans laquelle des professions sociales suivantes avez-vous employé des collaborateurs (apprentis et stagiaires inclus) dans votre institution? *

Remarque: Certaines institutions sont soumises au FONDSOCIAL. À des fins de protection de données, nous n'avons pas accès aux données que vous avez déjà fournies. Pour simplifier au maximum la réponse, nous vous recommandons de préparer vos données pour le FONDSOCIAL avant de répondre et de retranscrire les données correspondantes.

- Aide en soins et accompagnement
Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP
- Accompagnant/e socioprofessionnel/le
Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS
- Assistant/e socio-éducatif/ve
Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC
Éducation: Aide en gériatrie
- Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles
Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS
- Educateur/trice de l'enfance
Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES
- Spécialiste de la migration
Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP
- Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale
Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS
Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS
- Pédagogue curatif/ve
Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl.
- Accompagnateur/trice social/e
Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP
- Assistant/e social/e
Éducation: Assistant/e social/e, dipl.
Éducation: Assistant/e social HES/ CSEES
- Educateur/trice social/e
Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES
- animateur/trice socioculturel/le
Éducation: animateur/trice socioculturel/le HES
- Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles
Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS
- Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc.
Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP
- Maître/sse socio-professionnel/le
Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES

Page 9

10. Quel est le type d'employés (avec et sans formation formelle) de votre institution dans les professions sociales suivantes en 2014?

Remarque: La somme des employés doit correspondre au nombre de personnes indiqué dans la question 4. Veuillez saisir le nombre d'employés avec des nombres entiers et ignorez la question si vous ne pouvez pas y répondre.

Exemple: Les employés ayant suivi une formation formelle sont ceux qui ont achevé la formation mentionnée ou possèdent un diplôme étranger équivalent. Les personnes qui ont suivi une formation similaire sont celles qui sont considérées comme étant qualifiées pour le travail, tout comme les personnes qui ont suivi une formation formelle. Les stagiaires et les auxiliaires font partie des personnes sans formation.

	Personnes ayant suivi une formation formelle	Personnes ayant suivi une formation similaire	Personnes en formation (apprentis et étudiants)	Personnes sans formation formelle	Stagiaires
Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Animateur/trice socioculturel/le HES
 {{Berufe}}

Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles
Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS
 {{Berufe}}

Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc.
Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP
 {{Berufe}}

Maître/sse socio-professionnel/le
Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES
 {{Berufe}}

11. Quelles sont les formations comptées parmi les formations similaires?

Page 10

12. Actuellement, combien d'employés dans les professions sociales suivent-ils une formation ou une formation continue et ont déjà été employés dans votre institution?

Remarque: Il s'agit ici de personnes venant d'un autre milieu professionnel, et non d'apprentis ou de stagiaires. Veuillez saisir le nombre d'employés avec des nombres entiers et ignorez la question si vous ne pouvez pas y répondre.

Personnes issues d'un autre milieu professionnel avec qualification postérieure

Aide en soins et accompagnement
Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP
 {{Berufe}}

Accompagnant/e socioprofessionnel/le
Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS
 {{Berufe}}

Assistant/e socio-éducatif/ve
Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC
Éducation: Aide en gériatrie
 {{Berufe}}

Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles
Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS
 {{Berufe}}

Educateur/trice de l'enfance
Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES
 {{Berufe}}

Spécialiste de la migration
Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP
 {{Berufe}}

Directeur/trice de

<p>crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/CSESS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>

Page 11

13. Comment se répartit l'ensemble des employés des professions sociales suivantes dans les trois catégories d'âge mentionnées?

Remarque: La somme des employés doit correspondre au nombre de personnes indiqué dans la question 4. La somme d'une ligne doit en outre être identique à la somme de la ligne correspondante dans la question 10.

	< 30 ans	30-50 ans	> 50 ans
<p>Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSEES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

14. **Quelle était la répartition hommes/femmes pour tous les employés dans les professions sociales suivantes de votre institution à la fin 2014?**

Remarque: La somme des employés doit correspondre au nombre de personnes mentionné dans la question 4. La somme d'une ligne doit en outre être identique à la somme de la ligne correspondante dans les questions 10 et 13. Veuillez saisir le nombre d'employés avec des nombres entiers et ignorez la question si vous ne pouvez pas y répondre.

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Education: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Toutes les personnes sans passeport suisse

Dont les personnes domiciliées à l'étranger
(transfrontaliers/ères)

Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maître/sse socio-professionnel/le	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>					
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>					
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>					
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>					
Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>					

17. Ici, vous pouvez décrire précisément la nature du soutien pour la formation continue:

Page 14

18. Dans les professions sociales suivantes, combien d'emplois ont été créés dans votre institution au cours de l'année dernière?

	Nombre total de nouveaux emplois	Dont pauses pour un personnel non qualifié ou en cours de formation
Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Dans les professions sociales suivantes, combien de postes étaient vacants le mois dernier?

Nombre de postes libres

Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Instructeur/trice de chiens-	

guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/CSESS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>
Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>

Page 15

20. Quel est le degré de complexité de la recherche de personnel en 2014 dans les professions sociales suivantes?

	Complexe	Pas complexe	Pas trouvé	Pas cherché / Processus en cours
Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Maître/sse socio-professionnel/le</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page 16

21. Combien de fois avez-vous dû faire des compromis quant à la qualification des employés dans les professions sociales?

*Par exemple sans le diplôme requis, beaucoup moins d'expérience professionnelle, manque de connaissances linguistiques etc.

	Presque toujours	Souvent	Rarement	Jamais
Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maître/sse socio- professionnel/le Éducation: Maître socio- professionnel/le ARMASP/ES {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. **Quels sont les compromis typiques?**

Page 17

23. **Les postes libres dans les professions sociales suivantes ont-ils été pourvus dans les délais* en 2014? Ne pas répondre si aucun poste n'était à pourvoir.**

*Dans les délais: Au moment prévu pour l'ouverture du nouveau poste

	Oui, dans les délais (indiquer le nombre de postes)	Non, hors des délais (indiquer le nombre de postes)
Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Assistant/e socio- éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio- éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Instructeur/trice de chiens- guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale

Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS

Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS *{{Berufe}}*

Pédagogue curatif/ve

Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. *{{Berufe}}*

Accompagnateur/trice social/e

Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP *{{Berufe}}*

Assistant/e social/e

Éducation: Assistant/e social/e, dipl.

Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS *{{Berufe}}*

Educateur/trice social/e

Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES

{{Berufe}}

Animateur/trice

socioculturel/le

Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES

{{Berufe}}

Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles

Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS *{{Berufe}}*

Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc.

Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP *{{Berufe}}*

Maître/sse socio-professionnel/le

Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES *{{Berufe}}*

24. **Si certains postes dans les professions sociales n'ont pas pu être occupés dans les temps: pourquoi le poste n'a-t-il pas pu être pourvu dans les délais? Ne pas répondre si aucun poste n'était à pourvoir.**

Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie {{Berufe}}	<input type="text"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. {{Berufe}}	<input type="text"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES {{Berufe}}	<input type="text"/>

25. **En cas de postes non occupés dans les délais, de combien de semaines la nouvelle occupation a-t-elle été retardée en moyenne? Ne pas répondre si aucun poste n'était à pourvoir.**

Nombre de semaines

Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie {{Berufe}}	<input type="text"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles	<input type="text"/>

Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/CSESS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>

Page 18

26. Combien d'employés des professions sociales suivantes ont quitté volontairement votre institution en 2014?

Nombre de démissions

Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC	<input type="checkbox"/>

<p>Éducateur/trice CPC Éducation: Aide en gériatrie <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/CSESS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>

27. **Quelle est la raison principale du départ des personnes actives dans le domaine social citées dans la question 27?**

Nombre de démissions

Changement de poste (l'activité dans le domaine social continue d'être exercée auprès d'un autre employeur)	<input type="text"/>
Changement de profession (la/les personne(s) exerce(nt) une autre activité, c'est-à-dire dans un autre domaine que le social)	<input type="text"/>
Inactivité (congé parental, retraite, problèmes de santé, formation continue, etc.)	<input type="text"/>
Inconnu	<input type="text"/>

28. **A votre connaissance, quelles sont les raisons qui ont amené les employés des professions sociales de votre institution à changer de profession (pas uniquement à changer d'employeur) ou à abandonner leur profession?**

<input type="checkbox"/> Conditions/Prétentions salariales	<input type="checkbox"/> Horaires de travail
<input type="checkbox"/> Conditions générales d'embauche	<input type="checkbox"/> Souhait de reconversion professionnelle
<input type="checkbox"/> Distance par rapport au domicile	<input type="checkbox"/> Non satisfait du cahier des charges
<input type="checkbox"/> Ambiance de travail	<input type="checkbox"/> Absence de possibilité d'évolution professionnelle
<input type="checkbox"/> Autres:	<input type="text"/>

Page 19

29. **Combien d'employés des professions sociales suivantes avez-vous licenciés en 2014?**

Nombre de licenciements

Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie {{Berufe}}	<input type="text"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve,	<input type="text"/>

dipl. *{{Berufe}}*

Accompagnateur/trice social/e
Éducation: Accompagnateur/trice
social/e, brev. féd. EP *{{Berufe}}*

Assistant/e social/e
Éducation: Assistant/e social/e,
dipl.
Éducation: Assistant/e social HES/
CSESS *{{Berufe}}*

Educateur/trice social/e
Éducation: Educateur/trice
social/e HES/CSEES/ES
{{Berufe}}

Animateur/trice
socioculturel/le
Éducation: Animateur/trice
socioculturel/le HES *{{Berufe}}*

Spécialiste en réadaptation de
personnes malvoyantes et
aveugles
Éducation: Spécialiste en
réadaptation de personnes
malvoyantes et aveugles, dipl. EPS
{{Berufe}}

Responsable d'équipe dans
des institutions
sociales/médico-soc.
Éducation: Responsable d'équipe
dans des institutions
sociales/médico-soc., brev. féd. EP
{{Berufe}}

Maître/sse socio-
professionnel/le
Éducation: Maître socio-
professionnel/le ARMASP/ES
{{Berufe}}

30. **Quelle est le motif principal des licenciements mentionnés dans la question 30?**

Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie {{Berufe}}	<input type="text"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. {{Berufe}}	<input type="text"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES {{Berufe}}	<input type="text"/>

Page 20

31. **À quel point les compétences enseignées dans les formations suivantes correspondent-elles aux exigences professionnelles de votre institution pour les professions sociales?**

	Totalement	Partiellement	Ne correspond pas du tout	Je ne sais pas
Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens- guides d'aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico- sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maître/sse socio- professionnel/le Éducation: Maître socio- professionnel/le ARMASP/ES <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Si ces formations ne correspondent pas entièrement à vos exigences, quelles sont les compétences qui doivent être enseignées de manière plus spécifique?

Compétences

Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e socioprofessionnel/le, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Assistant/e socio-éducatif/ve Éducation: Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Éducation: Aide en gériatrie {{Berufe}}	<input type="text"/>
Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles Éducation: Instructeur/trice de chiens-guides d'aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Educateur/trice de l'enfance Éducation: Educateur/trice de l'enfance ES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Spécialiste de la migration Éducation: Spécialiste de la migration, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Directeur/trice de crèche/d'institution sociale et médico-sociale Éducation: Directeur/trice de crèche / d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS Éducation: Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Pédagogue curatif/ve Éducation: Pédagogue curatif/ve, dipl. {{Berufe}}	<input type="text"/>
Accompagnateur/trice social/e Éducation: Accompagnateur/trice social/e, brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Assistant/e social/e Éducation: Assistant/e social/e, dipl. Éducation: Assistant/e social HES/ CSESS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Educateur/trice social/e Éducation: Educateur/trice social/e HES/CSEES/ES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Animateur/trice socioculturel/le Éducation: Animateur/trice socioculturel/le HES {{Berufe}}	<input type="text"/>
Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles Éducation: Spécialiste en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles, dipl. EPS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc. Éducation: Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Maître/sse socio-professionnel/le Éducation: Maître socio-professionnel/le ARMASP/ES {{Berufe}}	<input type="text"/>

Page 21

33. Comment voyez-vous le développement de l'emploi à 5 ans dans votre institution pour les professions sociales citées?

Remarque: Veuillez indiquer vos intentions en nombre de personnes. Si vous ne prévoyez aucune modification, veuillez saisir le chiffre 0 dans la colonne «Aucune modification».

	Employés supplémentaires (nombre de personnes)	Moins d'employés (nombre de personnes)	Aucune modification
Aide en soins et accompagnement Éducation: Aide en soins et accompagnement AFP {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Accompagnant/e socioprofessionnel/le Éducation: Accompagnant/e	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

*{{Berufe}}*Assistant/e socio-
éducatif/ve**Éducation:** Assistant/e socio-
éducatif/ve CFC**Éducation:** Aide en gériatrie*{{Berufe}}*Instructeur/trice de
chiens-guides d'aveugles
Éducation: Instructeur/trice
de chiens-guides d'aveugles,
dipl. EPS *{{Berufe}}*Educateur/trice de
l'enfance**Éducation:** Educateur/trice de
l'enfance ES *{{Berufe}}*Spécialiste de la
migration**Éducation:** Spécialiste de la
migration, brev. féd. EP*{{Berufe}}*Directeur/trice de
crèche/d'institution
sociale et médico-sociale
Éducation: Directeur/trice de
crèche / d'institution sociale et
médico-sociale, dipl. EPS
Éducation: Directeur/trice
d'institution sociale et médico-
sociale, dipl. EPS *{{Berufe}}*

Pédagogue curatif/ve

Éducation: Pédagogue
curatif/ve, dipl. *{{Berufe}}*Accompagnateur/trice
social/e**Éducation:**
Accompagnateur/trice
social/e, brev. féd. EP*{{Berufe}}*

Assistant/e social/e

Éducation: Assistant/e
social/e, dipl.**Éducation:** Assistant/e social
HES/ CSESS *{{Berufe}}*

Educateur/trice social/e

Éducation: Educateur/trice
social/e HES/CSEES/ES*{{Berufe}}*Animateur/trice
socioculturel/le**Éducation:** Animateur/trice
socioculturel/le HES*{{Berufe}}*Spécialiste en
réadaptation de
personnes malvoyantes et
aveugles**Éducation:** Spécialiste en
réadaptation de personnes
malvoyantes et aveugles, dipl.
EPS *{{Berufe}}*Responsable d'équipe
dans des institutions
sociales/médico-soc.**Éducation:** Responsable
d'équipe dans des institutions
sociales/médico-soc., brev.
féd. EP *{{Berufe}}*Maître/sse socio-
professionnel/le**Éducation:** Maître socio-
professionnel/le ARMASP/ES*{{Berufe}}*

34. **Pourquoi supposez-vous cette évolution?**

Page 22

35. **Quelles sont les mesures prises par votre institution pour recruter du personnel dans les professions sociales?**

36. **Quelles sont les mesures prises par votre institution pour fidéliser le personnel dans les professions sociales ?**

37. **A votre avis, quelles sont les raisons qui dissuadent d'apprendre un métier social?**

38. **Avez-vous d'autres remarques concernant la situation de la main d'œuvre dans les professions sociales?**

Page 23

39. **Veillez nous indiquer dans quels cas nous pouvons vous contacter en cas de besoin.**

Choisissez les options

- Questions concernant ce sondage exclusivement
- Autres questions comportant «moins de données chiffrées»
- Elaboration d'un sondage anonyme sur les salaires dans les professions sociales (si vous répondez Oui, vous ne vous engagez pas à participer dans le futur!)
- Envoi des résultats de l'étude par e-mail
- J'aimerais pas de contact

Page 24

40. **Veillez nous fournir les renseignements suivants:**

Nom de l'institution	<input type="text"/>
Rue	<input type="text"/>
CP	<input type="text"/>
Ville	<input type="text"/>
Interlocuteur	<input type="text"/>
Tél.	<input type="text"/>
E-Mail	<input type="text"/>

Nous vous remercions de votre participation.

Vous pouvez désormais fermer votre navigateur internet.