

Résumé – « Étude sur le personnel qualifié dans le domaine social 2024 » L'essentiel en bref

Taux de rotation élevé, courtes durées d'emploi et nécessité de faire des compromis pour repourvoir des postes : ce sont-là les défis auxquels doivent faire face les employeurs du domaine social et ce que met en lumière une [étude nationale menée par SAVOIRSOCIAL et la SASSA](#). C'est la première fois qu'une telle enquête examine l'ensemble des champs d'activité du domaine social. Ses conclusions indiquent où se situent les principaux défis : c'est désormais à la branche et au monde politique de proposer des solutions pour améliorer la situation. Dans le même temps, quelques points positifs sont à relever : le niveau de la formation dans ce secteur est élevé et la professionnalisation des collaborateurs et collaboratrices s'est renforcée par rapport à la dernière étude comparable menée sur le sujet, en 2016.

1. Objet de l'enquête et méthodologie

L'étude répartit le domaine social en huit champs d'activité, en fonction des groupes cibles : « Personnes âgées », « Personnes en situation de handicap », « Enfants, jeunes, familles », « Personnes du domaine de la migration et de l'asile », « Personnes en situation d'addiction », « Personnes en situation de précarité », « Personnes en exécution de peine ou de mesure », « Personnes vulnérables dans d'autres situations particulières ». De plus, dans chaque champ d'activité, distinction est faite selon le type d'offre, entre « Soutien et accompagnement », « Conseil », « Encouragement de la participation sociale » et « Évaluation des besoins en matière de sécurité sociale », de manière à permettre une analyse détaillée du domaine dans son ensemble.

D'un point de vue méthodologique, l'étude repose sur trois approches. La principale est une enquête en ligne portant sur environ 1700 employeurs (totalisant 31'500 collaborateur-trices exerçant une activité professionnelle dans le domaine social), réalisée d'avril à juin 2024. Les résultats de cette enquête ont été complétés par des entretiens approfondis avec des groupes de discussion et des données provenant de statistiques publiques.

Les statistiques publiques donnent une estimation des grandes lignes du contexte général et montrent qu'environ 15% des institutions du domaine social ont pris part à l'étude, couvrant ainsi, au total, 20% des employé-es du secteur. Cela permet des conclusions valables pour le domaine social dans son ensemble.

Informations complémentaires et analyses
détaillées : voir ch. 1+2 de l'étude, page 19-28

2. Qu'est-ce qui caractérise le domaine social ?

Les caractéristiques principales du domaine social sont présentées ci-dessous.

Croissance du domaine

Les statistiques publiques mettent en lumière l'augmentation tant du nombre d'institutions que du nombre de personnes employées dans le domaine depuis 2016.

On relève également davantage de diplômés de fin de formation. Cette augmentation est même supérieure à la moyenne, en comparaison avec d'autres branches. En 2023, les diplômés certifiant d'une formation complète dans le domaine social constituaient 6,2% de l'ensemble des titres décernés (contre 4,9% en 2016). Cette croissance est essentiellement due aux diplômés consacrant la formation professionnelle initiale (secondaire II) et à ceux relevant de la formation professionnelle supérieure (tertiaire B).

Beaucoup de jeunes employé-es

Le nombre très important de jeunes employé-es interpelle. Près de la moitié a moins de 37 ans, et seulement 14% plus de 55 ans. La proportion particulièrement marquée pour ce qui concerne les offres destinées au groupe cible Enfants et jeunes et celles relevant du domaine Migration et asile. Indépendamment des groupes cibles, les institutions des secteurs d'activité Conseil et de l'Évaluation des besoins en matière de sécurité sociale comptent moins de très jeunes employé-es.

Davantage de professionnel-es qualifié-es

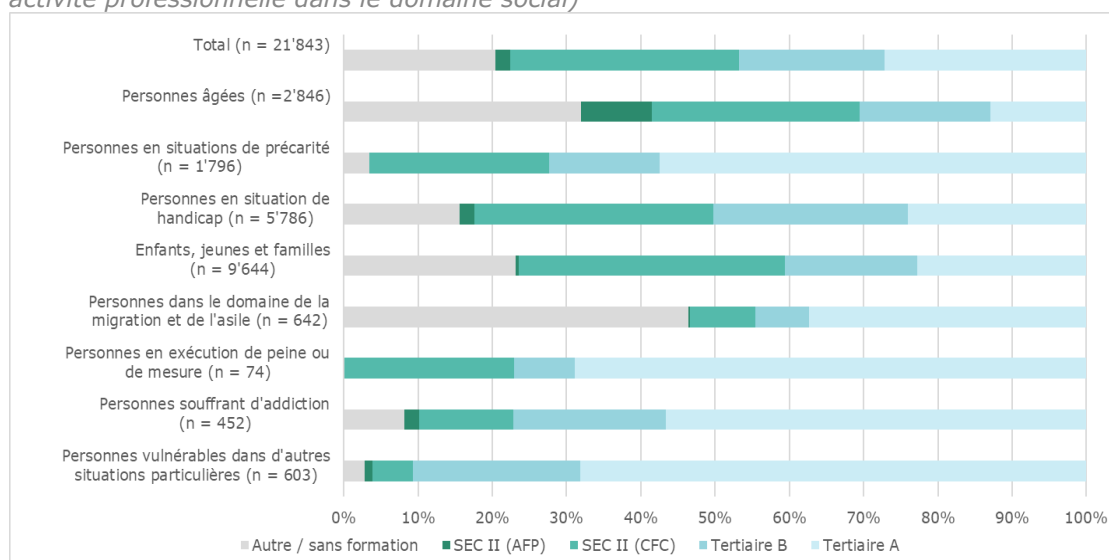
70% des employé-es sont des professionnel-les qualifié-es, titulaires d'un diplôme reconnu dans une profession sociale ou apparentée. Le pourcentage de personnes sans titre reconnu dans le domaine social a ainsi diminué de 10% par rapport à 2016. C'est dans l'accueil extrafamilial et parascolaire que l'on trouve la plus faible proportion de personnel qualifié. Le questionnaire révèle que 40% des personnes travaillant dans ce secteur ne disposent d'aucun titre formel.

Mixité des niveaux de diplôme

La moitié environ des employé-es exerçant une activité professionnelle dans le domaine social a suivi une formation du degré tertiaire, dans une proportion à peu près équivalente entre tertiaire A et tertiaire B¹.

¹ On regroupe sous la désignation « tertiaire A » les titres décernés par les hautes écoles universitaires, les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques. « Tertiaire B » s'applique aux diplômés relevant de la formation professionnelle supérieure (examens professionnels fédéraux, examens professionnels supérieurs et écoles supérieures).

Figure 1 : répartition des niveaux de diplôme (n= nombre d'employé-es exerçant une activité professionnelle dans le domaine social)

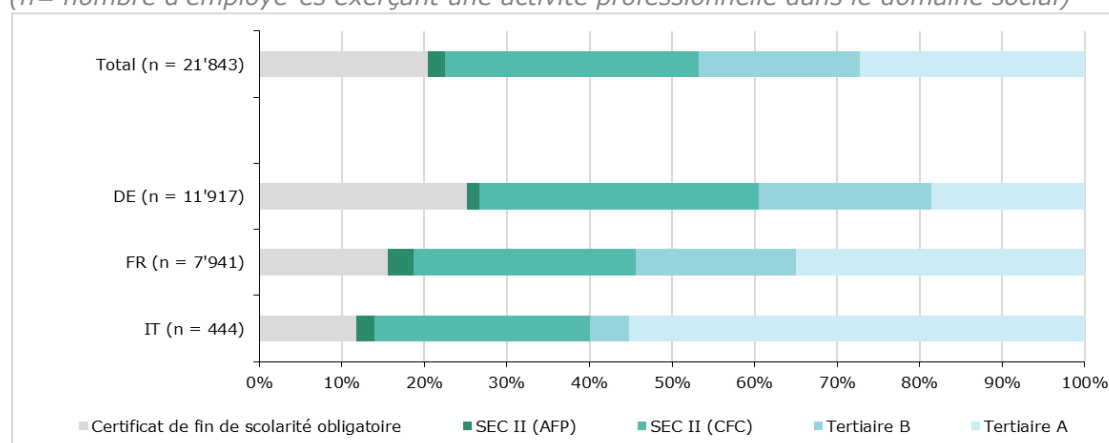


Un tiers est titulaire d'un certificat fédéral de capacité de niveau secondaire II. Les autres employé-es (20%) sont en cours de formation, titulaires d'un autre titre officiel ou sans diplôme reconnu.

En observant les différents champs d'activité, des différences apparaissent. Dans les champs où s'appliquent des directives relevant des pouvoirs publics (aide sociale, exécution de peines ou de mesures), plus de la moitié des employé-es ont suivi une formation du degré tertiaire. En revanche, dans les champs d'activité privilégiant le soutien et l'accompagnement, la proportion des employé-es diplômé-es du degré secondaire II ou inférieur l'emporte.

On constate également des différences liées au niveau de diplôme entre les régions linguistiques :

Figure 2 : répartition des niveaux de diplôme par région linguistique (n= nombre d'employé-es exerçant une activité professionnelle dans le domaine social)



Le champ d'activité de l'accueil extrafamilial et parascolaire est un exemple particulièrement probant de l'impact direct qu'exercent les différentes conditions-cadres légales sur la composition des niveaux de diplôme.

Les employé-es occupant des fonctions de conduite ont dans leur grande majorité suivi une formation du degré tertiaire et disposent pour la plupart d'une formation formelle dans une profession sociale. Le secteur d'activité Personnes âgées constitue une exception : dans ce secteur, nombre d'employé-es occupant des fonctions de conduite sont titulaires d'un diplôme reconnu dans le domaine de la santé.

Activité de formation dans le domaine social

10% des employé-es sont en cours de formation. La majorité d'entre eux obtiennent un certificat fédéral de capacité (CFC), la plupart du temps auprès de prestataires des secteurs d'activité Enfants et jeunes ou Personnes en situation de handicap.

Informations complémentaires et analyses
détaillées : voir chapitre 3 de l'étude, page 29

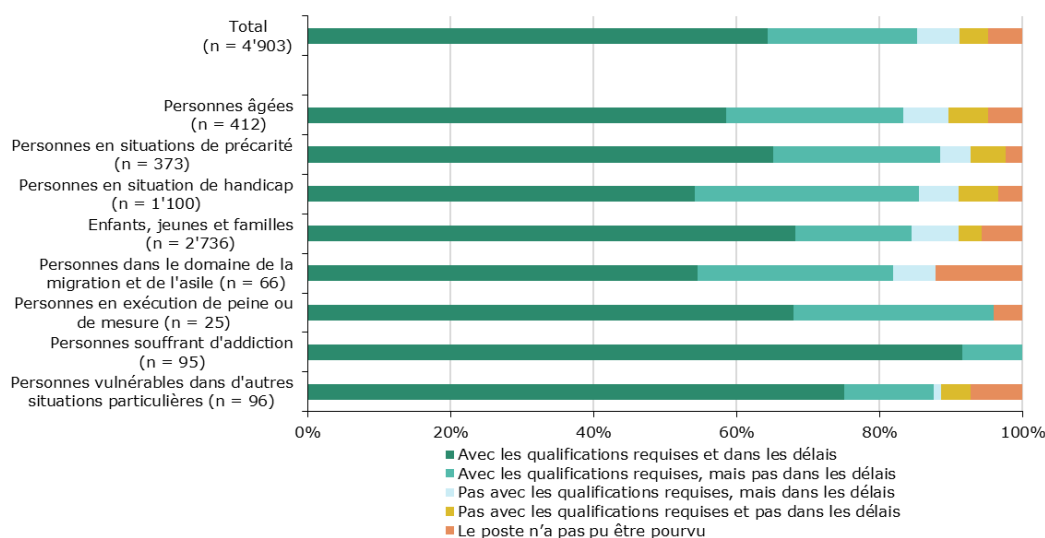
3. Mobilité des professionnel·les dans le domaine social : recrutement, fluctuation et durée d'occupation de poste

La situation du personnel qualifié est tendue, et les entreprises estiment que recruter est devenu plus onéreux et plus exigeant qu'auparavant. C'est également ce qui transparait dans la comparaison avec l'enquête de 2016. La situation est aussi jugée plus critique au niveau régional et selon le champ d'activité.

Occupation des postes

À l'heure actuelle, 90% des postes mis au concours peuvent être repourvus, dont 60% dans les délais impartis et avec les qualifications souhaitées. On constate de nettes différences entre les champs d'activité, mais aucune différence significative toutefois entre les régions linguistiques. Il en va de même pour les postes de direction. Le niveau de formation recherché (sec. II, tertiaire A ou B) n'a pas non plus d'influence sur le succès de l'attribution d'un poste.

Figure 3 : occupation des postes à repourvoir en 2023, en fonction du champ d'activité des entreprises (n = nombre de postes ouverts publiés. Les nombres de cas < 50 sont à interpréter avec prudence)

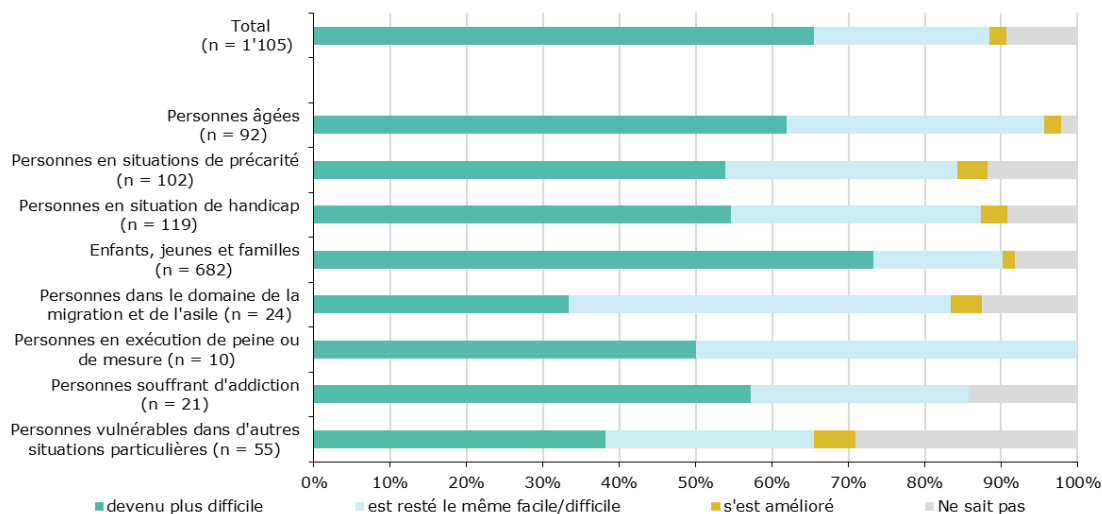


Concernant l'occupation des postes, les institutions optent souvent pour un compromis : recruter des personnes disposant effectivement des qualifications requises, mais pas dans les délais souhaités.

Les entretiens approfondis menés au sein des groupes de discussion montrent que les raisons de la difficulté à recruter du personnel varient selon les champs d'activité. Concernant le soutien à l'enfance et à la jeunesse (accompagnement stationnaire d'enfants et de jeunes), le défi réside avant tout dans le recrutement de personnel qualifié en éducation sociale, tandis que pour l'accueil d'enfants en ambulatoire (accueil extrafamilial et parascolaire), la difficulté consiste essentiellement à trouver des professionnel·les expérimenté·es. Les entreprises actives dans l'animation socioculturelle comme dans le domaine de la migration et de l'asile peinent elles aussi à trouver du personnel qualifié et formé, dans la mesure où les fortes fluctuations affectant leur financement par les pouvoirs publics ne leur permettent pas de garantir la sécurité des emplois qu'elles proposent.

Le recrutement de professionnel·les qualifié·es est tendanciellement plus facile dans les cantons frontaliers.

Figure 4 : le recrutement actuel par rapport à il y a deux ans, en fonction du domaine d'activité des entreprises (n= nombre d'entreprises. Les nombres de cas < 50 sont à interpréter avec prudence)



En 2023, ce sont surtout les petites institutions (de moins de 10 employé-es) qui comptaient une grande proportion de postes ouverts : 60% des emplois y étaient à pourvoir. Le taux est bien inférieur dans les entreprises occupant davantage de personnes : dans les entreprises comptant entre 51 à 100 employé-es, il est de 23%.

Un taux de fluctuation supérieur à la moyenne

Au total, les entreprises interrogées ont enregistré 5'005 départs en 2023, répartis proportionnellement sur tous les niveaux de diplôme. Le nombre de départs correspond à peu près au nombre de postes ouverts mis au concours. Il s'agit dans la majorité des cas de démissions.

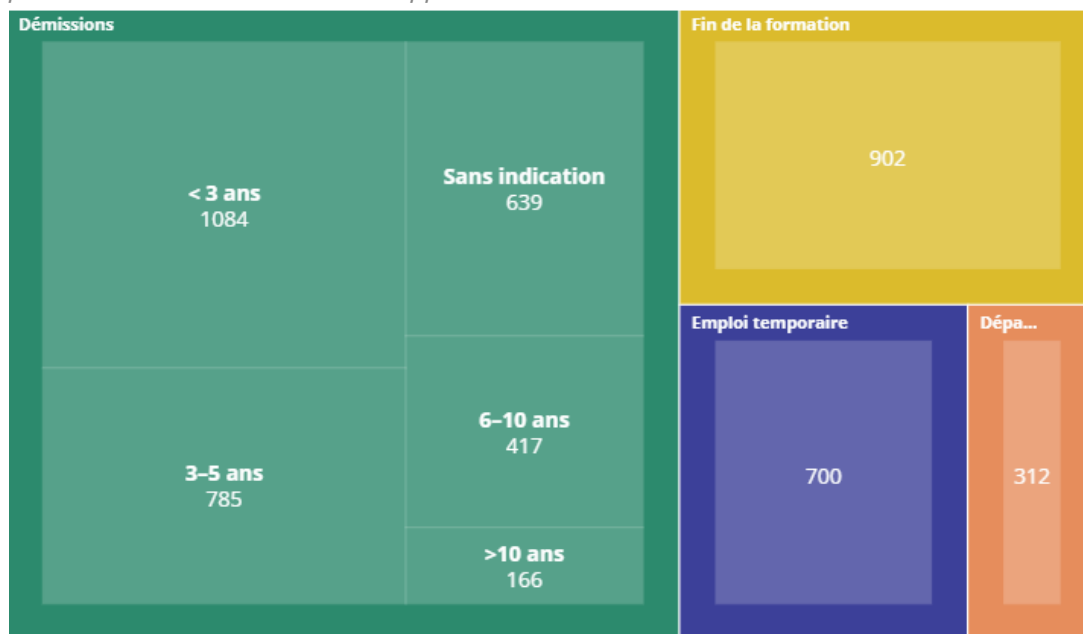
Le taux de fluctuation (ou « taux de rotation brut ») des institutions atteint 22%, dépassant ainsi les 16% de la moyenne suisse (ESPA 2024). Ce taux est encore plus élevé dans les petites institutions : si les institutions plus importantes affichent tout juste 20%, on atteint 27% pour les institutions de moins de 10 employé-es.

Les institutions du domaine de l'accueil extrafamilial et parascolaire affichent très clairement le plus haut taux de fluctuation. Ce domaine enregistre par ailleurs une proportion particulièrement élevée de départs après une formation menée à son terme (27% de tous les départs).

Selon les institutions interrogées, ce taux élevé de fluctuation se traduit avant tout par une augmentation de la charge de travail pour les collaborateur-trices en place. D'où un risque de spirale négative : plus l'entreprise doit mobiliser de ressources pour repourvoir des postes, plus les processus de recrutement sont longs et coûteux. Cela ne fait qu'alourdir la charge de travail pesant sur le personnel restant, ce qui peut, à son tour, mener à de nouvelles démissions.

Dans deux tiers des cas, les employeurs connaissent le parcours après démission de leurs employé-es : près de 60% changent d'employeur, 30% de profession et 10% cessent de travailler. Des proportions qui correspondent à peu près à celles des études intersectorielles (OFS 2020a, p. ex).

Figure 5 : raisons motivant le fait de quitter l'employeur, y compris durée d'occupation du poste au moment de la fin des rapports de travail

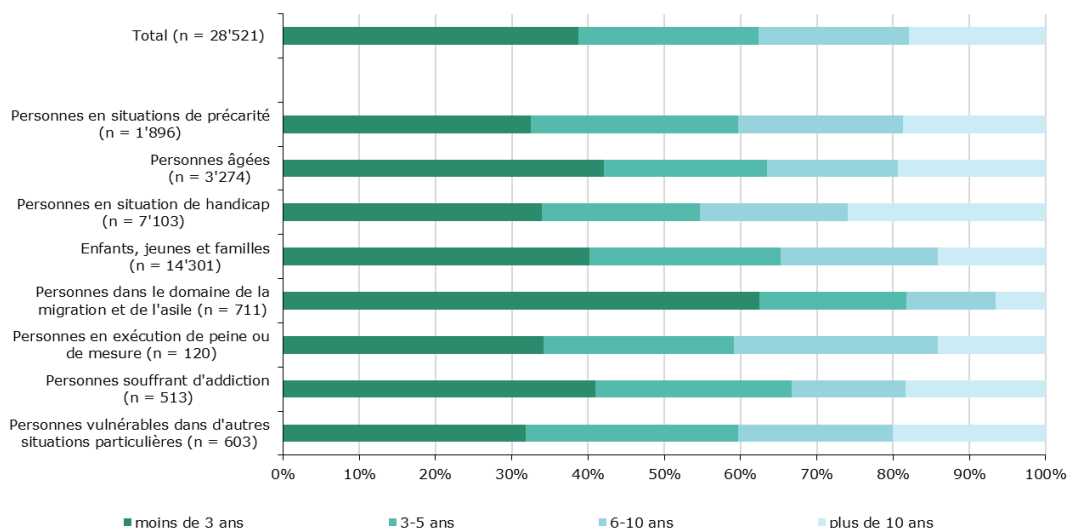


Courtes durées d'emploi des collaborateur-trices

Deux employé-es sur cinq travaillaient depuis moins de trois ans dans l'institution au moment de l'enquête. La proportion des employé-es travaillant dans la même institution depuis plus de cinq ans n'est que de 38%, soit une valeur moyenne inférieure (de 12%) à celle de l'ensemble des branches.

On note des différences entre les régions linguistiques : c'est surtout en Suisse alémanique que l'on trouve le plus d'employé-es ayant travaillé moins de trois ans dans la même institution, tandis que la Suisse romande et la Suisse italienne comptent le plus grand nombre d'employé-es travaillant dans la même institution depuis plus de dix ans.

Figure 6 : durée passée au même poste selon le champ d'activité de l'institution (n = nombre de collaborateur-trices exerçant une activité professionnelle dans le domaine social)



Les entretiens qualitatifs révèlent que les employeurs considèrent le taux élevé de départs comme un défi plus important pour eux que le recrutement de nouveaux professionnel-les qualifié-es.

La charge de travail est le motif de démission le plus souvent avancé

Indépendamment du champ d'activité et de la taille de l'institution, les trois motifs de démission les plus fréquemment avancés par les employé-es auprès de leurs employeurs sont : la charge de travail, les prétentions salariales ou le souhait de se réorienter. L'unique exception se trouve dans le champ d'activité Personnes en situation de handicap, dans lequel les horaires (irréguliers) de travail sont mentionnés plus fréquemment que les prétentions salariales comme motif de démission.

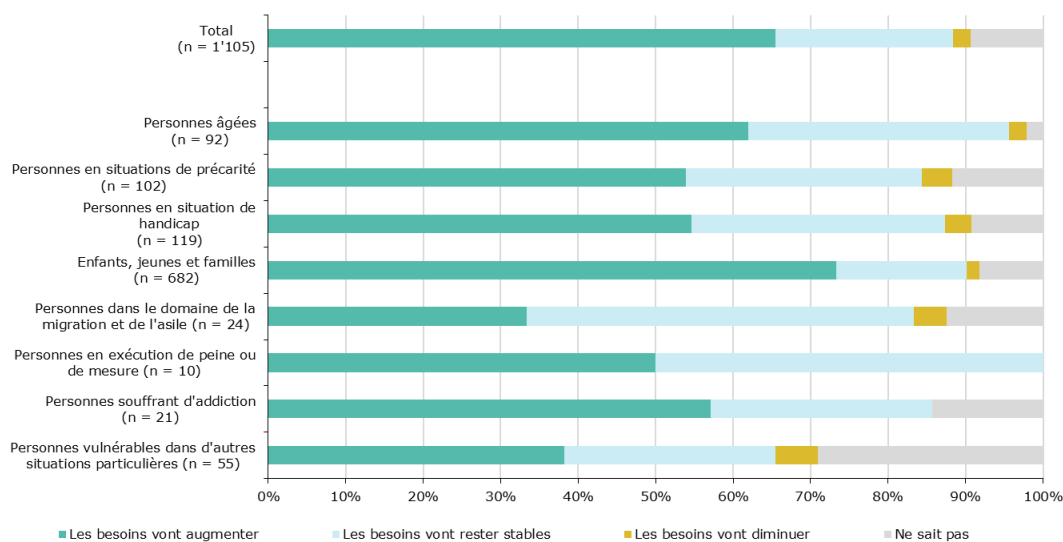
Les entretiens approfondis mettent en lumière le fait que le terme « charge de travail » recouvre des thématiques différentes selon le champ d'activité considéré : elle est particulièrement élevée dans l'aide sociale, en raison du nombre important de cas et de directives administratives. Dans les champs d'activité où dominent les activités d'accompagnement, la combinaison entre un travail physiquement intense et des personnes concernées particulièrement vulnérables peut créer une atmosphère de travail pesante.

Informations complémentaires et analyses
détaillées : voir chapitre 4 de l'étude, page 47

4. Évolution future des besoins en personnel qualifié dans le domaine social

La majorité des institutions interrogées s'attend à une poursuite de la croissance au cours des cinq prochaines années. S'il n'y a pas à ce propos de grande différence entre les régions linguistiques, il en existe en revanche entre les champs d'activité. Les institutions interrogées dans le domaine de l'accueil extrafamilial et parascolaire sont les plus nombreuses à anticiper une augmentation des besoins : les trois quarts d'entre elles s'attendent à ce que le besoin en personnel qualifié continue à se renforcer.

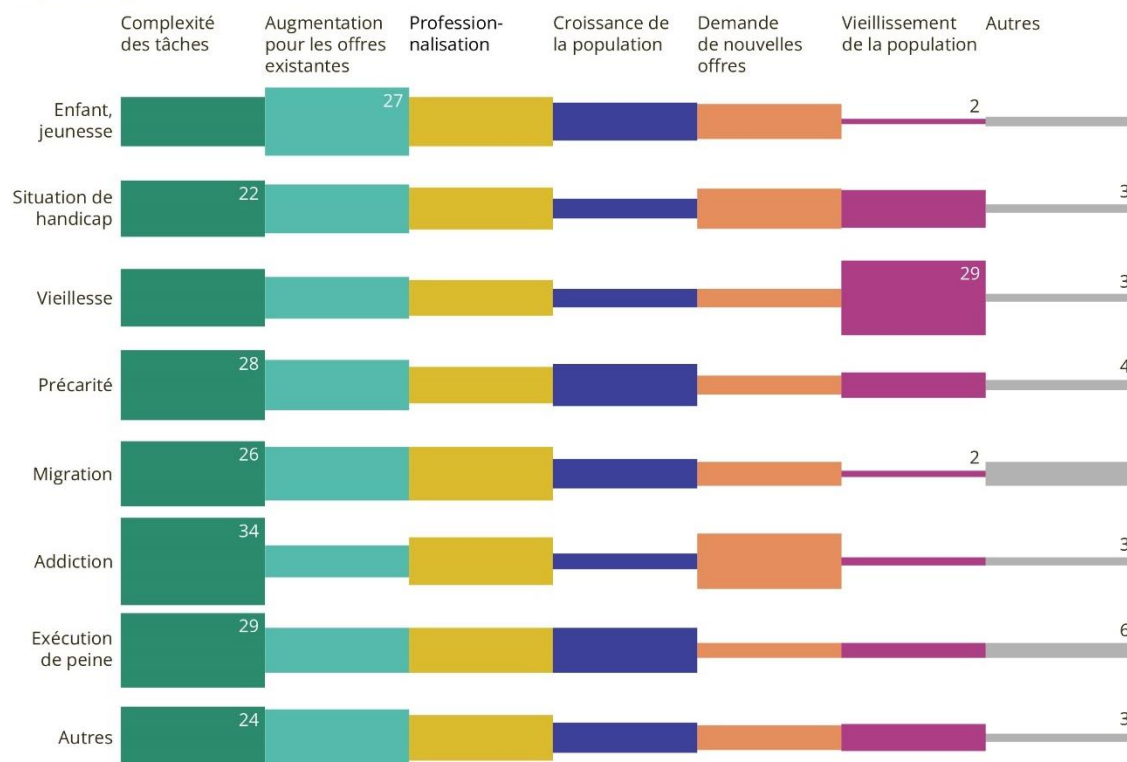
Figure 7 : évolution des besoins en personnel qualifié au cours des cinq prochaines années (n= nombre d'institutions. Les nombres de cas < 50 sont à interpréter avec prudence)



Les raisons de cette augmentation des besoins divergent considérablement selon les différents secteurs d'activité. De manière générale, les plus souvent citées sont : une demande en hausse pour les offres existantes, la complexité croissante des tâches et une professionnalisation accrue. Ce dernier point se traduit par le fait que toujours plus de collaborateur-trices sont au bénéfice d'une formation formelle reconnue dans le domaine social. Cela renforce la qualité des prestations proposées.

Figure 8 : Raisons de l'augmentation du besoin en personnel

en pourcentage



Concernant les diplômes professionnels spécifiques, les personnes interrogées considèrent que le besoin en personnel qualifié va continuer d'augmenter, en particulier pour les assistant-es socio-éducatif-ves CFC (toutes orientations) et, au degré tertiaire, pour les éducateur-trices sociaux-sociales diplômé-es et le titre de Bachelor en travail social.

Informations complémentaires et analyses détaillées : voir chapitre 5 de l'étude, page 68

Autrices et auteurs

Helen Amberg Julia Rickenbacher Franziska Müller Sarah Mariéthoz Nils Brun

INTERFACE Politikstudien Forschung Beratung

Seidenhofstrasse 12 CH-6003 Lucerne Tél. +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27 CH-1003 Lausanne Tél. +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

Mandant

Organisation faîtière suisse pour la formation professionnelle du domaine social
SAVOIRSOCIAL

Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social SASSA

À mentionner pour les citations

Amberg, Helen; Rickenbacher, Julia; Müller, Franziska; Mariéthoz, Sarah; Brun, Nils (2024): Étude sur le personnel qualifié dans le domaine social. Rapport mandaté par l'Organisation faîtière suisse pour la formation professionnelle du domaine social SAVOIRSOCIAL et la Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social SASSA. Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lucerne.

Durée de l'étude

D'octobre 2023 à décembre 2024