



## Deuxième enquête auprès des apprenti-e-s assistant-e-s socio-éducatifs/-ves et des étudiant-e-s des écoles supérieures du domaine social:

### Management Summary

30<sup>ème</sup> octobre 2019

#### Introduction

Des informations sur les parcours éducatifs et professionnels de la main-d'œuvre qualifiée sont importantes pour garantir à long terme des ressources en main-d'œuvre dans le secteur social. C'est la raison pour laquelle SAVOIRSOCIAL a chargé l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, l'IFFP, de réaliser une étude de carrière en trois volets avec des salariés du domaine social, des personnes qui ont quitté le secteur social ainsi que des apprentis CFC et des étudiants ES. L'enquête auprès des apprentis CFC (Assistant/e socio-éducatif/-tive) et des étudiants ES (Educateur/-trice social/e dipl., Maître/sse socioprofessionnel/le dipl., Educateur/-trice de l'enfance dipl.) comprend deux dates d'enquête: au cours de la dernière année de formation 2016/17 et un an et demi après la fin de leur formation au premier trimestre 2019. Le rapport présenté ici contient les résultats longitudinaux des deux enquêtes et fournit des informations individuelles, d'une part, sur la situation actuelle de l'enquête et, d'autre part, sur les parcours professionnels et éducatifs actuels et prévus après la formation. Sauf mention contraire, l'expression «diplômés CFC et diplômés ES» ou «anciens apprentis CFC ou étudiants ES» désigne toujours les participants à cette étude.

L'enquête a été menée en ligne et complétée par des entretiens téléphoniques et par une version abrégée du questionnaire. Au total, 3'226 personnes qui avaient fourni des données d'adresse valides lors de la première enquête ont été invitées à la deuxième enquête. Parmi elles, 1'218 diplômés CFC et 532 diplômés ES y ont participé, ce qui correspond à un taux de réponse de 54 pour cent (51% CFC; 65% ES). Le tableau 1 montre la participation par régions et par niveaux de formation:

Tableau: participation à l'enquête par diplômes, par régions et par niveaux de formation

	Nombre d'invitations pour T2 (2019)	Nombre de questionnaires exploitables T2 total	Taux de réponse T2 par rapport à invitations T2
<b>CFC</b>	<b>2'403</b>	<b>1'218</b>	<b>51%</b>
CFC DE	1'704	901	53%
CFC FR	672	307	46%
CFC IT	27	10	37%
<b>ES</b>	<b>823</b>	<b>532</b>	<b>65%</b>
ES DE	384	250	65%
ES FR	439	352	80%
ES IT <sup>1</sup>	./.	./.	./.
<b>TOTAL</b>	<b>3'226</b>	<b>1'750</b>	<b>54%</b>

Remarques: voir tableau 1 du rapport

### Comment les diplômés CFC et ES évaluent-ils rétrospectivement leur formation? (chap. 3)

Au moment de la deuxième enquête, la plupart des diplômés CFC et ES avaient terminé leur formation avec succès (98% dans les deux cas) – et pour la plupart dans les délais prévus par le contrat d'apprentissage ou le programme de formation (CFC 95%; ES 90%). C'était moins souvent le cas pour les diplômés ES de Suisse romande (85%) et globalement pour les hommes (82%). Cinq pour cent des personnes interrogées au niveau CFC ont obtenu la maturité professionnelle intégrée (MP1) et cinq pour cent par la suite (MP2).

Avec 98%, la proportion de diplômés ASE CFC obtenus avec succès est nettement supérieure à la moyenne de l'ensemble des CFC suisses de la même année de diplôme (92%). Avec cinq pour cent, la proportion de diplômés CFC ayant suivi une maturité professionnelle intégrée (MP1) est cependant inférieure à la moyenne suisse de l'ensemble des professions (8%; SEFRI, 2018). Par ailleurs, les chiffres des taux de réussite nationaux MP1 et MP2 par an (15%; SEFRI, 2018) indiquent qu'il y a moins de maturités professionnelles dans le domaine social en général.

Rétrospectivement, les personnes interrogées se disent satisfaites de leur choix de suivre une formation dans le domaine social: 73% des diplômés CFC et 84% des diplômés ES choisiraient à nouveau la formation. Par rapport à leurs réponses lors de la première enquête (T1) (63% CFC, 72% ES), la part des personnes satisfaites est plus importante. Comme lors de la première enquête, ce sont les personnes interrogées au niveau CFC de l'orientation Accompagnement des personnes âgées

<sup>1</sup> \* les étudiants ES du Tessin n'ont pas été impliqués à T2 en raison de leur faible nombre

(60%), et au niveau ES de la filière de formation Educateur/-trice (73%) qui choisiraient le moins souvent à nouveau cette formation.

Deux tiers des diplômés CFC et ES se sont déclarés majoritairement ou totalement satisfaits de l'enseignement scolaire et de la formation en entreprise ou sur le lieu de pratique. Les personnes interrogées de Suisse romande sont moins satisfaites de l'enseignement scolaire que la moyenne tant au niveau CFC (51%) qu'au niveau ES (59%). Comme dans la première enquête au cours de la dernière année de formation, les personnes interrogées au niveau CFC sont moins satisfaites des cours interentreprises (CI) (45%) que des autres lieux d'apprentissage (voir ill.). Seul un bon tiers des personnes interrogées se disent notamment satisfaites en ce qui concerne le CI lui-même et la coordination des contenus d'apprentissage des CI et de l'école professionnelle. Ce chiffre est encore plus faible parmi les diplômés de la formation généraliste, avec 25%. Différences selon la région linguistique: 39% des personnes interrogées de Suisse romande sont satisfaites des CI, contre près de la moitié en Suisse alémanique (47%).

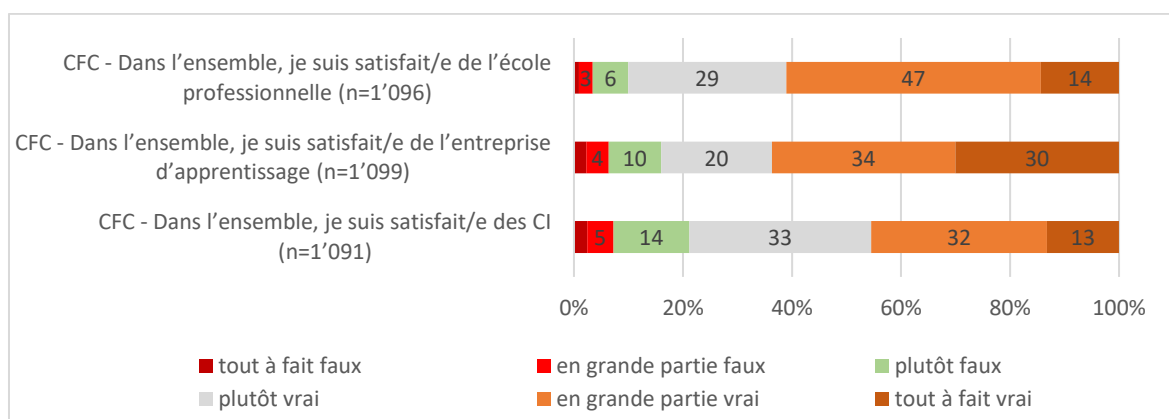


Illustration «Satisfaction évaluée rétrospectivement des diplômés CFC vis-à-vis des lieux d'apprentissage». Données en pourcentage. Voir illustrations 3 et 4 du rapport.

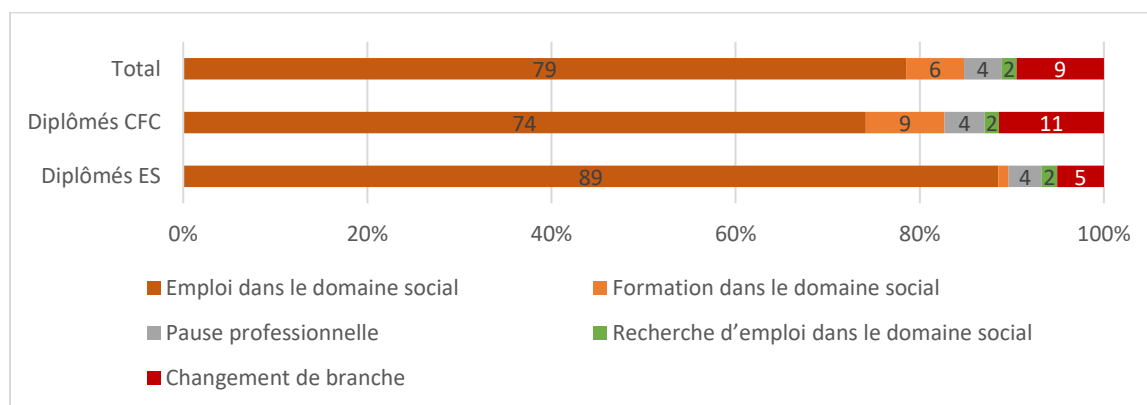
Même si la majorité des personnes interrogées s'expriment généralement positivement sur la formation, il faudrait davantage tenir compte des différentes orientations professionnelles, des différences régionales et, en particulier, de la coordination du calendrier et du contenu avec les autres lieux d'apprentissage lors de l'organisation des cours interentreprises.

#### Comment se présentent les parcours professionnels des diplômés CFC et ES ayant quitté leur emploi? (chap. 4)

Un an et demi après l'obtention du diplôme, 83% des diplômés CFC et 90% des diplômés ES sont actifs dans le secteur social: parmi eux, 74% des diplômés CFC et

89% des diplômés ES sont employés, et neuf et un pour cent respectivement suivent une formation supplémentaire (voir ill.).

Les autres personnes interrogées (17% au niveau CFC, 10% au niveau ES) ne sont pas dans le domaine social à la date de la deuxième enquête: Près de deux pour cent d'entre elles sont à la recherche d'un emploi dans le secteur social; quatre pour cent font une pause professionnelle (par ex. voyage, service militaire, pause familiale); 11% (CFC) et 5% (ES) ont quitté le domaine social et sont employés dans un autre secteur, en formation ou à la recherche d'un emploi.



*Illustration: activité un an et demi après l'obtention du diplôme, chiffres arrondis. Voir ill. 5 du rapport.*

*Remarques: n=1'750; n= 1'218 diplômés CFC; n=532 diplômés ES*

En comparaison régionale, on constate que le nombre de salariés au niveau CFC en Romandie est nettement inférieur à celui de la Suisse alémanique (65% contre 77%), mais que le premier groupe suit plus souvent une formation (19%, contre 5%). Au niveau ES au contraire, le nombre de personnes interrogées salariées en Romandie est nettement plus élevé que celui de la Suisse alémanique (91%, contre 85%).

La comparaison avec la statistique de la formation de tous les diplômés CFC suisses de l'année 2013 montre que la proportion de personnes sans activité lucrative dans le secteur social est inférieure à la moyenne. Sur tous les diplômés suisses ASE CFC 2017, 6% se sont ni en formation ni actifs, contre 5% de tous les diplômés suisses ASE CFC 2013, et contre une moyenne de tous les diplômés CFC 2013 de 12%, soit le double. (OFS, 2019d).

Outre l'activité actuelle, l'enquête donne également un aperçu de la période intermédiaire après l'obtention du diplôme: la moitié environ des diplômés CFC qui ont accédé à leur emploi actuel après avoir terminé leur formation, l'ont fait de manière indirecte, c'est-à-dire après au moins un emploi intermédiaire. Environ 12% des diplômés CFC ou ES mentionnent une période de chômage de plus de trois mois.

Pour la plupart (79%), elle n'a pas duré plus de six mois. La majorité (75%) d'entre eux sont ensuite retournés dans le secteur social. Environ deux tiers des diplômés CFC et ES sont majoritairement ou totalement satisfaits à la fois de la situation actuelle et de leur parcours professionnel et éducatif antérieur. Les personnes en formation au moment de l'enquête sont particulièrement satisfaites (de la situation actuelle: 80%; de leur parcours professionnel antérieur: 87%), les personnes à la recherche d'un emploi sont moins satisfaites (de la situation actuelle: 11%; de leur parcours professionnel antérieur: 39%).

Parmi les personnes interrogées ayant un emploi au niveau CFC et ES, près de la moitié (CFC 40%; ES 46%) sont employées dans leur ancienne entreprise de formation ou de pratique au moment de la deuxième enquête. Les motivations les plus fréquentes pour rester sont des conditions de travail agréables et une bonne coopération en équipe. Environ 15 et 11 pour cent des diplômés CFC et ES en activité n'ont pas pu rester dans l'entreprise d'apprentissage ou de pratique en raison d'un manque de postes vacants.

Même si le passage de la formation à l'emploi actuel est relativement fluide et satisfaisant pour la plupart des personnes interrogées, cette interface devra être suivie de près à l'avenir, compte tenu de la forte augmentation du nombre de places de formation dans le domaine social au niveau CFC (OFS, 2019c).

### **Comment les diplômés CFC et ES évaluent-ils leurs conditions de travail actuelles et leur satisfaction? (chap. 5)**

Parmi les personnes interrogées ayant un emploi au niveau CFC et ES, 90 et 83% respectivement travaillent dans le domaine de leur formation CFC ou ES. Les changements de domaine de travail sont plus fréquents chez les diplômés CFC de la filière généraliste et ES Education sociale. Cela s'explique par le fait que par rapport aux autres orientations ou filières, les deux formations sont moins spécifiques au secteur et à l'entreprise.

Au moment de la deuxième enquête, plus de 90% des diplômés CFC et ES actifs occupaient un emploi avec un contrat à durée indéterminée. Le taux d'activité moyen est de 82%. Les diplômés CFC travaillent nettement plus souvent à temps plein (41%) que les diplômés ES (25%). Les diplômés CFC Accompagnement des enfants et ES Education de l'enfance ont principalement un horaire de travail régulier (55%; 46%), tandis que c'est beaucoup moins souvent le cas pour les diplômés de l'accompagnement des personnes âgées (35%). Les personnes interrogées ayant un horaire de travail régulier sont plus satisfaites de leur emploi et de leurs horaires de

travail (73% se disent majoritairement ou totalement satisfaites) que celles qui ont un horaire de travail irrégulier (42%).

Une proportion remarquablement élevée (44%) des personnes interrogées ayant un emploi ont déclaré qu'elles se sentaient épuisées physiquement ou moralement après le travail – pour 17% d'entre elles, c'est même majoritairement ou presque toujours le cas.

Les diplômés CFC en activité travaillent principalement sans fonction de direction après l'obtention de leur diplôme (96%). Les fonctions de direction sont plus fréquentes au niveau ES (environ 25% avec responsabilité de direction), la plupart d'entre eux prenant la direction de groupes et d'équipes (environ 20%) et quelques-uns seulement la direction de divisions ou de l'institution (environ 5%). Les personnes interrogées se qualifient à un stade précoce pour la formation et l'encadrement d'apprentis CFC et d'étudiants ES en formation: 55% des diplômés CFC et 45% des diplômés ES actifs ont déjà terminé ou envisagent de terminer le cours de formateur/-trice professionnel/le (CFC) ou praticien/ne formateur/-trice (ES). C'est très souvent le cas dans la filière Accompagnement des enfants (64%). La prise en charge des tâches de formation peu après l'obtention du diplôme est une incitation positive, mais peut aussi être évaluée de manière critique, car le manque d'expérience et de compétences peut entraîner un surmenage et une insatisfaction (Aeschlimann et al., 2018).

Le travail dans le secteur social présente des particularités propres au secteur, qui influent sur la satisfaction et le niveau de stress des collaborateurs et nécessitent donc une attention particulière, comme des horaires de travail irréguliers ou la prise en charge de tâches de formation peu après l'obtention du diplôme.

### **Comment les étudiants actuels évaluent-ils leur formation actuelle? (chap. 6)**

Parmi toutes les personnes interrogées aux niveaux CFC et ES, neuf pour cent des diplômés CFC et peu de diplômés ES (1%) suivaient une formation complémentaire au moment de la deuxième enquête (voir ill. 5 du rapport). Parmi ces neuf pour cent de diplômés CFC (n=104), environ 60% étudient dans une école supérieure spécialisée et 30% dans une haute école spécialisée. On remarquera que plus de 80% des formations supérieures des diplômés CFC interrogés se concentrent sur trois filières: éducateurs/-trices sociaux/sociales dipl. ES, éducateur/-trice de l'enfance dipl. ES et BA en travail social HES. Le pourcentage restant est réparti sur un large éventail de formations dans le domaine social, tels le BA en éducation sociale HES et

(occasionnellement) les professions de l'accompagnement socioprofessionnel, de l'accompagnement social, des soins et de l'encadrement de longue durée et des spécialistes en accompagnement de personnes en situation de handicap. Les filières d'études ES choisies sont suivies à temps plein dans 40% des cas, contre 81% pour les filières d'études HES, qui le sont donc nettement plus souvent. Les filières d'étude suivies à temps plein des personnes interrogées durent généralement trois ans en filière HES, contre deux ans en filière ES.

On notera une plus grande satisfaction des diplômés CFC interrogés poursuivant des études supérieures ES par rapport à ceux qui suivent des études HES (ES: 80%; HES: 69% majoritairement à entièrement satisfaits). Cela se reflète dans plusieurs critères de satisfaction spécifiques, mais surtout dans l'évaluation de la pertinence des contenus enseignés (ES: 76%; HES: 50%), les capacités didactiques des enseignants (ES: 72%; HES: 34%), ainsi que dans l'évaluation de la capacité à mener à bien leurs études (ES: 88%; HES: 81%). Compte tenu de la demande croissante de personnel ayant une formation tertiaire, il convient d'accorder une attention particulière à l'attrait que présentent les filières des hautes écoles spécialisées pour les diplômés CFC ainsi qu'à leur préparation.

### **Quels sont les raisons et les motifs pour lesquels les apprentis et étudiants ont choisi une formation dans le domaine social et quittent à nouveau ce domaine? (chap. 7, 8)**

La comparaison des motifs de choix de carrière antérieurs avec le quotidien de travail actuel ou les raisons à l'origine du départ au moment de la deuxième enquête peuvent aider à prendre des mesures ciblées pour améliorer l'attractivité des métiers sociaux. Comme le montrait la première enquête en fin de formation (T1), les formations dans le domaine social ont été choisies principalement pour des motifs altruistes (par ex. soutien aux personnes) ou intrinsèques (par ex. tâches intéressantes). Des motifs extrinsèques tels que les salaires et les perspectives de carrière ainsi que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée arrivent loin derrière. Si l'on compare les motifs antérieurs avec la situation professionnelle actuelle, on constate que les personnes interrogées ayant quitté le métier au moment de la deuxième enquête considèrent la plupart des motifs comme moins importants pour le choix de leur profession sociale que ne les considèrent ceux qui travaillent encore actuellement dans le secteur social. Cela peut signifier qu'ils avaient des raisons moins marquées de choisir une profession sociale.

C'est dans la diversité des activités et l'autonomie au travail que l'on trouve la plus grande convergence entre les motifs importants de choix de la profession et la forte

pertinence dans le quotidien professionnel actuel. Là encore, d'autres motifs de choix professionnel importants sont souvent invoqués comme cause de départ, ce qui indique qu'ils ont souvent fait défaut dans le quotidien professionnel. En font partie:

- Le fait de pouvoir utiliser ses propres compétences
- Le souhait de pouvoir travailler au sein d'une bonne équipe
- Pouvoir soutenir et accompagner d'autres personnes et disposer de suffisamment de temps et de ressources personnelles pour cela.

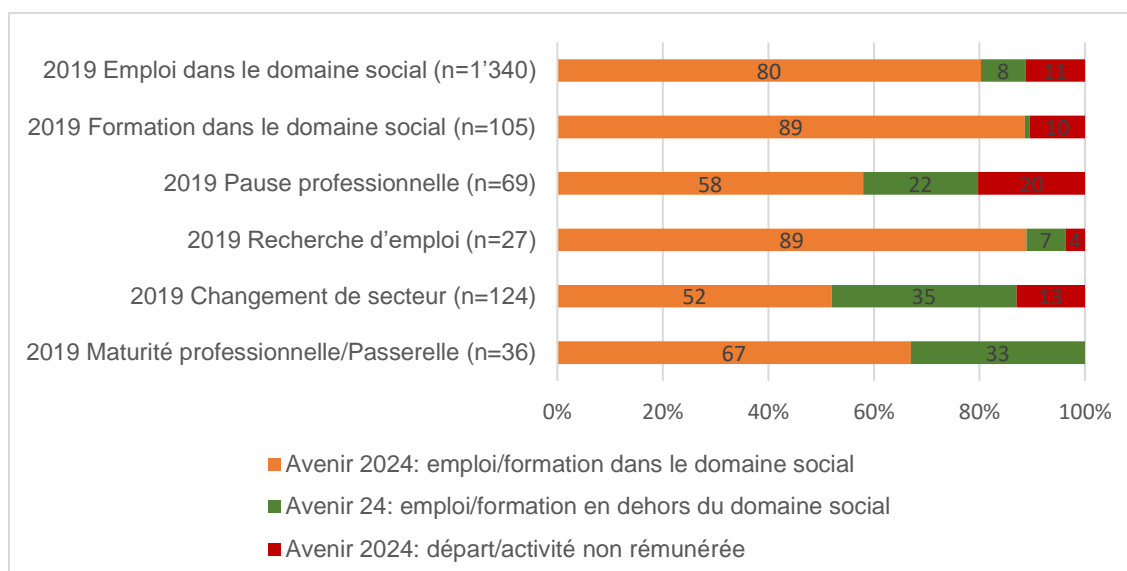
D'autres raisons fréquemment citées pour justifier le départ sont les salaires insuffisants et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Même si ce ne sont pas des motifs importants de choix d'une profession sociale, ils semblent jouer un rôle central dans le départ. C'est ce que confirment également les résultats de l'enquête sur les personnes qui ont quitté la profession (Aeschlimann et al., 2018) et c'est la raison pour laquelle la formation et les employeurs devraient accorder plus d'attention au temps consacré à l'accompagnement, au développement des équipes ainsi qu'à l'adaptation des compétences et des exigences dans le quotidien de travail.

### **Quels objectifs professionnels et éducatifs sont exprimés à moyen et long terme? (Chapitre 9)**

76% des diplômés CFC et 81% des diplômés ES souhaitent travailler dans le domaine social dans cinq ans, c'est-à-dire en 2024, 13 et 6% respectivement souhaitent ensuite quitter le domaine social, et 11 et 12% respectivement faire une pause professionnelle). Les intentions de rester dans le domaine social sont nettement plus élevées chez les personnes interrogées du niveau CFC de la Suisse romande (84%) et aux deux niveaux pour les hommes (CFC: 83%; ES: 91%).

Les intentions de rester dans le domaine social varient selon l'activité exercée (voir ill.): 80% des personnes en activité, 89% des personnes interrogées en formation et 89% des personnes à la recherche d'un emploi souhaitent être actives dans le domaine social dans les cinq prochaines années. On notera les intentions élevées de réintégrer le secteur des personnes interrogées qui font une pause dans leur travail (58%), travaillent dans un autre secteur (52%) ou sont en train d'obtenir une MP/passarelle (67%).





*Illustration: «Intentions à 5 ans selon l'activité actuelle un an et demi après l'obtention du diplôme»*

*Remarques: n= 1'701, tous les répondants. Voir ill. 24 du rapport.*

Par rapport aux intentions sur un horizon de cinq ans, les intentions moyennes de rester dans le secteur social dans une perspective à long terme sur dix ans enregistrent un recul de sept pour cent (CFC 69%; ES 74%). En revanche, les intentions de retour des personnes interrogées qui ne sont actuellement pas actives dans le secteur social sont presque aussi élevées (70%). Cela peut indiquer que les «départs» actuels sont plutôt temporaires et incluent davantage des activités transitoires telles que des voyages. Toutefois, les intentions de retour pourraient être réduites à nouveau avec l'augmentation de l'âge et la mise en œuvre des pauses familiales prévues. On notera également que le solde absolu des départs et retours prévus d'ici 2024 est négatif: 276 personnes ont l'intention de quitter le secteur social et 153 personnes prévoient de réintégrer ce secteur. A cela s'ajoute le fait qu'environ un tiers des personnes interrogées aimeraient réduire leur taux d'occupation au cours des cinq prochaines années, alors que seulement 16% d'entre elles aimeraient l'augmenter. Dans ce contexte, les mesures visant à retenir les travailleurs qualifiés méritent une grande attention.