



**OBS IFFP**

OBSERVATOIRE SUISSE  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

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

Dans le cadre de l'étude sur les parcours de formation et les  
parcours professionnels des personnes actives dans des  
champs choisis du domaine social

## Auteurs

Marianne Müller  
Jörg Neumann  
Seraina Leumann  
Ines Trede

## Donneur d'ordre

SAVOIRSOCIAL

Zollikofen, le 30<sup>ème</sup> octobre 2019 (version corrigée du 27<sup>ème</sup> février 2020)

**SAVOIRSOCIAL**

Schweizerische Dachorganisation  
der Arbeitswelt Soziales



**OBS EHB**

SCHWEIZERISCHES  
OBSERVATORIUM  
FÜR DIE BERUFSBILDUNG



## SOMMAIRE

<b>RAPPORT DE GESTION .....</b>	<b>4</b>
<b>1 INTRODUCTION .....</b>	<b>12</b>
<b>2 MÉTHODOLOGIE ET BASE DE DONNÉES .....</b>	<b>16</b>
<b>3 APERÇU DE LA FORMATION.....</b>	<b>21</b>
<b>4 ACTIVITÉ ACTUELLE 1.5 AN APRÈS L'OBTENTION DU DIPLOME.....</b>	<b>28</b>
<b>5 EMPLOI DANS LE DOMAINE SOCIAL.....</b>	<b>34</b>
<b>6 APPRENTIS ET ÉTUDIANTS ACTUELS: FORMATION DANS LE DOMAINE SOCIAL .....</b>	<b>47</b>
<b>7 DÉPARTS: CHANGEMENT DE SECTEUR ET RECHERCHE D'EMPLOI / CHÔMAGE .....</b>	<b>52</b>
<b>8 MOTIFS DE CHOIX DE CARRIÈRE ET ÉVALUATION DE L'ÉTAT ACTUEL .....</b>	<b>58</b>
<b>9 INTENTIONS FUTURES .....</b>	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>78</b>

## INDEX DES ILLUSTRATIONS

<i>Illustration 1: Concept de l'étude sur les parcours professionnels et de formation de différents groupes professionnels dans des champs de travail sélectionnés du domaine social ainsi que des personnes ayant quitté leur emploi</i>	13
<i>Illustration 2: Choisiraient à nouveau la même formation.</i>	24
<i>Illustration 3: Satisfaction rétrospective vis-à-vis des établissements de formation.</i>	25
<i>Illustration 4: Satisfaction des anciens apprentis CFC vis-à-vis des cours interentreprises.</i>	26
<i>Illustration 5: Activité actuelle 1.5 an après l'obtention du diplôme, chiffres arrondis.</i>	28
<i>Illustration 6: Satisfaction vis-à-vis de la situation actuelle et du parcours professionnel</i>	29
<i>Illustration 7: Parts de personnes qui ont obtenu directement ou indirectement leur emploi actuel</i>	30
<i>Illustration 8: 18 mois après l'obtention du CFC dans plusieurs champs professionnels</i>	32
<i>Illustration 9: Proportion de personnes travaillant toujours dans l'entreprise formatrice/le lieu de pratique au moment de la deuxième enquête</i>	35
<i>Illustration 10: Sous-domaines/domaines de travail actuels par orientation/filière (T1)</i>	37
<i>Illustration 11: Changement de domaine de travail en fonction de l'orientation ou de la filière</i>	39



<i>Illustration 12: Fréquentation du cours de formateur/-trice professionnel/le</i>	
<i>Commentaires: N=1'193 Total; n=791 diplômés CFC; n=402 diplômés ES</i>	
	41
<i>Illustration 13: Taux d'activité au moment de la deuxième enquête</i>	42
<i>Illustration 14: Conditions d'emploi au moment de la deuxième enquête 2019</i>	43
<i>Illustration 15: Horaires de travail des diplômés CFC et diplômés ES</i>	44
<i>Illustration 16: Épuisement de la main-d'œuvre (évaluation subjective)</i>	45
<i>Illustration 17: Activité actuelle au moment de la deuxième enquête en fonction de l'orientation CFC</i>	48
<i>Illustration 18: Satisfaction des anciens apprentis CFC vis-à-vis de leur formation actuelle</i>	50
<i>Illustration 19: Activité exercée au moment de la deuxième enquête 2019, chiffres arrondis</i>	52
<i>Illustration 20: Classement des principales raisons de départ Valeurs moyennes sur une échelle allant de 1 «Pas du tout pertinent» à 6 «Tout à fait pertinent».</i>	56
<i>Illustration 21: Raisons de choix de la profession apprise, jugées comme plus ou moins pertinentes au cours de la dernière année de formation, avec des différences significatives selon l'activité actuelle exercée au sein et en dehors du domaine social</i>	59
<i>Illustration 22: Présentation de l'évaluation du quotidien professionnel et de la convergence avec le motif de choix d'une profession antérieure correspondant Remarques: les carrés jaunes indiquent le pourcentage qui correspond le mieux aux motivations fortes et est pertinent dans le quotidien professionnel.</i>	62
<i>Illustration 23: Aperçu des raisons de départ pertinentes et proportion de ceux qui sont partis, car ils étaient insatisfaits d'un critère qui était important pour eux au moment du choix professionnel.</i>	66
<i>Illustration 24: Intentions à 5 ans selon l'activité actuelle 1.5 an après l'obtention du diplôme</i>	70
<i>Illustration 25: Taux d'occupation souhaité en 2024</i>	71
<i>Illustration 26: Intention de pause familiale de plus d'un an</i>	73

## INDEX DES TABLEAUX

Tableau 1: Total des participants, participation LST1 et LST2 à l'enquête en fonction de CFC et ES selon la région (analogue à LST1)	16
Tableau 2: Répartition des caractéristiques individuelles des participants T1 et T2	19
Tableau 3: Proportion de MP1 et MP2 par orientation	23
Tableau 4: Taux d'occupation actuel (2019) et souhaité à l'avenir (2024) par niveau de formation	72
Tableau 5: Probabilité d'emploi dans le domaine social en 2029 par activité	75
Tableau 6: Top 5 des changements les plus fréquemment cités	76

**Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.**



## RAPPORT DE GESTION

### 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 (pg. 13)

### 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

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



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 ASE 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 (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%).

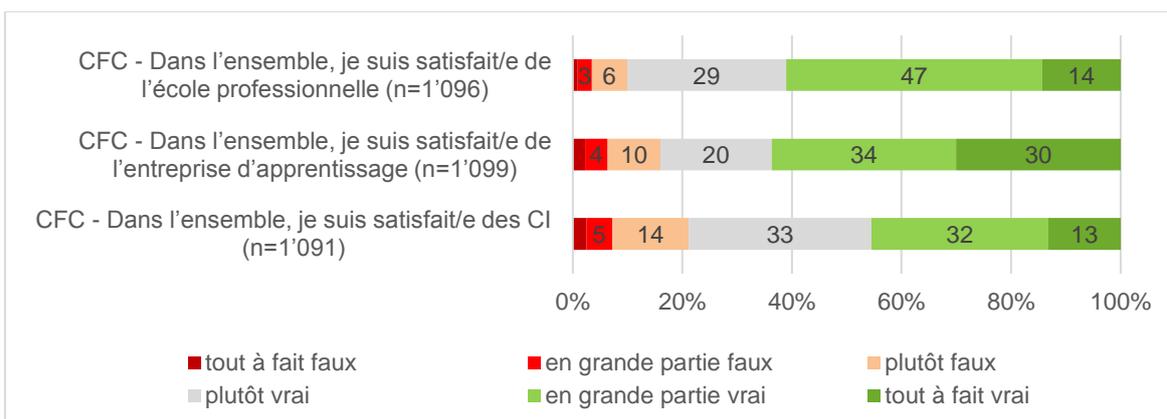


Illustration «Satisfaction évaluée rétrospectivement des diplômés CFC vis-à-vis des lieux d'apprentissage». Données en pourcentage. Voir illustrations 3 et 4 du rapport.

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.

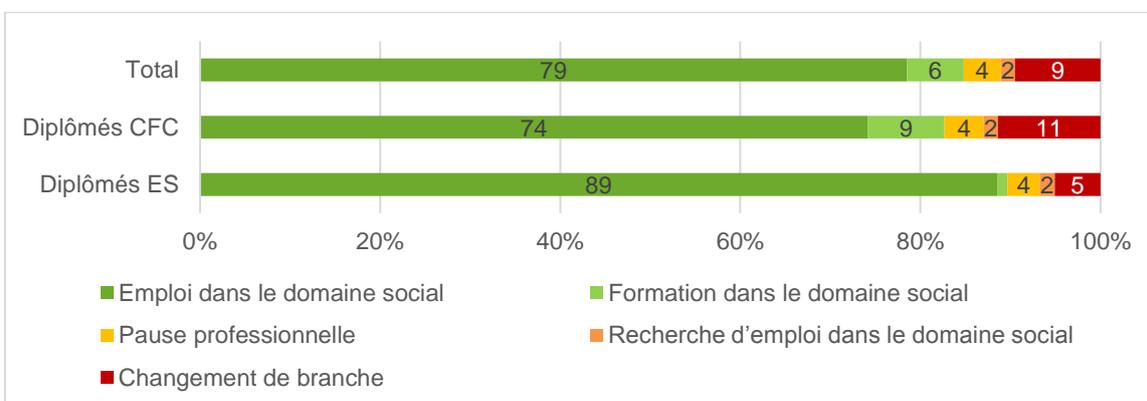


Illustration: activité un an et demi après l'obtention du diplôme, chiffres arrondis. Voir ill. 5 du rapport.

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).

Une comparaison avec les statistiques sur la formation de tous les CFC Suisse en 2013 montre que le nombre de personnes professionnellement inactives au bénéfice d'un CFC ASE, 18 mois après l'obtention du diplôme, se trouve en dessous de la moyenne. Les personnes ayant obtenu un CFC ASE sont plus souvent professionnellement actives et effectuent moins souvent une formation supplémentaire que dans d'autres champs professionnels (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:

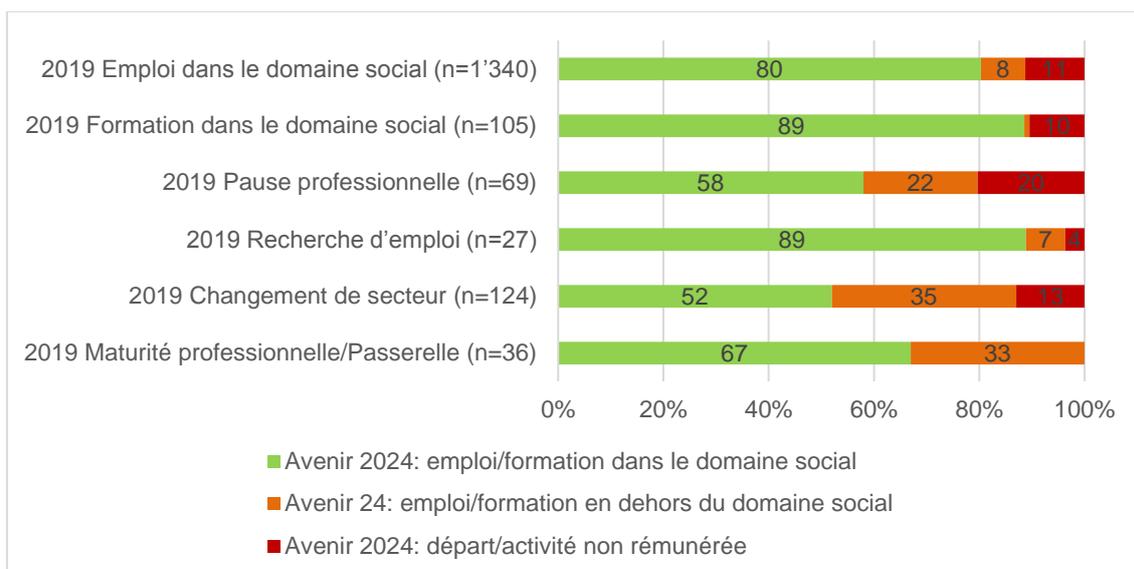
- Le fait de pouvoir utiliser ses propres compétences
- Le souhait de pouvoir travailler au sein d'une bonne équipe
- Pouvoir soutenir et accompagner d'autres personnes et disposer de suffisamment de temps et de ressources personnelles pour cela.

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)**

Parmi les diplômés CFC, 76% et parmi les diplômés ES, 81%, 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 EMP/passerelle (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. À 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.



## 1 INTRODUCTION

Comment se déroule l'insertion professionnelle des anciens apprentis et étudiants dans le domaine social? Trouvent-ils l'emploi qu'ils désirent ou une formation initiale et continue appropriée après l'obtention de leur diplôme? Comment évaluent-ils les conditions d'emploi et de travail dans le domaine social et quelles sont les raisons possibles qui les amènent à quitter le secteur?

Il est essentiel de répondre clairement à ces questions pour le développement ultérieur des formations dans le domaine social. Comme le montrent des études précédentes, la garantie à long terme d'une main-d'œuvre qualifiée suffisante est incertaine, malgré le nombre annuel croissant de diplômés dans le domaine social au niveau de la formation professionnelle de base (CFC) (OFS, 2019c). Les études invoquent différentes raisons pour expliquer cette situation. D'une part, le besoin de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social a augmenté ces dernières décennies en raison de l'évolution démographique et sociale, et devrait continuer de croître au cours des prochaines années. D'autre part, deux spécificités des travailleurs rendent la couverture du besoin de main-d'œuvre qualifiée difficile: à savoir, le pourcentage supérieur à la moyenne de personnes qui quittent leur profession et la forte proportion de salariés à temps partiel (B, S, S, 2016; 2014; 2011). Pour pouvoir relever ces défis, il est important de disposer d'informations ciblées et de connaissances approfondies sur les parcours de formation et de carrière ainsi que sur la situation de formation et de travail des futurs spécialistes des professions sociales, et des collaborateurs sans qualification officielle dans le domaine social. C'est pourquoi SAVOIRSOCIAL a chargé l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) de réaliser une étude en trois parties sur les carrières dans le domaine social.

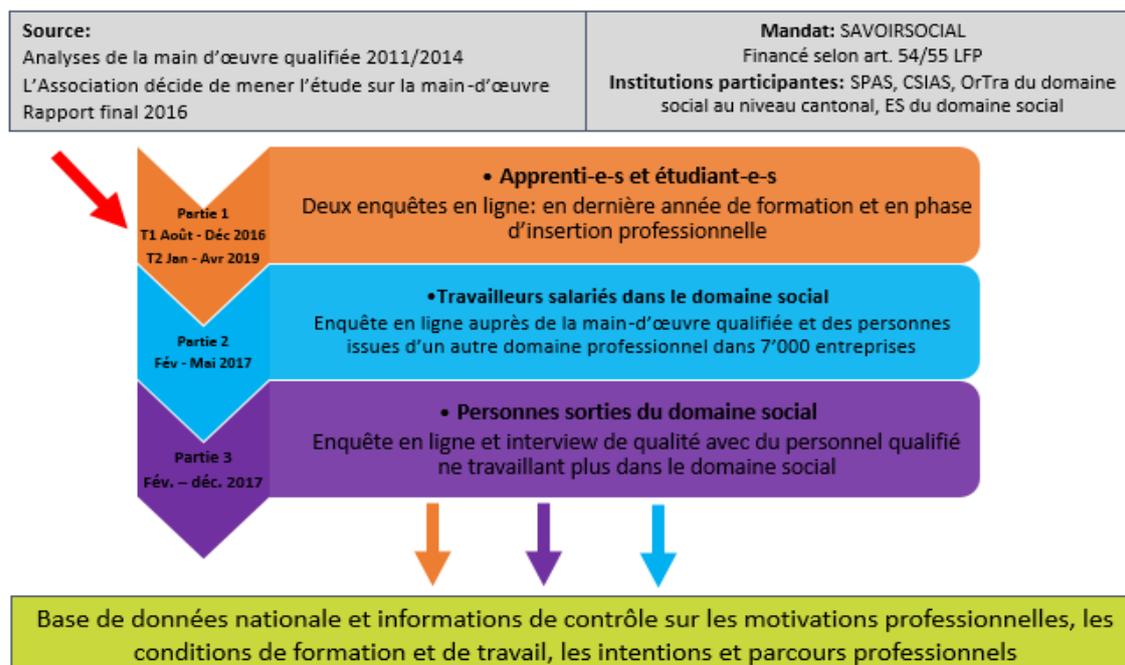
### **Comment se compose cette étude en trois parties sur les carrières?**

L'étude complète comporte trois parties, présentées dans l'illustration 1. La première partie comprend deux enquêtes s'adressant à des apprentis de la profession «Assistant/e socio-éducatif/ve CFC» issu des quatre disciplines, à savoir accompagnement des enfants, accompagnement des personnes en situation de handicap, accompagnement des personnes âgées, ainsi que la formation généraliste (en bref: anciens apprentis / diplômés CFC) et des étudiants des écoles supérieures du domaine social issus des trois programmes éducatifs éducateurs/-trices sociaux/sociales dipl., maître/sse socioprofessionnel/le, et éducateur/-trice de l'enfance dipl. (en bref: anciens étudiants/diplômés ES)<sup>2</sup>. La première enquête a eu lieu en 2016, un an et demi avant la fin de l'apprentissage, et la seconde au début de 2019, un an et demi après la fin de l'apprentissage. La conception longitudinale de l'enquête permet de comprendre les parcours professionnels et de formation individuelle et de retracer la phase d'insertion dans la

---

<sup>2</sup> La filière «Animateurs/-trices communautaires dipl. ES» a été mise en place pour la première fois en 2016, ce qui explique pourquoi ces étudiants n'ont pu être inclus dans l'étude.

vie professionnelle. La deuxième partie, qui est un état des lieux de la situation professionnelle actuelle des employés, étudie les carrières professionnelles actuelles, les futurs objectifs professionnels ou de formation, ainsi que les conditions de travail et la motivation professionnelle des personnes actives dans le domaine social. La troisième partie comprend une enquête auprès d'anciens spécialistes du domaine social qui ont quitté le secteur (cf. Illustration 1).



*Illustration 1: Concept de l'étude sur les parcours professionnels et de formation de différents groupes professionnels dans des champs de travail sélectionnés du domaine social ainsi que des personnes ayant quitté leur emploi*

Le présent rapport contient les résultats de la deuxième enquête menée auprès des anciens apprentis et étudiants. Il fait donc suite au premier rapport partiel publié durant la dernière année de formation (2016) (Trede, Müller, Neumann, & Kriesi, 2017b).

L'étude est prise en charge par SAVOIRSOCIAL, l'organisation faîtière suisse pour le monde du travail du domaine social. L'étude est cofinancée par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), dans le cadre de la promotion de projets, conformément à l'article 54/55 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle. Les institutions participantes sont le SPAS, la CSIAS, l'OrTra Affaires sociales des cantons et les écoles supérieures du domaine social.

### **Quels sont les objectifs de la deuxième étude partielle sur les anciens apprentis et étudiants dans le domaine social?**

Cette étude partielle couvre deux objectifs que SAVOIRSOCIAL souhaite atteindre avec l'étude sur les carrières: premièrement, elle fournit des informations sur la situation actuelle des anciens apprentis et étudiants environ un an et demi après la fin de leur formation. Deuxième-



ment, la conception longitudinale de l'étude permet de suivre la carrière et le parcours de formation individuel des anciens apprentis et étudiants une fois leur formation terminée. Cela permet d'établir un lien entre les informations individuelles de la première enquête (situation de formation, satisfaction des personnes interrogées par rapport à la formation, objectifs professionnels) et celles de la deuxième enquête sur les parcours professionnels et de formations réalisées pour les mêmes personnes. Par exemple, il est possible d'analyser comment les caractéristiques individuelles, les motifs de choix de profession et la satisfaction individuelle par rapport à la formation et à la profession (au moment de l'enquête T1) sont en adéquation avec les décisions de carrière prises après l'obtention du diplôme (au moment de l'enquête T2).

La deuxième enquête menée auprès des anciens apprentis et étudiants porte donc sur les questions suivantes:

- Comment les diplômés CFC et ES évaluent-ils rétrospectivement leur formation? (*Chapitre 3*)
- Comment se présentent les parcours professionnels des travailleurs qualifiés et des personnes ayant quitté leur emploi? (*Chapitre 4*)
- Comment les travailleurs qualifiés actifs évaluent-ils leurs conditions de travail actuelles et leur satisfaction? (*Chapitre 5*)
- Comment les travailleurs de la formation continue évaluent-ils leur formation actuelle? (*Chapitre 6*)
- Quelles 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? (*Chapitre 7, 8*)
- Quels objectifs professionnels et éducatifs sont exprimés à moyen et long terme? (*Chapitre 9*)

Le présent rapport est structuré comme suit. Tout d'abord, nous décrivons la base de données et la méthodologie de cette deuxième partie de l'étude sur les carrières des diplômés CFC et ES. Les résultats sont ensuite présentés, en commençant par une rétrospective sur les anciens apprentis «Assistant/e socio-éducatif/-ve (ASE) CFC» avec ses quatre spécialisations «ASE CFC Accompagnement des personnes handicapées», «ASE CFC Accompagnement des personnes âgées», «ASE CFC Accompagnement des enfants» et «ASE CFC Formation généraliste» ainsi que les anciens étudiants des écoles supérieures (ES) sociales avec les trois filières «éducateurs/-trices de l'enfance diplômé-e-s ES», «éducateurs/-trices sociaux/sociales diplômé-e-s ES» et «maîtres/-esses socio-professionnels/-elles diplômé-e-s ES». La partie principale du rapport contient les résultats sur les parcours professionnels et de formation des anciens apprentis et étudiants, leurs activités actuelles un an et demi après l'obtention de leur diplôme, et une comparaison entre les motifs de leur choix professionnel et la situation actuelle. Le dernier chapitre décrit les intentions, à moyen et long terme, des personnes interrogées.



**Information importante : ci-après, l'expression «diplômés CFC et diplômés ES» ou «anciens apprentis CFC ou étudiants ES» désigne toujours les participants à cette étude sur les carrières qui, en 2016, étaient en dernière année de formation dans une ES du domaine social dans un des trois programmes de formation cités ou dans le CFC comme ASE et ont été interrogés dans ce contexte (voir chapitre 2).**

## 2 MÉTHODOLOGIE ET BASE DE DONNÉES

Le système de formation des professions sociales (SAVOIRSOCIAL, 2019) constitue le cadre de la politique éducative pour l'analyse des parcours professionnels et de formation possibles après une formation dans le domaine social. On a défini sur cette base quelles formations de la formation professionnelle de base, la formation professionnelle supérieure et des hautes écoles spécialisées sont considérées comme étant des professions du domaine social. Afin d'éviter les répétitions, nous renvoyons au rapport de la première enquête (Trede et al., 2017b) pour la définition détaillée du champ professionnel et du domaine d'activité social. Par ailleurs, le champ professionnel et le domaine d'activité ont été décrits en détail dans une étude sur la main-d'œuvre qualifiée (ISWB, 2016). Dans la suite, nous nous concentrerons sur la présentation de la méthodologie d'enquête de cette partie de l'étude.

### Comment l'enquête a-t-elle été menée?

Dans l'enquête longitudinale menée auprès des apprentis et étudiants, les mêmes personnes ont été interrogées à deux moments différents. Pour la première fois entre août et décembre 2016 (T1), tous les apprentis et étudiants en dernière année de formation d'un CFC ASE ou d'une ES du domaine social issus de toutes les régions linguistiques ont été invités à participer à l'enquête. Au total, 3'706 personnes étaient inscrites: 2'614 apprentis CFC et 1'092 étudiants ES, cf. tableau 1, colonne 1.

Tableau 1: Total des participants, participation LST1 et LST2 à l'enquête en fonction de CFC et ES selon la région (analogue à LST1)

	T0: nombre de personnes invitées 2016/2017 (total des participants)	Nombre de participants T1	Taux de réponse T1 à T0 (2016)	Nombre d'invitations pour T2 (2019)	Nombre de questionnaires exploitables T2 total	Nombre de questionnaires exploitables, participants T2 ET T1	Nombre de questionnaires exploitables, UNIQUEMENT participants T2	Taux de réponse T2 par rapport T0	Taux de réponse T2 par rapport T1	Taux de réponse T2 par rapport à invitations T2
	1	2	3	4	5	5a	5b	6	7	8
<b>CFC</b>	<b>2'614</b>	<b>2'160</b>	<b>83%</b>	<b>2'403</b>	<b>1'218</b>	<b>1'092</b>	<b>126</b>	<b>47%</b>	<b>51%</b>	<b>51%</b>
CFC DE	1'950	1'756	90%	1'704	901	877	24	46%	50%	53%
CFC FR	627	377	60%	672	307	205	102	49%	54%	46%
CFC IT	32	27	84%	27	10	10	0	31%	37%	37%
<b>ES</b>	<b>1'092</b>	<b>798</b>	<b>73%</b>	<b>823</b>	<b>532</b>	<b>472</b>	<b>60</b>	<b>49%</b>	<b>59%</b>	<b>65%</b>
ES DE	602	396	66%	384	250	240	10	42%	61%	65%
ES FR	475	390	82%	439	352	232	50	59%	59%	80%
ES IT <sup>3</sup>	15	12	80%	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
<b>TO-TAL</b>	<b>3'706</b>	<b>2'958</b>	<b>80%</b>	<b>3'226</b>	<b>1'750</b>	<b>1'564</b>	<b>186</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>54%</b>

Commentaires: les personnes interrogées qui n'ont pas participé à T1, mais qui ont participé à T2 (colonne 5b) sont principalement originaires du canton de Vaud. La participation des apprentis CFC du

<sup>3</sup> \* les étudiants ES du Tessin n'ont pas été invités à T2 en raison de leur faible nombre



*canton de Vaud à T1 a été très faible (18%), mais pourrait être nettement plus élevée pour la deuxième enquête.*

La première enquête a été principalement réalisée sur place, dans les écoles et centres de cours interentreprises (CI). Toutes les orientations et filières de formation sous toutes les formes d'organisation ont été incluses. Le taux de réponse à la première enquête a été de 80% au total (n=3'706), 83% pour les apprentis CFC (n=2'160), 73% pour les étudiants ES (n=798) (cf. tableau 1, colonnes 2 et 3, informations complémentaires Trede et al., 2017b).

Tous les participants à la première enquête en 2016 qui avaient fourni leurs coordonnées (adresse électronique, adresse postale ou numéros de téléphone) ont été invités à la deuxième enquête (T2). En outre, l'OrTra et les écoles supérieures ont invité les apprentis et étudiants recherchés à s'inscrire par e-mail ou sur le site Web pour participer à l'enquête. En janvier 2019, 2'403 anciens apprentis CFC et 823 anciens étudiants ES Social ont ainsi été invités à participer à une enquête sur la carrière à l'issue de leur formation (cf. tableau 1, colonne 4). Parmi ceux-ci, 186 n'ayant pas participé à la première enquête de 2016 (cf. tableau 1, colonne 5b), ont été interrogés rétrospectivement sur leur personne et sur la formation qu'ils avaient suivie.

En janvier 2019, les anciens apprentis CFC et les anciens étudiants ES ont été invités dans un premier temps à participer à l'enquête sur les carrières par e-mail et/ou par courrier, en fonction des informations disponibles. Un rappel leur a été envoyé à deux reprises jusqu'en mars 2019. Dans un deuxième temps, les personnes interrogées qui n'avaient pas encore participé à la deuxième enquête à la date limite fixée en mars 2019 ont été contactées par téléphone pour leur rappeler de participer ou interrogées par téléphone si elles le souhaitaient. Lors du dernier appel et pour les entretiens téléphoniques, une version abrégée du questionnaire en ligne a été proposée. La majorité des personnes ont participé au questionnaire en ligne complet (88%) et une plus faible proportion au questionnaire abrégé (12%). Le dernier appel a été fait début avril 2019 et l'enquête a été clôturée à la mi-avril 2019.

## **Quel a été le taux de réponse à la deuxième enquête de 2019 (T2)?**

Lors de la deuxième enquête, menée entre janvier et avril 2019 (T2), 1'750 personnes (colonne 5) ont répondu à une grande partie des questions et fourni des informations sur leur situation au moment de l'enquête. Les taux de réponse suivants ont été obtenus:

- Par rapport aux personnes qui étaient en dernière année de formation en 2016, cela correspond à un taux de participation de 47% pour les diplômés CFC et de 49% pour les diplômés ES (voir colonne 6).
- Par rapport aux personnes qui ont participé à la première enquête, cela correspond à un taux de participation total de 53%, de 51% pour les diplômés CFC et de 59% pour les diplômés ES (voir colonne 7).



- Par rapport aux 3'226 personnes invitées en janvier 2019 dont les coordonnées étaient disponibles (colonne 4), cela correspond à un taux de participation de 54% (cf. colonne 8), 51% (n=1'218) pour les diplômés CFC et 65% (n=532) pour les diplômés ES.

## **Certains groupes sont-ils sur- ou sous-représentés au vu du taux de réponse?**

Parmi les personnes qui ont participé à la première enquête avant la fin de leur formation professionnelle, divers groupes ont participé à la deuxième enquête à des degrés divers (voir tableau 2). Les diplômés ES ont participé à la deuxième enquête en plus grand nombre que les diplômés CFC. Les hommes ont moins participé que les femmes, de même que les participants âgés de 20 à 39 ans et que les personnes ayant des enfants. Par rapport à la Suisse alémanique, les anciens apprentis CFC de Suisse italienne sont sous-représentés, tandis que ceux de Suisse romande sont surreprésentés. Les personnes interrogées dans le domaine «Accompagnement des enfants et des adolescents» (ci-après: accompagnement des enfants) ont moins participé que les personnes interrogées dans le domaine «Accompagnement de personnes en situation de handicap» (ci-après: accompagnement des personnes handicapées). En ce qui concerne les domaines d'activité «Encadrement de personnes âgées» (ci-après: accompagnement des personnes âgées) et «Autres/plusieurs domaines», il n'y a pas de différences significatives. Le tableau 2 montre ces décalages faibles dans l'ensemble, dans la distribution de certaines caractéristiques sociodémographiques.



Tableau 2: Répartition des caractéristiques individuelles des participants T1 et T2

Données individuelles	Participants à T1 n=2'958	Questionnaires exploitables, participants T1 et T2 n=1'750
Part ES	27%	30% *
Part CFC	73%	70% *
<b>Pourcentage de femmes</b>	83%	86% *
<b>Âge en troisième année de formation T1</b>	n=2'856	n=1'550
17-19	25%	25%
20-25	45%	44% *
26-39	23%	23% *
40-49	5%	6%
50-64	2%	2%
<b>Région</b>	n=2'956	n=1'550
D-CH	72%	71%
I-CH	1%	1% (*)
F-CH	26%	28%
<b>Champ professionnel</b>	n=2'940	n=1'550
Accompagnement des enfants	65%	64%
Accompagnement des personnes âgées	6%	6%
Accompagnement des personnes handicapées	27%	28% (*)
Autres/plusieurs domaines	2%	2%
<b>Nationalité suisse</b>	80% (n=2'956)	84% (n=1'550)
<b>État civil LST1</b>	n=2'825	n=1'550
célibataire	88%	88%
marié/e	9%	9%
divorcé/e / veuf/veuve	3%	3%
<b>Filière</b>	n=2'160	n=1'079
Accompagnement des personnes handicapées	24%	23%
Accompagnement des personnes âgées	6%	7%
Accompagnement des enfants	64%	64%
Formation généraliste	6%	6%
<b>Filière de formation ES</b>	n=798	n=471
Education sociale ES	61%	58%
Maîtrise socio-professionnelle ES	7%	8%
Education de l'enfance ES	32%	34%
<b>Certificat de fin de scolarité à LST1</b>	n=2'894	n=1'550
Classe auxiliaire, classe spéciale	1%	1%
Ecole professionnelle	34%	31% (*)
Ecole secondaire	49%	53%
Gymnase	7%	8%
Ecole privée sans niveaux de résultats, école Rudolf Steiner, autres	9%	8%
<b>Satisfaction («choisirait à nouveau la formation») échelle 1-6 ; valeurs arithmétiques moyennes</b>		
CFC	4.7 (n=2'889)	4.8 * (n=1'543)
ES	4.6 (n=2'115)	4.7 (n=1072)
ES	4.9 (n=774)	5.0 (n=471)
<b>Intentions futures T1, un an et demi après l'obtention du diplôme (échelle 1-100%; valeurs moyennes arithmétiques)</b>	n=2'917	n=1'543
Maintien dans la profession T1	43%	44%
Faire autre chose (séjour linguistique, service militaire, etc.)	22%	20% (*)
CFC Maintien dans la profession T1	37% (n=2'133)	36% (n=1'072)
CFC Faire autre chose (par ex. à l'étranger, service militaire, etc.)	22% (n=2'132)	20% (n=1'072)
ES Maintien dans la profession T1	61% (n=784)	61% (n=471)
ES Faire autre chose (séjour linguistique, service militaire, etc.)	21% (n=784)	21% (n=471)
TOTAL	100%	100%



*Remarques: Les différences significatives de participation au moment de l'enquête T2 sont indiquées par un astérisque «\*» dans la colonne de droite du tableau. Exemple de lecture: Avec 86%, la proportion de femmes en T2 est nettement plus élevée qu'en T1; les femmes sont donc surreprésentées. Une tendance plus faible est désignée par «(\*)», car elle n'est significative d'un point de vue statistique qu'au niveau des 10%.*

Pour les analyses suivantes, on utilise les données de tous les participants qui ont fourni des questionnaires exploitables au moment de la deuxième enquête et pour lesquels les données de la première enquête sont disponibles. Il s'agit au total de 1750 cas. Lorsque les résultats sont présentés par sous-groupes, le nombre diffère en conséquence. En raison d'un manque d'information pour certaines questions, les nombres de cas peuvent varier légèrement selon l'analyse, c'est pourquoi les nombres de cas sous-jacents sont toujours indiqués dans les analyses.

### **Comment l'anonymat a-t-il été préservé?**

Les personnes interrogées ont reçu un lien d'invitation personnel par e-mail ou par courrier. Ce lien, basé sur le code anonyme généré par les participants eux-mêmes, a permis de relier les informations des questionnaires de la première enquête à celles des questionnaires de la deuxième enquête. Il a été garanti aux participants que leurs réponses seraient traitées de manière anonyme et strictement confidentielle et utilisées exclusivement à des fins de recherche. L'évaluation ne permet pas de tirer des conclusions sur les personnes individuelles. Personne d'autre que la direction du projet et les chercheurs de l'IFFP impliqués ne peut voir les réponses. Toutes les données sont enregistrées conformément aux dispositions actuelles de la Confédération en matière de protection des données.

Suite à cette introduction méthodologique, les résultats sont présentés dans les chapitres suivants.



### 3 APERÇU DE LA FORMATION

Dans ce chapitre<sup>4</sup>, nous reviendrons sur la formation des anciens apprentis CFC et anciens étudiants ES interrogés. Dans un premier temps, nous examinerons les questions pour savoir si les formations suivies au moment de la première enquête ont été terminées. Dans l'affirmative, avec quelles notes et si cela diffère selon le sexe, les orientations ou les filières et la région linguistique. Dans un deuxième temps, nous expliquerons dans quelle mesure les anciens apprentis et les étudiants sont satisfaits de la formation qu'ils ont suivie dans les différents établissements de formation. Nous avons accordé une attention particulière aux cours interentreprises qui, au moment de la première enquête, ont été jugés moins positivement que les autres établissements de formation par les apprentis CFC.

#### **Combien des anciens apprentis CFC ont terminé leur formation avec succès?**

1'267 anciens apprentis CFC ont répondu aux questions concernant l'obtention de leur diplôme. Presque tous (98%) ont terminé avec succès leur formation professionnelle de base avec un CFC. Cette proportion élevée ne diffère guère selon l'orientation ou la filière, le sexe ou la région linguistique. Un pour cent des personnes interrogées n'a pas réussi la procédure de qualification et un demi-pour cent a terminé la formation professionnelle de base sans obtenir de diplôme officiel pour d'autres raisons ou suit encore l'«ancienne» formation. Ces dernières indiquent toutes qu'elles ont prévu de terminer leur formation entre février et décembre 2019.

Parmi les anciens apprentis CFC ayant achevé leur formation avec succès, presque tous (95%) ont achevé leur formation dans le délai prévu dans le contrat d'apprentissage, soit en deux ou trois ans (n=1'020). Il n'est pas significatif, néanmoins frappant, que les anciens apprentis ayant une formation généraliste aient prolongé leur formation au-delà de la durée prévue avec une fréquence de 8% supérieure que ceux des trois autres orientations (accompagnement des personnes handicapées 2%, accompagnement des personnes âgées 3%, accompagnement des enfants 6%). Les quelques anciens apprentis CFC (n=57 ou 5%) qui ont terminé leur formation tardivement citent plusieurs raisons à cela: près de la moitié d'entre eux ont échoué à l'examen et/ou ont redoublé une année d'apprentissage, un sur cinq invoque un accident ou une maladie comme raison. La résiliation du contrat d'apprentissage, une grossesse, des raisons familiales ou autres sont parfois mentionnées. Dans l'ensemble, le taux de réussite est nettement supérieur à la moyenne suisse pour l'ensemble des CFC (92%). Le taux de réussite

---

<sup>4</sup> Ce chapitre inclut 1'827 personnes qui ont fourni des renseignements sur leur formation. Pour 77 d'entre elles, il manque des informations sur leur activité actuelle. C'est pourquoi les chapitres suivants se réfèrent aux 1'750 personnes ayant fourni des informations complètes (voir chapitre 2, tableau «Taux de réponse»).



des apprentis CFC dans la profession ASE calculé ici correspond également aux données des statistiques de formation sur le taux de réussite des apprentis CFC en 2018<sup>5</sup> (OFS, 2019a).

Sur l'ensemble des anciens apprentis CFC ayant achevé avec succès leur formation au moment de l'enquête (98%, voir ci-dessus), 1'204 personnes ont fourni des informations sur leur note dans la procédure de qualification. La note moyenne de la procédure de qualification est de 4.9 et les valeurs moyennes ne diffèrent guère d'une orientation à l'autre.

### **Combien des anciens étudiants ES ont terminé leurs études avec succès?**

Parmi les anciens étudiants ES, 98% (soit n=546) ont terminé leur formation avec un diplôme au moment de la première enquête, la proportion variant à peine entre les filières (96% pour la filière éducation de l'enfance, 98% pour éducation sociale, 100% pour maître/sse socioprofessionnel/le). Il n'y a pas de différences selon le sexe, mais selon la région linguistique. En Suisse alémanique, le taux de réussite aux études est nettement plus élevé (99%) qu'en Suisse romande (96%).

Parmi les anciens étudiants ES qui ont terminé leurs études avec succès (n=546), 90% déclarent avoir terminé leur formation dans les délais prévus dans le plan de formation. Il n'y a pas de différences selon l'orientation. Les anciens étudiants de Suisse alémanique (95%) obtiennent leur diplôme bien plus souvent dans les délais prévus que ceux de Suisse romande (85%). On observe également des différences selon le sexe: alors que 82% des hommes ont terminé leurs études dans les délais prévus, ce chiffre est de 92% pour les femmes. Cela peut s'expliquer par le fait que les hommes interrogés sont en moyenne un peu plus âgés que les femmes et ont une famille et des enfants, en plus de la formation (et du travail) (cf. rapport partiel 1). Les échecs aux examens sont beaucoup moins souvent la cause d'un retard dans l'obtention du diplôme que chez les diplômés CFC. Près de deux cinquièmes d'entre eux citent en revanche le mémoire de diplôme comme raison de ce retard. En outre, comme pour les diplômés CFC, diverses raisons telles que les accidents et les maladies, le changement d'employeur, une grossesse et d'autres raisons familiales sont cités.

---

<sup>5</sup> Selon l'OFS (2019a), les diplômes ASE CFC représente au total 96%, en fonction des orientations: 98% dans l'accompagnement des personnes handicapées, 94% dans l'accompagnement des personnes âgées, 97% formation généraliste, 95% dans l'accompagnement des enfants

### Combien de maturités professionnelles ont été obtenues?

Cinq pour cent des anciens apprentis CFC ont obtenu une maturité professionnelle (MP1) pendant leur apprentissage (cf. tableau 3).

Tableau 3: Proportion de MP1 et MP2 par orientation

	Taux de MP1	Taux de MP2	Taux de MP total
CFC Accompagnement des enfants (n=751)	2%	5%	7%
CFC Accompagnement des personnes handicapées (n=268)	5%	2%	7%
CFC Accompagnement des personnes âgées (n=86)	2%	2%	4%
CFC Formation généraliste (n=110)	27%	6%	33%
CFC total	5%	5%	10%

Remarques: Tous les anciens apprentis CFC ayant obtenu leur diplôme d'apprentissage n=1'215

On notera que la proportion d'anciens apprentis CFC ayant une formation généraliste est nettement plus élevée (27%) que dans les orientations Accompagnement des personnes handicapées (5%) et Accompagnement des personnes âgées et des enfants (2% chacune). Les 27% de diplômés avec MP de formation généraliste<sup>6</sup> qui ont donné des précisions sur leur canton de formation sont des personnes du canton de Vaud qui n'ont participé qu'à la deuxième enquête<sup>7</sup> et qui, comme nous le verrons plus loin dans le rapport, suivent actuellement une autre formation. À l'issue de la formation professionnelle de base, 5% des anciens apprentis CFC ont également obtenu une maturité professionnelle (MP2). Parmi ces 56 diplômés MP2, la plupart (86%) ont suivi cette formation à temps plein et quelques-uns (14%) à temps partiel.

Avec cinq pour cent, la proportion de diplômés CFC ayant suivi une maturité professionnelle intégrée (MP1) est inférieure à la moyenne suisse de l'ensemble des professions (8%; SEFRI, 2018). Il n'existe pas de données de comparaison nationales fiables par cohorte pour les 10% de personnes interrogées ici qui ont terminé leur maturité professionnelle (MP1+MP2) dans les 18 mois suivants la fin de leur CFC. Cependant, les chiffres des taux de réussite nationaux MP1 et MP2 par an (15%; SEFRI, 2018<sup>8</sup>) indiquent qu'il y a moins de maturités professionnelles dans le domaine social en général.

<sup>6</sup> Cette formation généraliste promeut la maturité professionnelle intégrée

<sup>7</sup> Dans le premier rapport partiel (Trede et al., 2017b), ceux-ci n'ont pas été indiqués, ce qui explique pourquoi les pourcentages MP qui y sont mentionnés sont nettement inférieurs

<sup>8</sup> Les chiffres de la publication du SEFRI (2018) se réfèrent aux diplômés MP1 et MP2 en 2015.

## Rétrospectivement, dans quelle mesure les anciens apprentis et étudiants sont-ils satisfaits de leur formation?

Rétrospectivement, les diplômés CFC interrogés sont satisfaits de leur choix de formation professionnelle de base: 73% ont indiqué que l'affirmation selon laquelle ils choisiraient à nouveau la formation est «en général pertinente» ou «tout à fait pertinente» (cf. illustration 2, barres vertes).

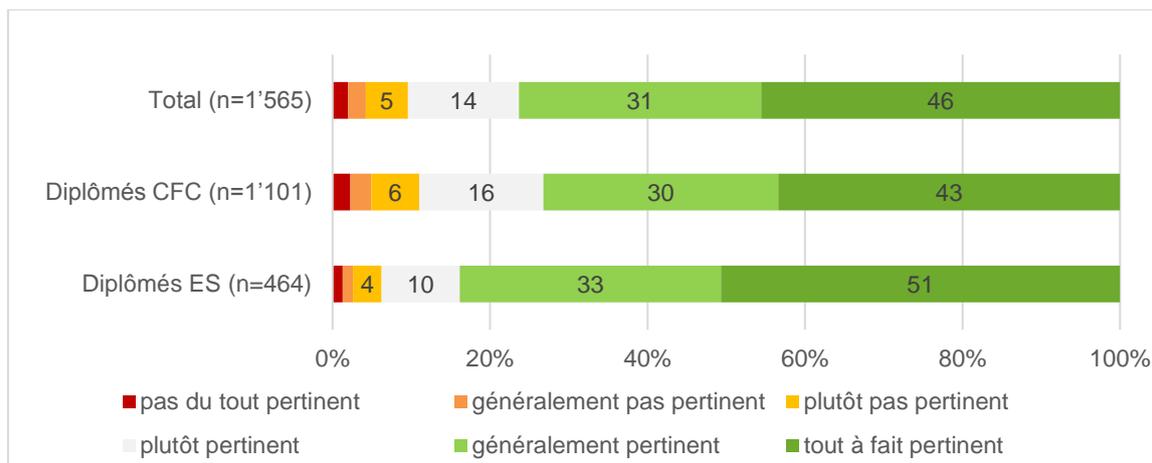


Illustration 2: Choisiraient à nouveau la même formation.

Remarques: Echelle de 1 «pas du tout pertinente» à 6 «tout à fait pertinente»; n=1'565 Total; n=1'101 diplômés CFC; n=464 diplômés ES<sup>9</sup>

Les diplômés CFC en accompagnement des personnes handicapées et en accompagnement des enfants (environ 75% à chaque fois) choisiraient à nouveau cette formation beaucoup plus fréquemment que les diplômés en accompagnement des personnes âgées (60%). Avec 84%, cette proportion est nettement plus élevée chez les diplômés ES que chez les diplômés CFC. La proportion d'éducateurs/-trices sociaux/sociales dipl. très satisfaits (89%) est significativement plus élevée que celle d'éducateurs/-trices de l'enfance dipl. (73%), par contre sans différence significative avec les maîtres/-esses socioprofessionnels/-elles (88%). La proportion de diplômés ES très satisfaits de Suisse alémanique est également nettement supérieure à celle de Suisse romande (87% contre 81%).

En ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis des différents établissements de formation (cf. Illustration 3), environ deux tiers des diplômés d'une ES du domaine social déclarent que, du point de vue actuel, ils sont entièrement ou généralement satisfaits des heures de présence en classe (enseignement scolaire) dans la haute école spécialisée. Dans ce contexte, les éducateurs/-trices sociaux/sociales dipl. sont nettement plus satisfaits (71%) que les éducateurs/-trices de l'enfance dipl. (55%). Il existe également des différences selon la région linguistique:

<sup>9</sup> Comme les questions sur l'évaluation a posteriori de la formation n'ont été posées que dans le questionnaire en ligne et non lors du sondage téléphonique, le nombre de cas est inférieur à celui indiqué au chapitre 2.

en Suisse alémanique, cette proportion est nettement plus élevée (72%) qu'en Suisse romande (59%). Rétrospectivement, deux tiers des diplômés d'une ES du domaine social sont généralement ou entièrement satisfaits de leur formation sur le lieu de pratique. Il n'y a pas de différences selon la région linguistique ou la filière.

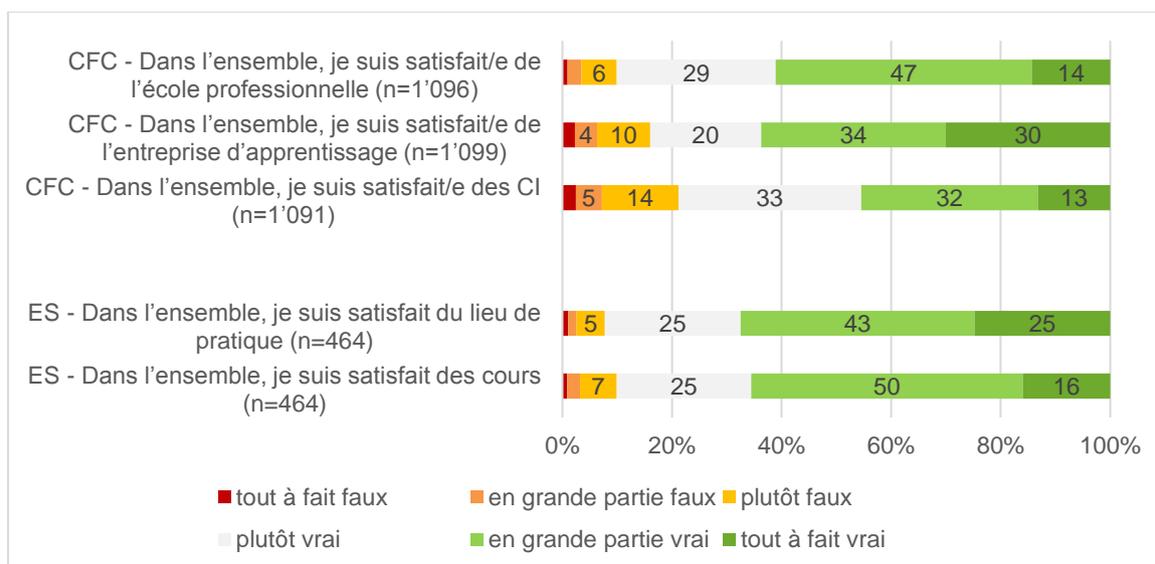


Illustration 3: Satisfaction rétrospective vis-à-vis des établissements de formation.

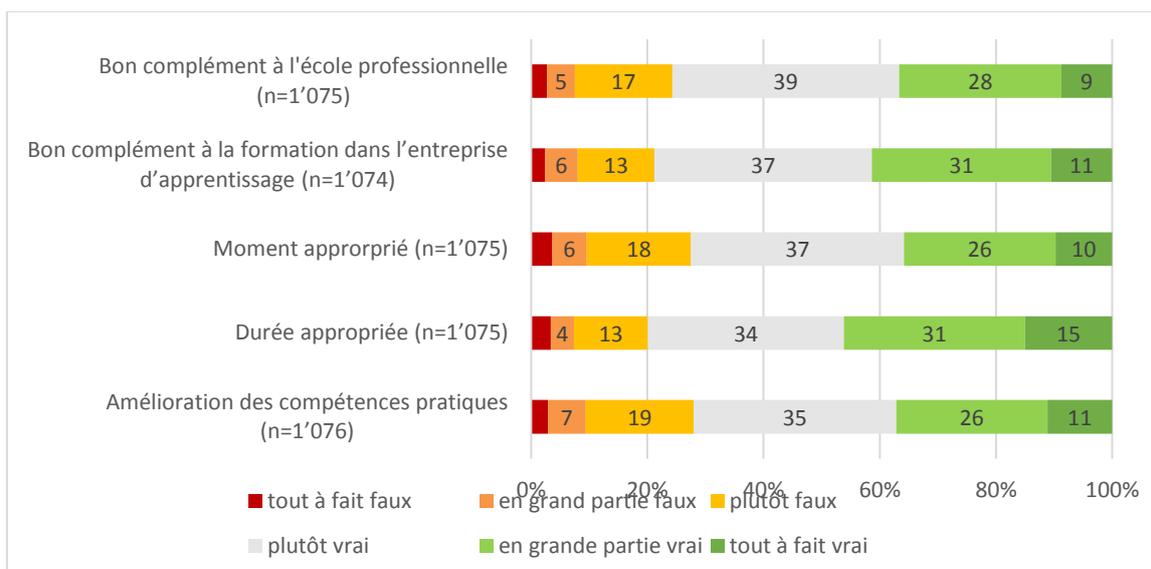
Remarques: Echelle de 1 «pas du tout satisfait» à 6 «entièrement satisfait»; n=1'563 total; n=1'091 diplômés CFC; n=464 diplômés ES

rétrospectivement, environ deux tiers des diplômés CFC sont entièrement ou généralement satisfaits des écoles professionnelles et de la formation professionnelle en entreprise. La proportion de diplômés CFC très satisfaits de leur formation dans une école professionnelle varie selon les régions linguistiques: en Suisse alémanique, les pourcentages sont 15% plus élevés qu'en Suisse romande (51%).

Seuls 45% des anciens apprentis CFC sont généralement ou entièrement satisfaits des cours interentreprises (CI). diplômés CFC de Suisse romande sont nettement plus insatisfaits (39%) que ceux de Suisse alémanique (47%). Ci-après, nous examinerons plus en détail les raisons de cette évaluation relativement faible des CI :

### Pourquoi les anciens apprentis CFC évaluent-ils les cours interentreprises à un niveau plutôt faible?

Afin d'identifier les causes possibles de cette évaluation, les anciens apprentis CFC ASE ont été interrogés pour savoir dans quelle mesure les CI complètent l'enseignement dispensé dans les écoles professionnelles et en entreprise, et si le moment et la durée choisis sont appropriés. Il leur a par ailleurs été demandé d'indiquer dans quelle mesure ils jugeaient les cours interentreprises utiles pour améliorer leurs compétences pratiques (cf. illustration 4).



*Illustration 4: Satisfaction des anciens apprentis CFC vis-à-vis des cours interentreprises. Remarques: Echelle de 1 «pas du tout d'accord» à 6 «tout à fait d'accord»; n=1'075*

L'affirmation selon laquelle les CI est un bon complément à l'école professionnelle a été jugé par 37% comme généralement ou tout à fait pertinente (barres vertes). Cette affirmation est nettement moins pertinente pour les anciens apprentis de la formation généraliste (25%) que pour ceux des autres orientations (37% dans l'accompagnement des personnes handicapées, 41% dans l'accompagnement des personnes âgées, 38% dans l'accompagnement des enfants). Les diplômés CFC de Suisse romande considèrent les CI comme un moins bon complément (30%) que leurs collègues de Suisse alémanique (39%).

L'affirmation selon laquelle les CI sont un bon complément à l'entreprise formatrice est jugé par environ 40% des personnes interrogées comme étant généralement ou tout à fait pertinente. 36% affirment que le moment est bien choisi pendant la durée d'apprentissage. Pour ces deux affirmations, aucune différence n'est observée en fonction de l'orientation, de la région linguistique ou du sexe.

46% des anciens apprentis estiment que la durée est adaptée (généralement ou tout à fait pertinent); c'est beaucoup moins le cas dans la formation généraliste (32%) que dans les orientations accompagnement des personnes âgées (49%) et accompagnement des enfants (49%). En comparaison avec les apprentis de la formation généraliste, les personnes interrogées sont significativement plus satisfaites avec la durée des cours interentreprises. En outre, les anciens apprentis de Suisse alémanique (49%) ont une évaluation nettement meilleure de la durée de l'apprentissage que ceux de Suisse romande (38%).

37% des anciens apprentis ont jugé que l'affirmation selon laquelle ils pouvaient améliorer leurs compétences pratiques dans les CI était généralement ou tout à fait pertinente. Cependant, on observe ici aussi des différences significatives entre les orientations (20% pour la formation généraliste, 34% pour l'accompagnement des personnes handicapées, 40% pour



l'accompagnement des personnes âgées et 40% pour l'accompagnement des enfants). Par ailleurs, les anciens apprentis de Suisse alémanique (41%) ont une évaluation nettement meilleure de l'amélioration des compétences pratiques que ceux de Suisse romande (26%).

Les résultats indiquent que l'insatisfaction vis-à-vis du CI s'exprime différemment selon l'orientation et la région linguistique et qu'elle est également plus ou moins accentuée. Les anciens apprentis de la formation généraliste, en particulier, jugent de manière plus critique les CI que les autres orientations. Les anciens apprentis de Suisse romande ont tendance à être moins satisfaits que les anciens apprentis de Suisse alémanique. Afin d'accroître leur attractivité, des solutions spécifiques à chaque orientation et adaptées à chaque région linguistique sont donc nécessaires.

## RÉCAPITULATIF

- Parmi les anciens apprentis CFC et les anciens étudiants ES, 98% ont respectivement terminé leur formation avec succès à la date de la deuxième enquête. Parmi ceux-ci, 95% des diplômés CFC et 90% des diplômés ES ont achevé leur formation dans les délais prévus par le contrat d'apprentissage ou le plan de formation.
- 10% des anciens apprentis CFC ont terminé une EMP (5% MP1 et 5% MP2).
- La satisfaction vis-à-vis de la formation est généralement élevée: 73% des anciens apprentis CFC et 84% des anciens étudiants ES choisiraient à nouveau la formation. L'évaluation du troisième lieu d'apprentissage à savoir les «cours interentreprises» constitue une exception; il n'a été jugé généralement ou tout à fait satisfaisant que par 45% des anciens apprentis CFC interrogés.
- L'insatisfaction vis-à-vis des cours interentreprises (CI) est plus ou moins accentuée selon l'orientation et la région linguistique. Les anciens apprentis de la formation généraliste et les anciens apprentis de Suisse romande ont une vision plus critique des CI.

## 4 ACTIVITÉ ACTUELLE 1.5 AN APRÈS L'OBTENTION DU DIPLÔME

D'autres études sur les carrières dans le secteur social et le secteur de la santé ont montré que certains des nouveaux diplômés ne travaillent jamais ou seulement quelques mois dans la profession pour laquelle ils ont été formés (Schaffert, 2015 ; Trede et al., 2017a). Toutefois, le maintien du personnel dans la profession à court, moyen et long terme est d'une grande importance pour répondre à la demande. La part des jeunes diplômés restant dans la profession est particulièrement pertinente, car ce nombre représente un paramètre important pour le calcul des besoins (Institut d'études économiques de Bâle, 2016). C'est la raison pour laquelle nous donnons, dans ce chapitre, un aperçu des activités (activité professionnelle, formation ou autres activités au sein et en dehors du domaine social) que les anciens apprentis CFC et les anciens étudiants ES poursuivent au moment de la deuxième enquête, du déroulement de leur transition et de leur degré de satisfaction vis-à-vis de leur situation actuelle et de leur parcours professionnel antérieur. Dans les chapitres 5 à 7 les différentes activités font l'objet d'une analyse détaillée.

### Quelles sont les activités des anciens apprentis CFC et étudiants d'une ES du domaine social 1.5 an après l'obtention de leur diplôme?

L'illustration 5 montre les principales activités des personnes interrogées à la date de la deuxième enquête, 1.5 an après la fin de leur formation. Selon l'enquête, un an et demi après la fin de leur formation, environ 83% des anciens apprentis CFC travaillent dans le domaine social (74% ont un emploi et 9% suivent une autre formation). Les 17% restants ne sont pas actifs dans le domaine social: 4% font une pause dans leur travail (pause familiale, séjour à l'étranger ou service militaire). 2% sont à la recherche d'un emploi dans le domaine social et 11% ont quitté le domaine social et sont employés dans un autre secteur, en formation ou à la recherche d'un emploi

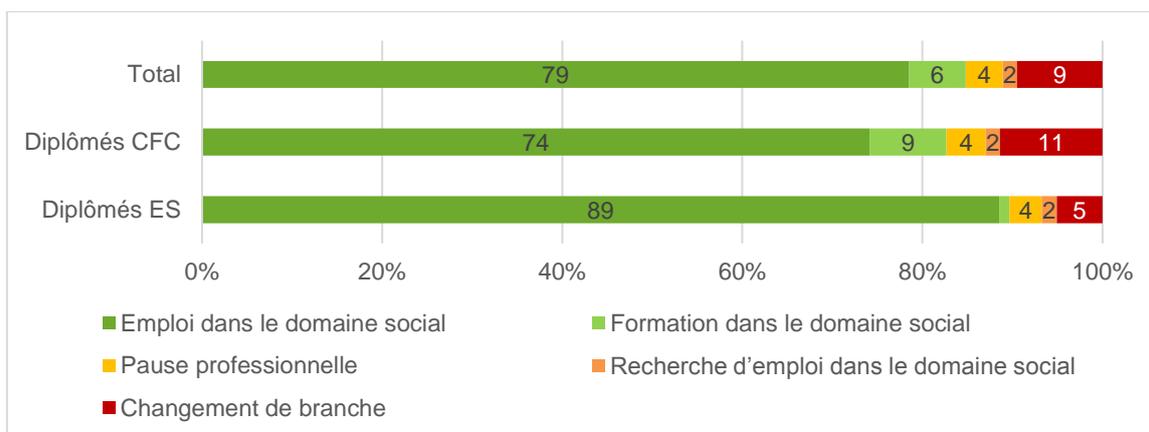


Illustration 5: Activité actuelle 1.5 an après l'obtention du diplôme, chiffres arrondis.  
Remarques: n=1'750; n= 1'218 diplômés CFC; n=532 diplômés ES

Près de 90% des anciens étudiants d'une ES dans le domaine social sont actifs dans ce domaine (88.5% ont un emploi et 1% sont en formation). Les 10% restants ne sont pas dans le

domaine social à la date de la deuxième enquête: 4% font une pause dans leur travail, 2% sont à la recherche d'un emploi dans le domaine social et 5% travaillent dans une autre branche ou suivent une formation. Cette proportion plus faible de «personnes ayant quitté leur emploi» pour d'autres secteurs par rapport aux diplômés CFC s'explique probablement à la fois par le niveau de formation plus élevé et par le fait qu'ils ont déjà pris une deuxième décision de formation avec leurs études ES.

## Dans quelle mesure les diplômés CFC et ES sont-ils satisfaits de la situation actuelle?

Environ deux tiers des anciens apprentis CFC et 70% des étudiants ES sont généralement ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils sont satisfaits de la situation actuelle. Aucune différence significative n'est observée selon l'orientation/la filière, le sexe ou la région linguistique.

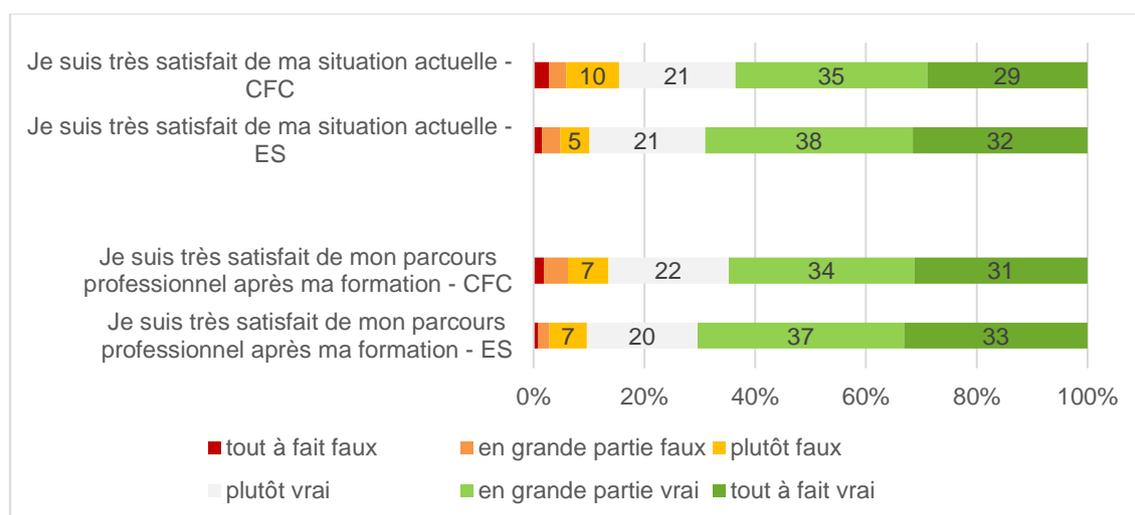


Illustration 6: Satisfaction vis-à-vis de la situation actuelle et du parcours professionnel

Remarques: Actuellement: n=1'767 TOTAL, n= 1'231 diplômés CFC, n=536 diplômés ES; carrière: n=1'538; diplômés CFC=1'082; diplômés ES=456

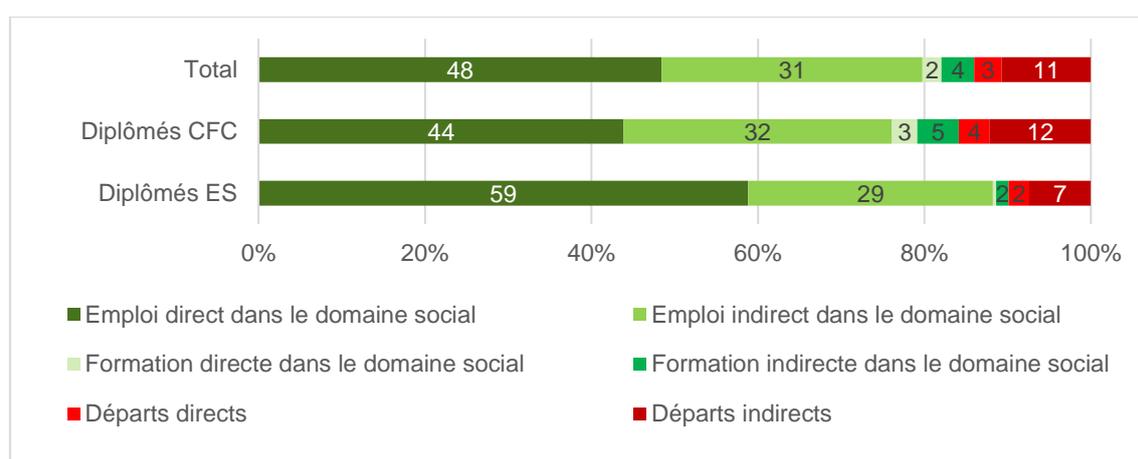
Il n'est pas surprenant qu'il y ait des différences selon l'activité actuelle, c'est-à-dire en fonction de si les personnes interrogées occupent actuellement un emploi, suivent une formation ou exercent une autre activité dans le domaine social ou ailleurs. Les personnes interrogées qui sont à la recherche d'un emploi sont nettement moins satisfaites de leur situation actuelle (11% «généralement d'accord» et «tout à fait d'accord») que les autres. Parmi les personnes interrogées qui ont changé de secteur, 63% sont généralement ou tout à fait satisfaites. Parmi celles qui ont d'autres occupations (voyages, pauses familiales ou service militaire), ce chiffre est de 65%. Parmi les personnes interrogées qui travaillent dans le domaine social, 65% se déclarent aussi généralement ou tout à fait satisfaites de leur situation. Actuellement, les étudiants sont nettement plus satisfaits (80% «généralement d'accord» et «tout à fait d'accord»).

## Dans quelle mesure les diplômés CFC et ES sont-ils satisfaits de leur parcours professionnel jusqu'à présent?

Environ 65% des anciens apprentis CFC et 70% des anciens étudiants ES (cf. illustration 6) sont généralement et tout à fait satisfaits de leur parcours professionnel jusqu'à présent. Aucune différence significative ne peut être constatée selon l'orientation/la filière, le sexe ou la région linguistique. Cette question révèle une tendance similaire à la question précédente concernant la satisfaction vis-à-vis de la situation actuelle: les personnes interrogées qui sont actuellement à la recherche d'un emploi sont nettement moins satisfaites (39% «généralement d'accord» et «tout à fait d'accord»), surtout en comparaison avec celles qui ont un emploi ou suivent une formation dans le domaine social (resp. 66% et 87%). Les deux tiers de ceux qui ont changé de secteur ou qui font une pause volontaire dans leur travail sont également largement satisfaits du parcours qu'ils ont eu jusqu'à présent.

## Les travailleurs qualifiés ont-ils accédé directement à leur emploi actuel?

Une entrée directe dans la vie active n'est pas toujours la règle pour les jeunes et jeunes adultes, des temps intermédiaires prévus ou imprévus peuvent se présenter. Nous avons donc examiné l'insertion professionnelle des anciens apprentis CFC et des étudiants ES jusqu'au moment de la deuxième enquête. Nous faisons la distinction entre les entrées directes dans la vie active (les personnes interrogées ont obtenu leur emploi actuel dans les trois mois suivant la fin de leur formation (T1)) et les entrées indirectes, à savoir les personnes interrogées ont obtenu leur emploi actuel après un ou plusieurs postes intermédiaires, comme des postes intérimaires, des formations ou des pauses professionnelles (cf. illustration 7).



*Illustration 7: Parts de personnes qui ont obtenu directement ou indirectement leur emploi actuel*  
*Remarques: N=1'750 ; n=1'218 diplômés CFC, n=532 diplômés ES, incluant n=24 données manquantes, donc données légèrement différentes par rapport au graphique 4 de ce chapitre*

Plus de la moitié des personnes interrogées ont trouvé leur emploi actuel *directement* après avoir terminé leur formation. L'autre moitié a exercé une ou plusieurs activités intermédiaires pendant plus de trois mois avant leur emploi actuel (emploi à un autre poste, formation différente, séjours linguistiques ou recherche d'un emploi).



Parmi tous les anciens apprentis CFC<sup>10</sup>:

- 44% ont trouvé directement leur emploi actuel et 32% indirectement
- 3% ont commencé directement une formation supérieure et 5% indirectement
- 4% ont quitté le domaine social immédiatement après avoir terminé leur formation, 12% l'ont quitté après un travail intermédiaire dans ou en dehors du domaine social

Parmi tous les anciens étudiants ES:

- 59% ont décroché directement leur emploi actuel et 29% indirectement
- 2% ont commencé une formation supérieure après une phase intermédiaire
- 2% ont quitté le domaine social immédiatement après avoir terminé leur formation et 7% l'ont quitté après une phase intermédiaire d'au moins 3 mois

Interrogées sur les activités intermédiaires qu'elles ont exercées entre la fin de leur formation et leur emploi actuel, la plupart (n=518, environ un tiers de toutes les personnes interrogées) ont mentionné un emploi qu'elles avaient quitté au moment de la deuxième enquête. Une explication pourrait être que ces personnes interrogées ont travaillé encore pendant quelques mois dans l'entreprise d'apprentissage ou de formation à l'issue de leur formation. Elles sont peu nombreuses à avoir suivi une formation quelconque (n=163, à peine 10% de toutes les personnes interrogées). Cela inclut probablement aussi de nombreuses formations continues (courtes), ce qui laisse supposer que peu de formations sont interrompues. Les personnes restantes étaient engagées dans des activités autres qu'une formation ou un emploi rémunéré, comme des séjours à l'étranger ou le service militaire.

217 personnes - 12% de l'ensemble des personnes interrogées ont déclaré avoir été au chômage et à la recherche d'un emploi pendant plus de trois mois entre la fin de leur formation professionnelle et leur emploi actuel. Les trois quarts de ces périodes de chômage (antérieures) ont duré au maximum six mois et les trois quarts des anciens chômeurs ont désormais un emploi ou suivent une formation dans le domaine social. L'autre quart travaille ou poursuit des études principalement dans un autre secteur, ou fait une pause dans son travail. 49 personnes, soit 3% de toutes les personnes interrogées, n'ont pas réintégré le domaine social après une recherche d'emploi à l'issue de leur formation. Cela signifie que des phases de chômage existent, même si elles sont plutôt de courte durée et que les personnes concernées retournent généralement dans le domaine social. Il est également possible que ces périodes de chômage avec recherche d'emploi se produisent surtout après le retour de séjours à l'étranger et ne doivent pas être considérées comme problématiques.

---

<sup>10</sup> En raison d'informations manquantes sur l'évolution, ces pourcentages peuvent différer légèrement des chiffres du chapitre 4.

## Comment comparer les parcours après le CFC avec ceux d'autres professions?

Pour une meilleure classification des parcours professionnels et de formation des diplômés CFC ASE (CFC 2017) examinés ici, nous les comparons avec les diplômés des autres formations CFC. Pour ce faire, nous utilisons les données de l'Office fédéral de la statistique dans différents domaines professionnels pour l'année de diplôme CFC 2013.

L'illustration 8 montre les parcours professionnels et de formation des diplômés de différents champs professionnels pour l'année d'obtention du diplôme 2013<sup>11</sup>, y compris les CFC ASE (OFS, 2019d), et les compare aux diplômés CFC ASE de l'enquête menée dans le cadre de cette étude (avec 2017 comme année d'obtention du diplôme).

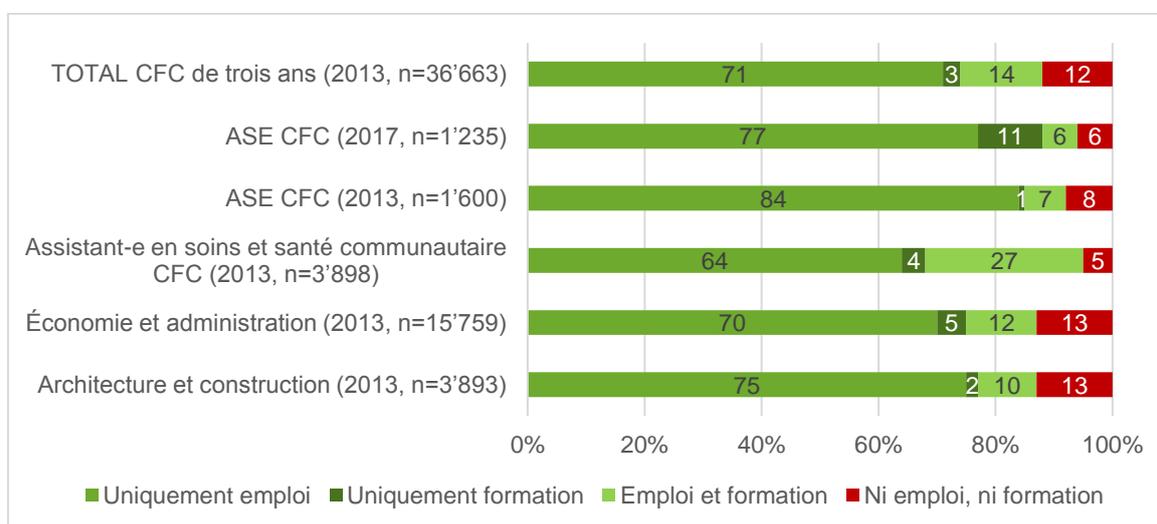


Illustration 8: 18 mois après l'obtention du CFC dans plusieurs champs professionnels

Tant les données de l'année d'obtention du diplôme CFC 2013 que celles des diplômés interrogés ici (ASE CFC 2017) montrent que dans le domaine social, il y a davantage de diplômés CFC qui sont moins susceptibles de suivre une formation complémentaire que dans d'autres champs professionnels. Dans le domaine social, les diplômés CFC ASE sont également moins susceptibles d'être au chômage et sans formation professionnelle que la moyenne nationale.

<sup>11</sup> L'année d'obtention du CFC 2013 est disponible dans les analyses longitudinales publiées par l'Office fédéral de la statistique - les années suivantes suivront.



## RÉCAPITULATIF

- 83% des anciens apprentis CFC travaillent dans le domaine social – 74% ont un emploi rémunéré et 9% suivent une formation complémentaire.
- Par rapport à toutes les professions, cela représente plus de personnes exerçant une activité professionnelle et moins de liens avec l'enseignement tertiaire.
- 90% des anciens étudiants ES sont employés dans le domaine social, 89% ont un emploi et un pour cent poursuit une formation supérieure.
- Onze pour cent des diplômés CFC et cinq pour cent des diplômés ES ont quitté le domaine social (personnes ayant quitté leur emploi). Quatre pour cent font une pause professionnelle et deux pour cent recherchent un emploi.
- Plus de la moitié d'entre eux ont obtenu leur emploi actuel directement à l'issue de leur formation et un peu moins de la moitié indirectement, c'est-à-dire dans un délai d'au moins trois mois.
- Les entrées tardives sur le marché du travail n'ont guère posé de problèmes. En effet, elles ont été liées à d'autres emplois ou à des pauses professionnelles volontaires. 12% ont connu le chômage et la recherche d'emploi après l'obtention de leur diplôme, dont trois sur quatre ont réintégré le domaine social aujourd'hui.
- Avec respectivement 64% et 70%, la majorité des anciens apprentis CFC et des étudiants ES sont généralement ou tout à fait satisfaits de leur travail actuel. Ceux qui suivent une formation complémentaire sont les plus satisfaits, ceux qui recherchent un emploi sont les plus insatisfaits.
- 65% des diplômés CFC et 70% des diplômés ES sont généralement ou tout à fait satisfaits de leur parcours professionnel et de formation. Les personnes qui suivent une formation complémentaire sont les plus satisfaites et les personnes à la recherche d'un emploi sont les plus insatisfaites.



## 5 EMPLOI DANS LE DOMAINE SOCIAL

La majorité des anciens apprentis CFC et étudiants ES interrogés travaillent dans le domaine social un an et demi après la fin de leur formation. Dans ce qui suit, nous examinons de plus près cet emploi et décrivons d'abord les entreprises et les domaines de travail, puis les conditions de travail individuelles.

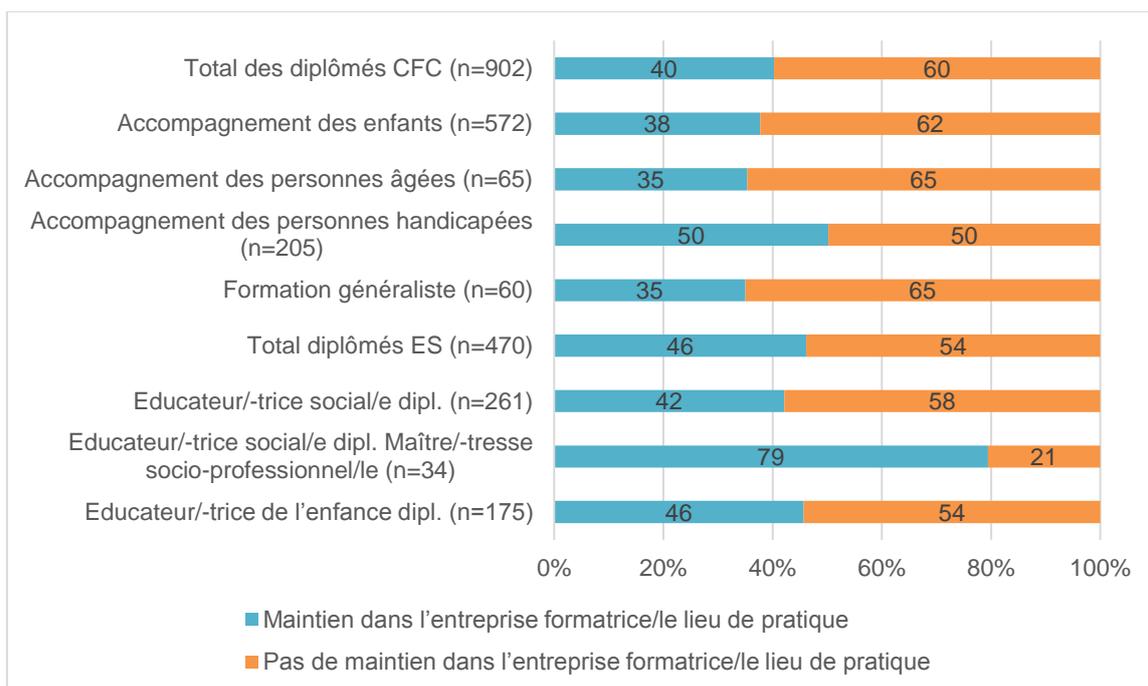
### **Quels diplômés CFC et ES sont employés dans le domaine social un an et demi après la fin de leur formation?**

Lors de la deuxième enquête, un an et demi après l'obtention du diplôme, 74% des diplômés CFC et 89% des diplômés ES déclarent être actuellement employés dans le domaine social (cf. chapitre 4, illustration 5). Parmi les anciens apprentis CFC, il existe des différences selon l'orientation et la région. La proportion d'anciens apprentis de la formation généraliste est nettement plus faible (55%) que dans les trois autres orientations (respectivement 76% pour l'accompagnement des personnes âgées, l'accompagnement des handicapés et l'accompagnement des enfants). Par ailleurs, l'emploi dans le domaine social est nettement plus rare chez les diplômés CFC en Suisse romande (65%) que chez ceux de Suisse alémanique (77%). Comme nous le verrons plus loin (cf. chapitre 6), au moment de la seconde enquête, les anciens ASE CFC de la formation généraliste en Suisse romande suivent plus souvent en formation complémentaire dans le domaine social que ceux des autres orientations. Dans le cas des anciens étudiants ES, on constate que les titulaires d'un diplôme d'éducateur/-trice de l'enfance ont plus de chances d'avoir un emploi (94%) que les autres diplômés ES (85% éducation sociale ES; 90% des maître/sse socioprofessionnel/le ES). En Suisse alémanique (85%), la part de diplômés ES qui travaillent dans le domaine social est nettement inférieure à celle de la Suisse romande (91%). Concernant le sexe, aucune différence n'est à constater entre les deux niveaux de formation (ES et CFC).

### **Combien de diplômés d'une formation CFC ou ES sont employés dans leur entreprise formatrice/lieu de pratique un an et demi après l'obtention de leur diplôme?**

Parmi les personnes actives dans le domaine social CFC (n= 902) et les diplômés ES (n= 470), 40% (n=363) et 46% (n=217) travaillaient encore dans l'ancienne entreprise formatrice ou l'ancien lieu de pratique au moment de la deuxième enquête. Comme le montre l'illustration 9, il existe des différences considérables selon les orientations et les filières.

Au niveau CFC, les anciens apprentis de l'orientation Accompagnement des personnes handicapées restent beaucoup plus souvent (50%) dans l'ancienne entreprise formatrice que ceux de l'orientation Accompagnement des enfants (38%) et ont tendance à rester plus souvent que les anciens apprentis des orientations Accompagnement des personnes âgées et Formation généraliste (35% chacun).



*Illustration 9: Proportion de personnes travaillant toujours dans l'entreprise formatrice/le lieu de pratique au moment de la deuxième enquête*

*Remarques: N=1372 Total; n=902 diplômés CFC; n=470 diplômés ES*

Parmi les diplômés ES, le nombre de maîtres/-esses socioprofessionnels/-elles dipl. qui restent sur le lieu de pratique est beaucoup plus élevé (79%) que dans les autres filières (46% pour les diplômés en éducation des enfants; 42% pour les éducateurs/-trices sociaux/socials). À ce niveau, on constate également des différences selon le sexe et la région linguistique: Les femmes diplômées ES (43%) restent moins souvent sur leur lieu de pratique que les hommes diplômés (56%). Quant aux diplômés de Suisse alémanique (39%), ils y restent moins que les diplômés de Suisse romande (52%). En outre, les diplômés ES plus âgés sont plus susceptibles de rester sur le lieu de pratique que les plus jeunes.

### **Quelles sont les raisons pour lesquelles les diplômés CFC et ES sont restés dans l'entreprise formatrice/le lieu de pratique?**

La majorité des diplômés CFC et ES qui sont restés dans leur ancienne entreprise ont apporté des précisions sur les raisons de leur choix<sup>12</sup>. Environ 64% des diplômés CFC ont déclaré que la bonne collaboration au sein de l'équipe a été un facteur décisif pour eux. Cette raison a été citée beaucoup plus souvent par les diplômés CFC de l'accompagnement des enfants (74%) que par ceux de l'accompagnement des personnes handicapées (55%), de l'accompagnement des personnes âgées (26%) ou de la formation généraliste (42%). Pour 54% des ASE CFC salariés dans leur ancienne entreprise formatrice, les bonnes conditions de travail ont favorisé leur décision de rester. Pour 40%, le site a également été un facteur qui les a motivés à rester. Pour 21% d'entre eux, la décision de rester dans l'entreprise formatrice a été une solution de

<sup>12</sup> CFC: 319 sur 363; ES: 178 des 217 personnes interrogées sont restées dans l'entreprise formatrice/le lieu de pratique; plusieurs raisons ont été invoquées



simplicité et 12% considèrent le poste comme une solution temporaire en attendant de trouver un poste plus approprié. Seuls 5% d'entre eux déclarent qu'ils étaient contractuellement tenus de le faire.

Les raisons pour lesquelles les diplômés ES sont restés sont les mêmes que pour les diplômés CFC: Plus de la moitié d'entre eux citent la bonne collaboration au sein de l'équipe (53%) et les conditions de travail (52%) comme raison qui les a motivés à rester dans l'entreprise – ce résultat était également visible dans l'enquête auprès des employées du domaine social (Müller et al., 2017). Près d'un tiers d'entre eux déclarent que le site de l'entreprise formatrice a été une raison de rester, et 21% indiquent qu'ils étaient contractuellement tenus de rester dans l'entreprise. Pour 20% d'entre eux, le poste actuel au sein de l'entreprise formatrice a été une solution de simplicité et pour 10%, il s'agit d'une solution temporaire.

Selon l'étude, de bonnes conditions de travail et un travail d'équipe efficace sont les principaux facteurs qui motivent à rester dans l'entreprise tant au niveau CFC que ES. Pour les employeurs, ce sont donc des aspects importants permettant de conserver leurs collaborateurs à long terme.

### **Pour quelles raisons les diplômés CFC et ES ont-ils quitté l'entreprise formatrice/le lieu de pratique après leur formation?**

Parmi les personnes interrogées qui ne sont *pas* restées dans l'entreprise (à T1)<sup>13</sup>, 46% des diplômés CFC (n=213) et 30% (n=61) des diplômés ES ont déclaré n'avoir pas pu rester alors qu'ils auraient été intéressés. 198 des diplômés CFC et 60 des diplômés ES ont fourni des informations plus précises. Les raisons les plus fréquemment avancées ont été les suivantes:

- 139 des diplômés CFC et 53 des diplômés ES ont justifié leur départ par un manque de postes adéquats dans l'ancienne entreprise formatrice.
- Parmi les anciens apprentis CFC, 44 personnes interrogées ont déclaré que l'entreprise formatrice n'engageait généralement pas d'apprentis formés par eux-mêmes ou que des problèmes financiers dans l'entreprise ne permettaient pas de continuer à les employer. Cela concerne uniquement quatre personnes interrogées parmi les diplômés ES.

Les autres diplômés qui ne sont *pas* restés dans l'entreprise formatrice/le lieu de pratique en sont partis volontairement. Les principales raisons invoquées sont les mauvaises conditions de travail et le désir de nouveauté.

Lorsque les personnes interrogées sont restées dans l'ancienne entreprise formatrice, la plupart d'entre elles continuent à travailler dans le même domaine que pendant leur formation.

---

<sup>13</sup> CFC: n=463 sur 539; ES: n=203 sur 253 personnes interrogées qui ne sont pas restées dans l'entreprise; plusieurs raisons ont été indiquées

Les autres, en revanche, sont plus mobiles. Nous abordons ci-dessous de manière détaillée les changements de domaines de travail.

## Dans quels domaines de travail les personnes interrogées sont-elles employées aujourd'hui?

Plus de 90% des personnes interrogées qui travaillent dans le domaine social un an et demi après l'obtention de leur diplôme ont fourni des précisions sur leur domaine de travail actuel. L'illustration 10 montre dans quels domaines et sous-domaines de travail les salariés sont actuellement employés. Le domaine de travail accompagnement des enfants et des adolescents, en abrégé «Accompagnement des enfants», comprend les sous-domaines de l'accueil extrascolaire et extrafamilial, les Maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents, aide ambulatoire pour enfants et jeunes et l'animation jeunesse en milieu ouvert (quatre barres bleu foncé, bleu moyen et bleu clair). Le domaine de travail de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, en abrégé «Accompagnement des personnes handicapées», comprend les sous-domaines des établissements résidentiels et ambulatoires pour personnes handicapées (barres orange). Le domaine de travail de l'encadrement des personnes âgées, en abrégé «Accompagnement des personnes âgées», comprend le sous-domaine des établissements médico-sociaux (barres vertes). Le domaine «Autre» comprend les lieux de travail comme les écoles spécialisées/pédagogie curative (barres noires) ainsi que l'exécution des peines, le domaine des dépendances et d'autres entreprises qui ne peuvent être clairement catégorisées (barres grises).

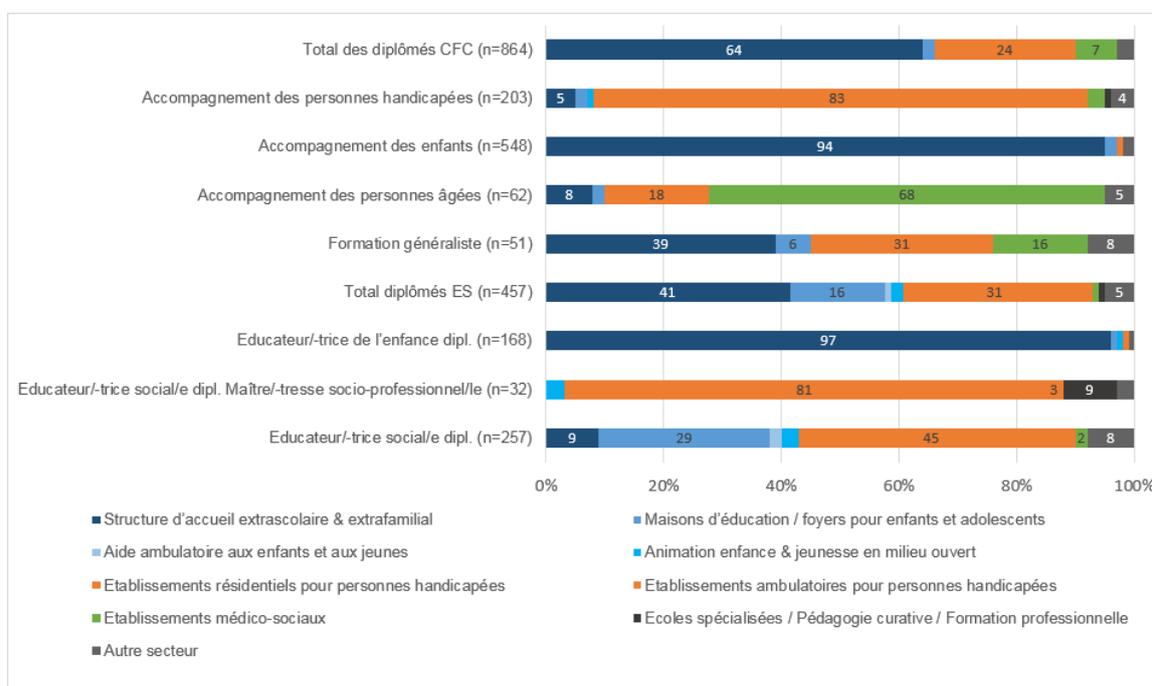


Illustration 10: Sous-domaines/domaines de travail actuels par orientation/filière (T1)  
Remarques: N=1'321 Total; n=864 diplômés CFC; n=457 diplômés ES



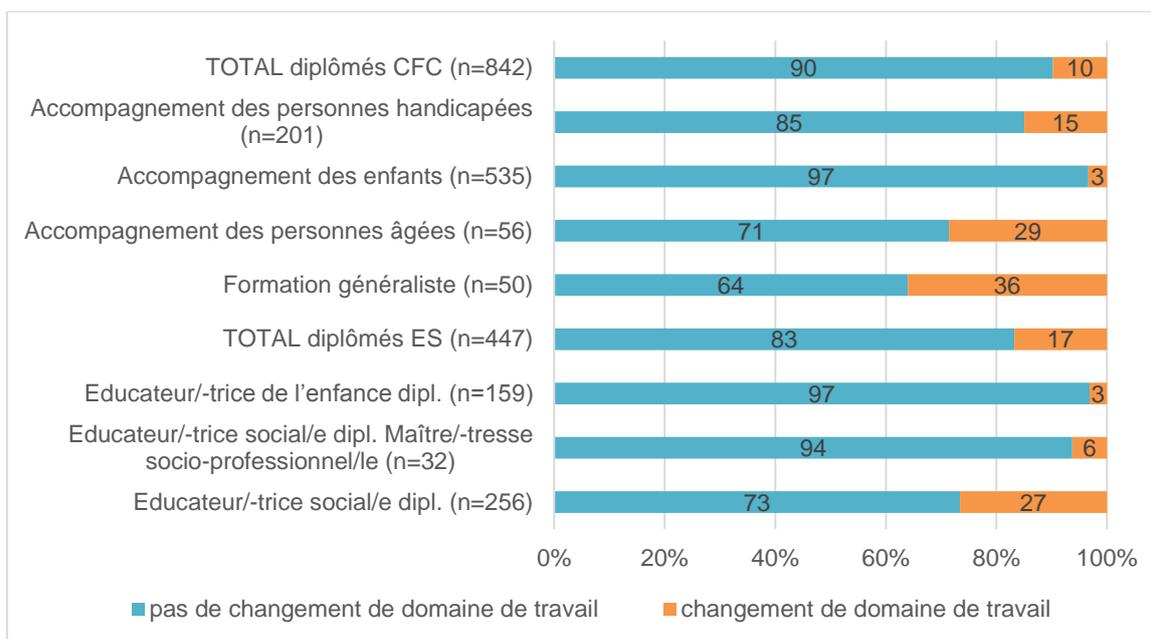
Selon l'illustration 10, 67% des diplômés CFC actuellement employés et 61% des diplômés ES travaillent dans le domaine de l'«Accompagnement des enfants», dont la majorité dans le sous-domaine des structures d'accueil extrascolaire et extrafamilial. 24% des diplômés CFC et 33% des diplômés ES travaillent dans le domaine de l'«Accompagnement des personnes handicapées», principalement dans les domaines partiels des établissements résidentiels pour personnes en situation de handicap. Parmi les personnes interrogées qui travaillent dans le domaine de l'«Accompagnement des personnes âgées», on a presque exclusivement d'anciens étudiants CFC en accompagnement des personnes âgées et seulement sept étudiants ES. Seule une faible proportion des personnes interrogées travaillent dans le domaine «Autre».

### **Les diplômés travaillent-ils encore dans leur domaine de formation?**

Près de 90% des diplômés CFC en activité travaillent dans le domaine de la formation qu'ils ont achevée en 2017<sup>14</sup>, c'est-à-dire dans les domaines «Accompagnement des enfants», «Accompagnement des personnes handicapées» et «Accompagnement des personnes âgées» (cf. Illustration 11). Les proportions diffèrent considérablement selon l'orientation et la filière: ce sont les diplômés CFC en accompagnement des enfants (97%) et en accompagnement des personnes handicapées (85%) qui travaillent le plus fréquemment dans leur domaine de formation un an et demi après l'obtention du CFC. La proportion de diplômés CFC travaillant dans l'accompagnement des personnes âgées est légèrement inférieure (71%). Les diplômés CFC de la formation généraliste changent de domaine de travail pendant leur apprentissage, de sorte qu'ils sont comparativement moins nombreux (64%) à travailler dans le domaine dans lequel ils ont été formés lors de la dernière année de formation, au moment de la première enquête. Cela pourrait indiquer que ces personnes sont moins étroitement liées à leur entreprise formatrice et ont une formation moins spécifique à l'entreprise en raison de la forme moins spécifique de la formation scolaire et du changement de domaine pendant la formation. Grâce à leur formation généraliste, ils sont familiarisés avec le travail dans différents domaines et ont donc non seulement une vision plus réaliste, mais aussi de meilleures chances d'accès au marché du travail que les diplômés issus des trois orientations plus spécifiques. Dans l'ensemble toutefois, peu de changements de domaine de travail interviennent, p. ex. un passage de l'accompagnement de personnes handicapées à accompagnement des enfants, après l'obtention d'un diplôme CFC ou ES.

---

<sup>14</sup> Sur les 903 employés ASE CFC, 840 ont fourni des informations complètes sur leur domaine de travail avant et après l'obtention du diplôme. Sur les 471 diplômés d'un cursus ES en activité, 447 ont fourni des informations sur leur domaine de travail.



*Illustration 11: Changement de domaine de travail en fonction de l'orientation ou de la filière*  
*Remarques: N=1'289; n=842 diplômés CFC; n=447 diplômés ES*

Ce constat est également fait lors des changements de sous-domaines au sein d'un domaine de travail (non illustré). Les diplômés CFC sont non seulement restés fidèles à leur domaine de travail, mais ont pour la plupart aussi travaillé dans le même sous-domaine. Seuls deux pour cent des diplômés CFC ont changé de sous-domaine dans leur domaine de travail et sont passés par exemple d'une structure d'accueil de jour pour les enfants (service d'accueil extrascolaire et extrafamilial) à un foyer pour enfants (maisons d'éducation / foyers pour enfants et adolescents).

La situation est similaire pour les diplômés ES qui sont employés dans le domaine social (cf. illustration 11). 83% déclarent qu'ils sont toujours employés dans leur domaine de formation ES. Avec respectivement 97% et 94%, les diplômés ES Educateur/-trice de l'enfance et ES Maître/sse socioprofessionnel/le restent nettement plus souvent dans le domaine de travail de leur formation que les diplômés ES Education sociale (73%). Cela peut s'expliquer par le fait que l'orientation de la filière de formation en éducation sociale est moins axée sur le milieu de travail et qu'elle offre plus de possibilités de passer à d'autres domaines de travail. Cela explique aussi pourquoi les sept pour cent de diplômés en éducation sociale ES changent relativement souvent de sous-domaine au sein de leur domaine de travail, par rapport aux diplômés ES Maître/sse socioprofessionnel/le (0%) et aux diplômés ES Educateur/-trice de l'enfance (2%) (non illustré).

**RÉCAPITULATIF**

- La majorité des anciens apprentis CFC et des étudiants ES sont employés dans le domaine social un an et demi après l'obtention de leur diplôme (74%; 89%).
- 40% des diplômés CFC et 46% des diplômés ES restent dans leur entreprise d'apprentissage ou de formation après l'obtention de leur diplôme. Les principales raisons de rester sont la bonne collaboration au sein de l'équipe et les bonnes conditions de travail.
- La plupart des diplômés CFC (90%) ou ES Social (83%) restent dans leur domaine de travail après leur formation. C'est souvent le cas chez les CFC et ES interrogés dans le domaine de l'enfance (chacun 97%).
- Les diplômés de la formation généraliste semblent avoir des parcours d'insertion plus variés. En raison de la forme de leur formation, ils restent moins souvent dans leur entreprise formatrice et changent plus fréquemment de domaine de travail.

Dans ce qui suit, on aborde la question des conditions d'emploi telles que les fonctions de direction et de formation, le taux d'occupation, les horaires de travail et les contrats de travail.

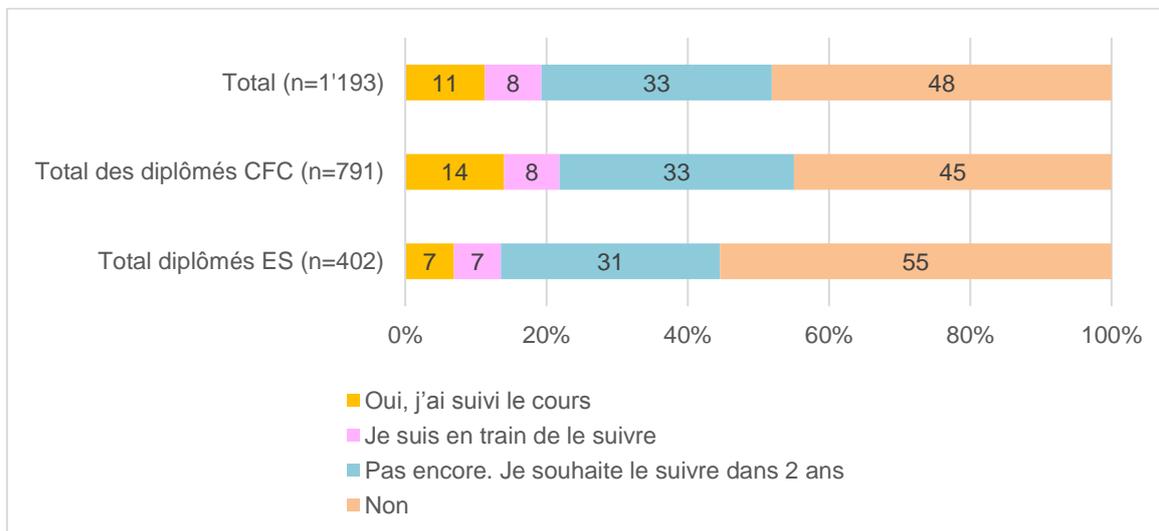
**Combien de diplômés ont des responsabilités de direction un an et demi après l'obtention de leur diplôme?**

Les diplômés CFC en activité travaillent principalement sans assumer de fonction de direction après l'obtention de leur diplôme (96%). Cependant, ils assument souvent des tâches de direction spécialisées telles que la responsabilité quotidienne, la coéducation ou la responsabilité d'un seul groupe. Quatre pour cent des diplômés CFC assument déjà une fonction de direction, comme la gestion d'un département, d'un institut ou d'un foyer un an et demi après avoir terminé leur apprentissage. Quant aux diplômés ES, ils sont nettement plus susceptibles d'occuper des postes de direction (environ 25%) un an et demi après la fin de leur apprentissage. La plupart d'entre eux assument la responsabilité d'un groupe et d'une équipe (environ 20%) et quelques-uns seulement travaillent au niveau de la gestion d'un service ou d'une institution (environ 5%). Aucune différence significative n'est observée selon l'orientation/la filière, le sexe ou la région ni au niveau CFC, ni au niveau ES.

**Combien de diplômées CFC ou ES ont suivi ou prévu de suivre le cours de formateur/-trice professionnel/le (CFC) ou le cours de praticien/ne formateur/-trice (ES)?**

Avec 55%, plus de la moitié des diplômés CFC ont déjà suivi un cours de formateur/-trice professionnel/-le (14%), sont en train de le suivre (8%) ou prévoient de le faire dans les deux prochaines années (33%) (cf. illustration 12). Les diplômés CFC dans l'accompagnement des enfants participent plus souvent à une formation de formateur professionnel (64%) que les diplômés dans l'accompagnement des personnes âgées (40%) et des personnes handicapées

(36%). En comparaison, les diplômés ES ont moins souvent acquis de qualifications supplémentaires en tant que formateur/-trice professionnel/-le (14%). Sept pour cent d'entre eux ont suivi le cours ou sont en train de le suivre, et 31% ont l'intention de le faire au cours des deux prochaines années. Il n'y a pas de différences significatives entre les filières.

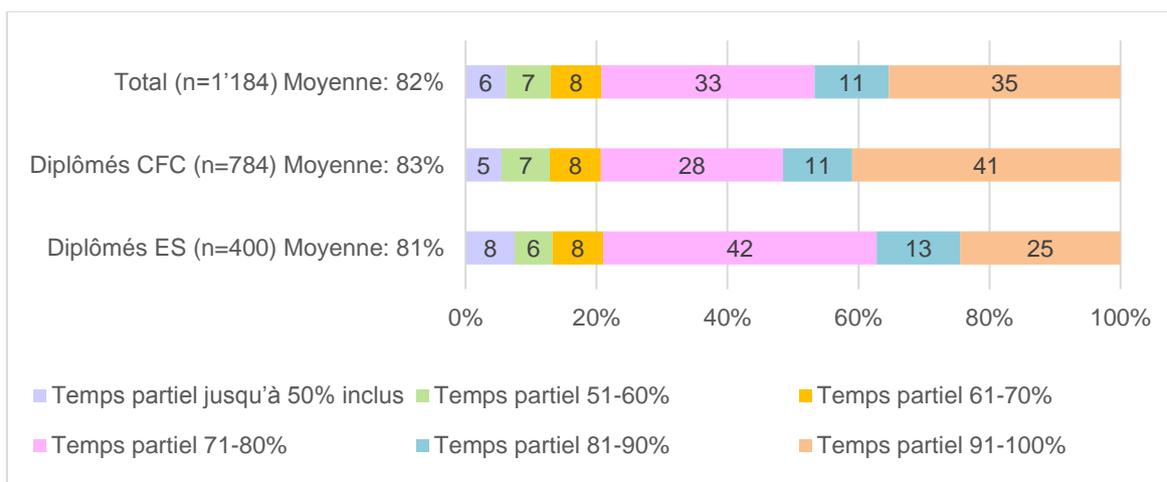


*Illustration 12: Fréquentation du cours de formateur/-trice professionnel/le Commentaires: N=1'193 Total; n=791 diplômés CFC; n=402 diplômés ES*

Il est surprenant que les diplômés CFC assument plus souvent des tâches de formation que les diplômés des écoles supérieures du domaine social. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'en raison du manque de personnel, les diplômés CFC dans le domaine de l'accompagnement des enfants sont susceptibles d'assumer plus rapidement des tâches de formation. Cela peut être attrayant pour les personnes, mais mérite toutefois d'être examiné d'un œil critique. Lorsque des diplômés CFC ou ES récents assument une fonction de formation, ils peuvent être dépassés en raison d'un manque d'expérience et de compétences.

### Quel est le taux d'activité des diplômés CFC et ES?

Le taux d'activité des salariés ASE CFC un an et demi après l'obtention de leur diplôme diffère sensiblement de celui des diplômés ES (cf. illustration 13). Aussi bien les diplômés CFC que les diplômés ES n'ont que rarement (5% resp. 7%) un taux d'activité inférieur à 50%. La proportion de personnes travaillant à temps partiel (50 à 80%) est pourtant plus élevée chez les diplômés ES (55%) que chez les diplômés CFC (43%). En revanche, les diplômés ES travaillent moins souvent à temps plein (80-100%) que les diplômés CFC (37% contre 52%). Cela pourrait s'expliquer par les salaires moins élevés des ASE CFC, qui exigent un emploi à plein temps.

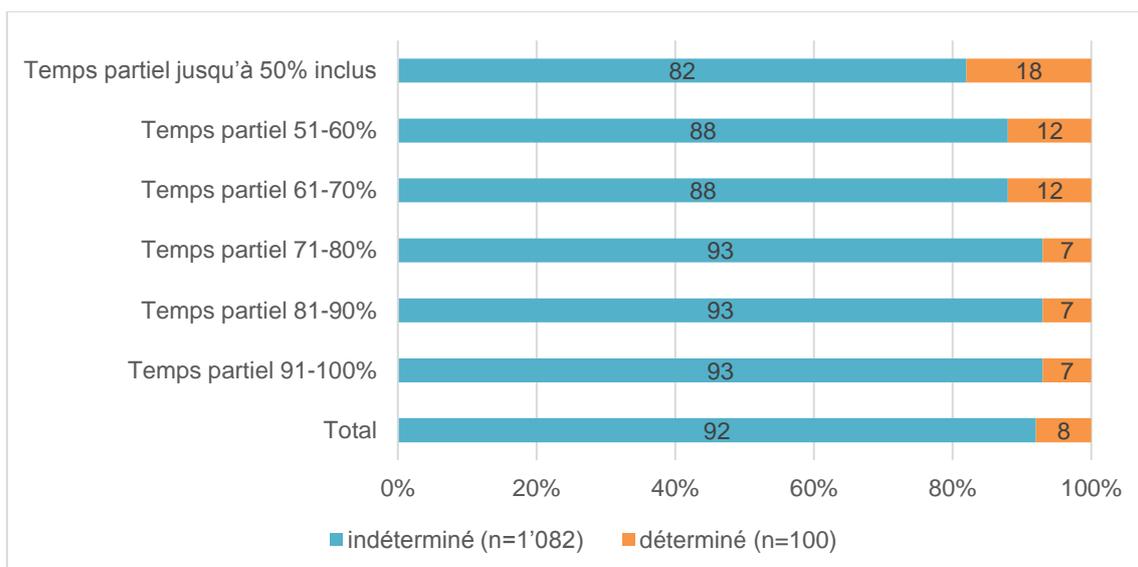


*Illustration 13: Taux d'activité au moment de la deuxième enquête*  
*Remarques: N=1'184 Total; n=784 diplômés CFC; n=400 diplômés ES*

Sur l'ensemble des personnes interrogées en activité, 91% ont un contrat à durée indéterminée. Avec 94%, la proportion d'anciens étudiants ES est légèrement supérieure à celle des anciens apprentis CFC (90%). Les résultats concordent avec les résultats de l'enquête menée auprès des travailleurs du domaine social (Müller, Trede, Neumann, & Kriesi 2017). D'après ces résultats, les travailleurs qualifiés au niveau CFC ont moins de contrats à durée indéterminée que les travailleurs occupant des emplois dans le domaine social tertiaire.

Comme c'est souvent le cas pour les contrats de travail à durée indéterminée, la majorité des diplômés CFC (93%) et ES (96%) interrogés sont employés sur la base d'un salaire mensuel. Seuls quatre pour cent travaillent sur la base d'un salaire horaire. Au niveau CFC, les salaires horaires sont nettement plus fréquents chez les diplômés d'une formation généraliste (20%), chez les hommes (12%) et en Suisse romande (12%). Ceci pourrait indiquer une plus grande instabilité des entrées dans la vie active pour les ASE CFC ayant suivi une formation généraliste, surtout en Suisse romande.

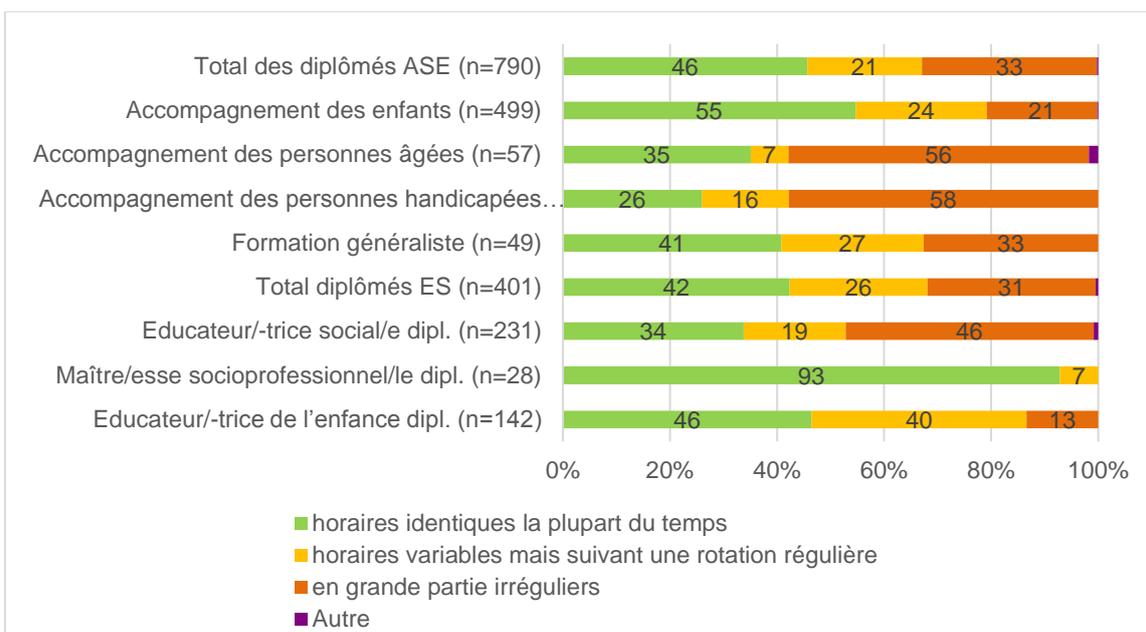
Lorsqu'on établit un parallèle entre la fixation de la durée du contrat et le au taux d'occupation (cf. illustration 14), on constate que les travailleurs avec un taux d'activité élevé ont tendance à être plus fréquemment employés avec un contrat à durée indéterminée que les travailleurs avec un taux d'occupation faible. Parmi les employés avec un taux d'occupation de 81 à 90%, 94% ont un contrat de travail à durée indéterminée (CFC: 91%; ES: 96%). En revanche, pour les employés avec un taux d'occupation inférieur ou égal à 50%, ce chiffre n'est que de 82% (CFC: 81%; ES: 13%).



*Illustration 14: Conditions d'emploi au moment de la deuxième enquête 2019*  
*Remarques: N=1'182 Total; n=782 diplômés CFC; n=400 diplômés ES*

### **Quelles sont les horaires de travail des diplômés CFC et ES?**

Parmi les anciens apprentis CFC, 46% déclarent travailler habituellement aux mêmes horaires, 21% travaillent avec des horaires variables, mais suivant une rotation régulière et 33% ont essentiellement des horaires de travail irréguliers (cf. illustration 15). Toutefois, il existe des différences importantes en fonction des orientations. Les diplômés CFC en accompagnement des enfants travaillent beaucoup plus fréquemment avec des horaires réguliers ou variables, mais suivant une rotation régulière (79%) que ceux des autres orientations (respectivement 42% dans l'accompagnement des personnes handicapées et dans l'accompagnement des personnes âgées). Ces différences s'expliquent par le domaine de travail: Alors que les personnes dans la filière accompagnement des enfants travaillent souvent dans des structures d'accueil de jour pour les enfants aux horaires d'ouverture limités, les personnes dans la filière accompagnement des personnes handicapées et des personnes âgées sont souvent employées dans des établissements stationnaires avec travail posté. Au niveau ES, les travailleurs qualifiés de Suisse romande (47%) travaillent beaucoup plus souvent avec des horaires réguliers que ceux de Suisse alémanique (38%), ce qui peut être lié à la formation de maître/sse socioprofessionnel/le, qui n'est proposée qu'en Suisse romande. Il n'y a pas de différences significatives entre les sexes à ces deux niveaux.



*Illustration 15: Horaires de travail des diplômés CFC et diplômés ES*  
*Remarques: N=1'191 Total; n=790 diplômés CFC; n=401 diplômés ES*

Environ deux tiers des personnes interrogées (64% des diplômés CFC et 60% des diplômés ES) sont en grande partie ou entièrement satisfaits de leur horaire de travail. Cependant, la satisfaction est fortement liée à la régularité de l'horaire de travail. Les travailleurs qualifiés qui ont la plupart du temps des horaires de travail réguliers sont nettement plus satisfaits de leurs horaires de travail que ceux qui ont des horaires de travail irréguliers. Les horaires de travail et la compatibilité avec les obligations familiales sont également des raisons de départ du domaine social (cf. chapitre 7). Nous avons déjà vu dans l'enquête auprès des salariés (Müller et al., 2018), que les personnes interrogées qui ont des horaires de travail réguliers sont plus satisfaites de leur emploi actuel que celles avec des horaires de travail moins régulier, indépendamment de toute autre influence.

### **Quel rôle la charge de stress joue-t-elle pour les salariés?**

Examinons encore pour finir la charge psychologique et physique perçue subjectivement dans l'environnement de travail des salariés. Selon l'enquête sur les personnes ayant quitté leur emploi (Aeschlimann et al., 2018), le stress et l'épuisement sont des raisons fréquentes qui amènent à quitter le domaine social. L'illustration 16 montre comment les deux aspects sont évalués par les salariés interrogés.

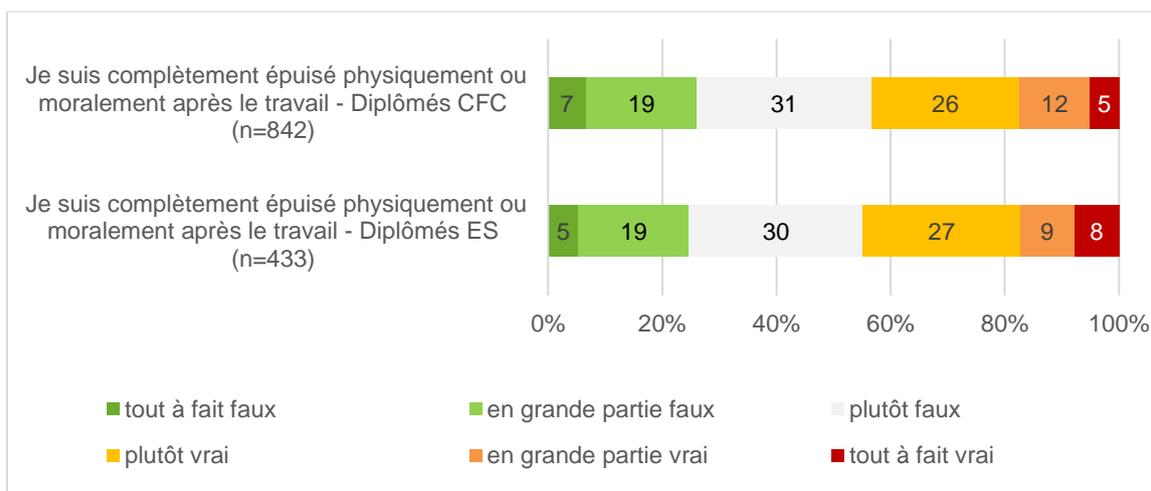


Illustration 16: *Épuisement de la main-d'œuvre (évaluation subjective)*

Le sentiment d'épuisement est à peu près le même chez les diplômés CFC et ES interrogés: plus de la moitié d'entre eux ne se sentent pas du tout ou plutôt pas épuisés et près de la moitié plutôt épuisés. Les valeurs moyennes sont de 3.3 et 3.4 (sur une échelle de 1=pas du tout d'accord et 6=tout à fait d'accord).

D'autre part, on observe des différences importantes dans les valeurs moyennes selon l'orientation/la filière (indiquées entre parenthèses).

- Les diplômés CFC de la filière Accompagnement des personnes âgées se sentent plus épuisés que ceux de la filière Accompagnement des personnes handicapées ou Accompagnement des enfants (valeur moyenne 3.7 contre 3.3).
- Les diplômés ES de la filière Educateurs/-trices de l'enfance se sentent plus épuisés (3.7) que ceux de la filière Educateurs/-trices sociaux/sociales (3.2).
- Un écart est également observé entre les régions linguistiques: Les anciens étudiants CFC et les étudiants ES de Suisse romande (3.5 et 3.7) sont plus épuisés que ceux de Suisse alémanique (3.3 et 3.1).
- Aucune différence entre les sexes n'est constatée en ce qui concerne l'épuisement.

En comparaison, les indications sur le stress et l'épuisement chez les assistants en soins et santé communautaire en 2016, s'élèvent en moyenne à 3.6 (trede et al., 2017a)



## RÉCAPITULATIF

- Les diplômés CFC en activité travaillent principalement sans fonction de direction après l'obtention de leur diplôme (96%). Au niveau ES, 25% assument de premières tâches de direction (direction d'équipe et de groupe) ainsi que 5% des fonctions de direction supérieures telles que la direction de département et d'institution).
- 21% des ASE en activité sont des formateurs/-trices professionnels/-les qualifiés ou sont en train de suivre la formation correspondante. Parmi les étudiants ES, ils sont 14%.
- 88% des diplômés CFC et 93% des diplômés ES ont un contrat à durée indéterminée un an et demi après la fin de leur apprentissage. Les salariés ayant un taux d'occupation élevé ont tendance à être plus fréquemment employés avec des contrats à durée déterminée (93%) que les salariés ayant un taux d'occupation bas (82%).
- Le taux d'occupation moyen des diplômés CFC est de 83%, celui des diplômés ES est de 81%. Ces derniers ont plus souvent des taux d'occupation compris entre 71 et 80%, et peu ont des taux d'occupation plus élevés.
- Les travailleurs qualifiés qui ont la plupart du temps des horaires de travail réguliers sont nettement plus satisfaits que ceux qui ont des horaires de travail irréguliers.
- Environ la moitié de toutes les personnes interrogées se sentent régulièrement épuisées physiquement après le travail. Pour les ASE, la tendance semble être la plus marquée dans l'accompagnement des personnes âgées.



## 6 APPRENTIS ET ÉTUDIANTS ACTUELS: FORMATION DANS LE DOMAINE SOCIAL

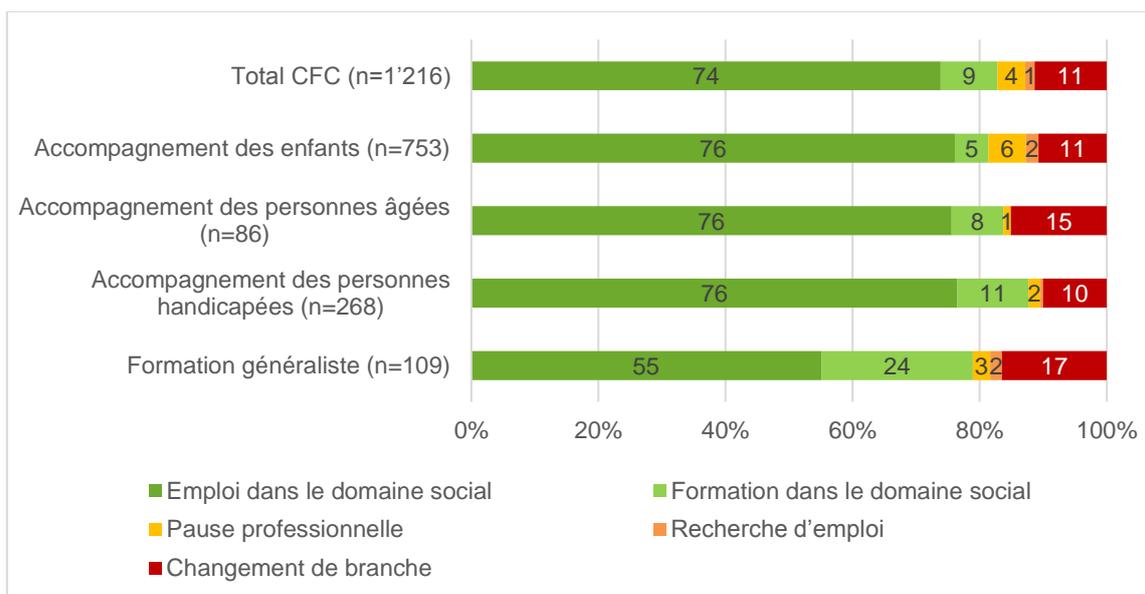
Après le CFC ASE ou un diplôme ES Social, il existe plusieurs possibilités de qualification complémentaire dans le domaine social. Parmi lesquelles il existe des formations qualifiantes officielles, comme les cursus dans les écoles supérieures, des cours préparatoires aux examens professionnels fédéraux et aux examens professionnels supérieurs, ainsi que des cursus de bachelor à la HES en travail social au niveau de l'enseignement supérieur (cf. chapitre 2). Pour un aperçu complet, veuillez vous référer à la présentation du premier rapport partiel (Trede et al., 2017b). Nous nous concentrerons dans la suite sur les qualifications complémentaires officielles des personnes interrogées dans le domaine social. Le chapitre «départ de la profession»<sup>15</sup> (cf. chapitre 7) examine d'autres qualifications en dehors du domaine social à tous les niveaux de formation ainsi que dans les écoles de maturité. Les formations continues plus courtes et non qualifiantes officiellement ainsi que les diplômes non reconnus au niveau fédéral (telles que CAS et DAS) ne sont pas pris en compte ci-après.

### **Combien de diplômés optent pour une formation complémentaire qualifiante dans le domaine social?**

Parmi les anciens apprentis CFC et les anciens étudiants ES, 9 pour cent des diplômés CFC et un pour cent des diplômés ES suivent une formation complémentaire qualifiante dans le domaine social un an et demi après l'obtention de leur diplôme (cf. illustration 5, chapitre 4). Le faible pourcentage d'anciens étudiants ES qui suivent d'autres formations complémentaires qualifiantes peu de temps après l'obtention de leur diplôme est plausible, car ils ont déjà obtenu un diplôme de formation tertiaire. Par conséquent, ce chapitre se concentre principalement sur les 9% de diplômés CFC dont les décisions de formation diffèrent selon l'orientation choisie (illustration 17, barres vert foncé).

---

<sup>15</sup> Les formations officielles que les diplômés CFC suivent actuellement en dehors du domaine social sont les suivantes: Bachelor HEP (n=7), maturités professionnelles (n=27), passerelle maturité professionnelle - Université (n=11), infirmier/ère dipl. (n=11), Bachelor en ergothérapie (n=3) ainsi que, dans certains cas, un large éventail de formations différentes telles qu'assistant/e en soins et santé communautaire, arts graphiques, massage médical, commerce, etc. Les étudiants des écoles générales et des écoles de maturité professionnelle ont été classés dans les personnes ayant quitté la profession étant donné que leur retour dans le domaine social est incertain.



*Illustration 17: Activité actuelle au moment de la deuxième enquête en fonction de l'orientation CFC*

Au moment de la deuxième enquête, les anciens apprentis CFC de formation généraliste suivent beaucoup plus souvent une formation qualifiante officielle (24%) que ceux de toutes les autres orientations. Les étudiants en accompagnement des personnes handicapées (11%) ne se distinguent guère de ceux de l'accompagnement des personnes âgées ASE CFC (8%), mais suivent nettement plus souvent une formation que ceux de l'accompagnement des enfants (5%).

Sur les huit pour cent d'anciens apprentis CFC (n=104) qui suivent une formation complémentaire dans le domaine social au moment de la deuxième enquête, environ un tiers exerce parallèlement une activité professionnelle (n=33). Près des deux tiers d'entre eux travaillent comme ASE CFC, près d'un tiers dans une autre profession sociale et le reste en dehors du domaine social.

### **Quelles formations dans le domaine social les anciens apprentis CFC suivent-ils ?**

Sur les huit pour cent d'anciens apprentis CFC qui suivent une formation complémentaire officielle (n=104), presque tous ont un niveau de formation supérieur. La formation continue la plus populaire après une formation ASE CFC est soit une formation dans une école professionnelle supérieure (60%), soit une formation dans une haute école spécialisée si une EMP a été obtenue (33%). Seuls quelques-uns (5%) suivent des cours préparatoires aux examens professionnels fédéraux ou à d'autres examens professionnels supérieurs. Les filières de formation les plus fréquentées dans le domaine social sont l'éducation sociale au niveau ES (42%, n=104), l'éducation de l'enfance au niveau ES (17%) et le bachelor en travail social au niveau HES (25%). Cela signifie que plus de 80% des formations complémentaires des diplômés CFC se concentrent sur ces trois filières. Le reste est réparti sur un large éventail de



formations dans le domaine social, tels que le bachelor en éducation sociale et, occasionnellement, les professions de l'accompagnement socioprofessionnel, de l'accompagnement social, des soins et de l'encadrement de longue durée et des spécialistes de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (brevet fédéral). Selon l'orientation, on observe les spécificités suivantes:

- Les diplômés CFC en Accompagnement des enfants (n=40) suivent le plus souvent les filières éducation de l'enfance ES et éducation sociale ES (n=14 pour chacun), près d'un quart (n=9) sont dans une HES en travail social.
- Les diplômés CFC en Accompagnement des personnes handicapées (n=30) se concentrent principalement sur l'Education sociale ES (n=21).
- Les diplômés de la formation généraliste (n=26) font souvent un bachelor en travail social ou en éducation sociale (n=16).
- Certains diplômés CFC en accompagnement des personnes âgées qui suivent une formation complémentaire (n=7) possèdent également d'autres qualifications en tant qu'assistant/e spécialisé/e en soins de longue durée et accompagnement (brevet fédéral) ou spécialiste de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (brevet fédéral).

## **Quelles formes d'organisation des formations sont choisies?**

Les formations officielles actuellement suivies par les anciens apprentis CFC se distinguent par leur durée et leur organisation (en alternance, à temps complet à l'école, temps plein vs. temps partiel), diverses formations étant proposées à temps partiel ou à temps plein et, au niveau ES, aussi bien à temps complet à l'école ou en alternance.

Environ la moitié des diplômés CFC suivant une formation complémentaire qualifiante dans le domaine social font une formation à temps plein, avec de grandes différences selon le niveau de formation: 40% des étudiants au niveau ES suivent leurs études à temps plein, contre 76% des étudiants du niveau HES. Deux tiers des étudiants à temps plein au niveau ES prévoient une durée d'étude de moins de deux ans. Ils semblent donc profiter de la possibilité de suivre une formation ES écourtée avec le diplôme ASE CFC. La majorité des étudiants HES (97%) suivent deux à trois années d'études à temps plein. Cependant les formations ES et HES diffèrent également selon le niveau: 95% des formations ES sont effectuées en alternance, c'est-à-dire avec un poste en entreprise.

## **Quel est le degré de satisfaction des anciens étudiants CFC vis-à-vis de leur formation actuelle et comment évaluent-ils la probabilité d'obtenir leur diplôme?**

Sur une échelle allant de 1 «très insatisfait» à 6 «très satisfait», 76% des anciens apprentis CFC suivant une formation complémentaire qualifiante se déclarent majoritairement ou totalement satisfaits de leur formation (cf. illustration 18).

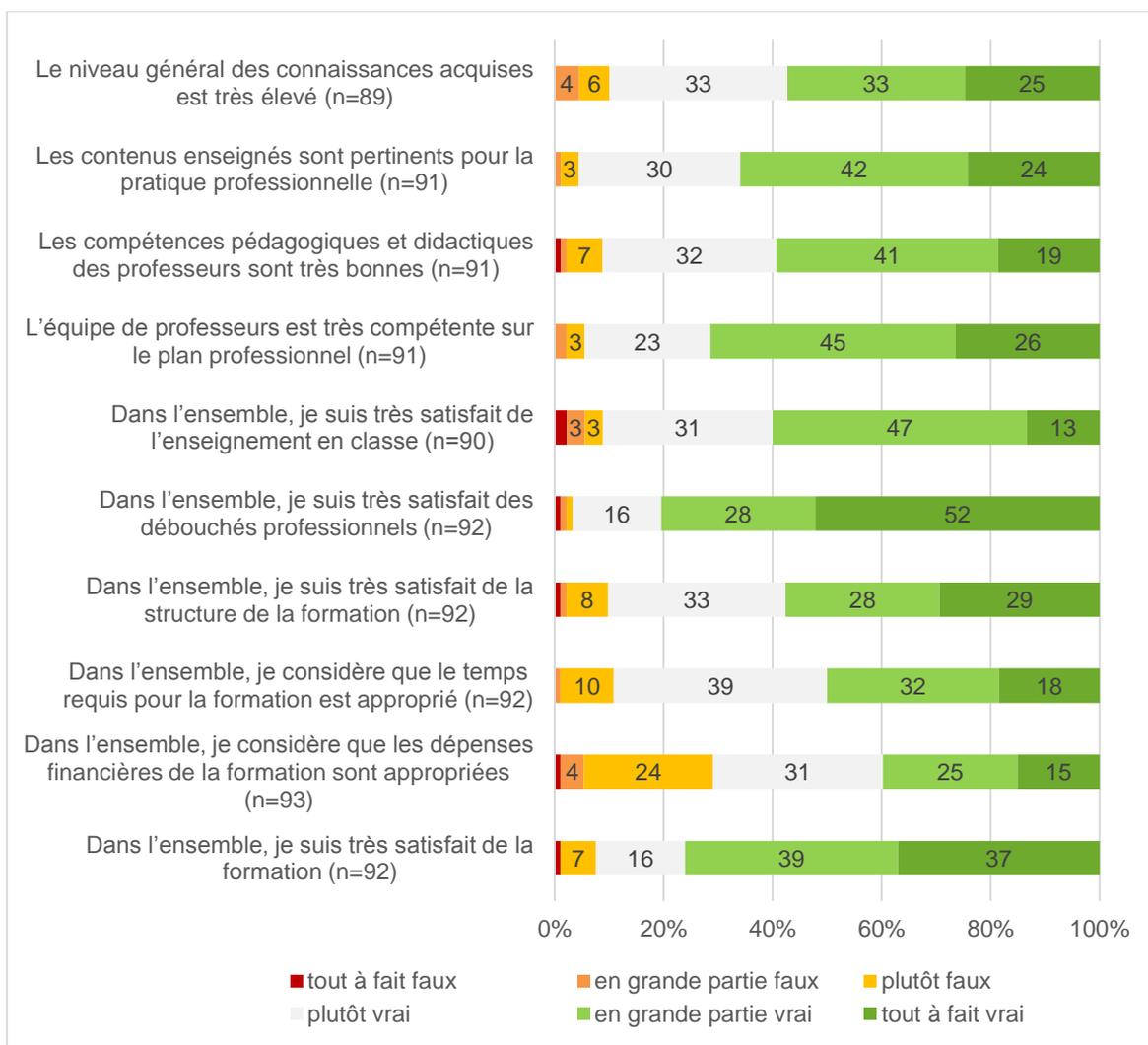


Illustration 18: Satisfaction des anciens apprentis CFC vis-à-vis de leur formation actuelle  
Remarques: données n fluctuantes en raison de données manquantes

La satisfaction est plus élevée chez les personnes en formation au niveau ES (80%) que chez celles en formation au niveau HES (69%). Sur d'autres aspects des filières de formation, les anciens apprentis CFC en formation au niveau ES sont également nettement plus souvent satisfaits ou entièrement satisfaits que leurs collègues en formation au niveau HES:

- Pertinence des contenus enseignés: 76% au niveau ES et 50% au niveau HES
- Compétence didactique des professeurs: 72% au niveau ES et 34% au niveau HES
- Satisfaction vis-à-vis de l'enseignement présentiel: 64% au niveau ES et 53% au niveau HES

D'autres différences importantes, quoique non significatives, concernent la satisfaction vis-à-vis des compétences spécialisées des professeurs (80% au niveau ES et 56% au niveau HES). D'autre part, les possibilités professionnelles après la formation sont évaluées comme presque identiques pour les deux niveaux de formation (81% au niveau HES, 78% au niveau ES).



En outre, il convient de mentionner que les anciens apprentis CFC qui suivent actuellement une formation complémentaire dans le domaine social indiquent avec une probabilité moyenne de 86% qu'ils finiront cette formation. Les étudiants actuels de la filière Educateur/-trice de l'enfance ES (90%) et Educateurs/-trices sociaux/sociales ES (87%) estiment que cette probabilité est plus élevée que les étudiants HES du bachelor en travail social (81%).

Compte tenu de l'investissement en temps plus important dans un programme de bachelor, en particulier par rapport aux programmes ES écourtés pour les diplômés CFC, il convient de noter la satisfaction nettement plus faible des étudiants HES en ce qui concerne les aspects liés aux cours. Cela peut s'expliquer par le passage d'un environnement en alternance à un environnement académique et d'enseignement-apprentissage à temps plein, que les anciens apprentis CFC doivent assurer. Les filières HES peuvent exiger davantage d'initiative personnelle et d'autonomie et les étudiants sont moins guidés dans leurs études. En outre, des connaissances génériques plus complètes sont susceptibles d'être enseignées, que les étudiants pourront moins utiliser directement dans leur quotidien professionnel et qu'ils pourraient donc considérer comme plus abstraites. On pourrait aussi envisager des exigences cognitives plus élevées à l'égard des hautes écoles spécialisées, qui pourraient conduire à des évaluations plus critiques et pourraient également expliquer les plus faibles probabilités d'obtention du diplôme de bachelor (voir ci-dessus). En revanche, les écoles supérieures investissent davantage dans l'accompagnement individuel des étudiants. Sur la base des différences identifiées, il est souhaitable de continuer d'assurer un suivi de la satisfaction et de la réussite des diplômés CFC dans les formations complémentaires tertiaires.

## RÉCAPITULATIF

- Environ neuf pour cent des anciens apprentis CFC et un pour cent des diplômés ES suivent une formation complémentaire qualifiante dans le domaine social.
- Les formations complémentaires qualifiantes des anciens apprentis CFC se situent presque exclusivement au degré tertiaire: 60% en ES et 33% en HES.
- Les filières de formation les plus fréquentées dans le domaine social sont l'éducation sociale au niveau ES (42%, n=104), l'éducation de l'enfance au niveau ES (17%) et le bachelor en travail social au niveau HES (25%).
- 40% des filières au niveau ES sont suivies à temps plein, contre 76% au niveau HES.
- 80% des anciens apprentis CFC en formation formelle au niveau ES et 69% au niveau HES sont généralement satisfaits ou très satisfaits de leur formation. Cette évaluation différente se reflète également dans certains aspects de l'évaluation spécifique à l'enseignement.

## 7 DÉPARTS: CHANGEMENT DE SECTEUR ET RECHERCHE D'EMPLOI / CHÔMAGE

Les informations sur les activités des personnes interrogées qui ont quitté le domaine social sont également importantes pour répondre à la demande de personnel. Le chapitre suivant est donc consacré aux personnes qui n'exercent plus d'activité professionnelle et qui ne suivent pas non plus une formation continue dans le domaine social un an et demi après la fin de leur formation. Comme mentionné dans l'aperçu (chapitre 4), il s'agit de trois groupes (voir illustration 19): (1) les personnes actuellement au chômage et à la recherche d'un emploi dans le domaine social («recherche d'emploi», barres orange), (2) les personnes employées en dehors du domaine social, à la recherche d'un emploi ou en formation («changement de secteur», barres rouges) et (3) les personnes sans emploi ou qui ne sont pas en formation ou à la recherche d'un emploi, p. ex. en voyage ou en pause familiale («pause professionnelle», barres jaune). L'illustration 19 montre également les différences selon les orientations et les filières.

Ci-après, nous présentons les caractéristiques de ces groupes qui, actuellement, ne sont pas actifs dans le domaine social et soulignons des informations sur les situations précaires et problématiques du point de vue de la main-d'œuvre qualifiée.

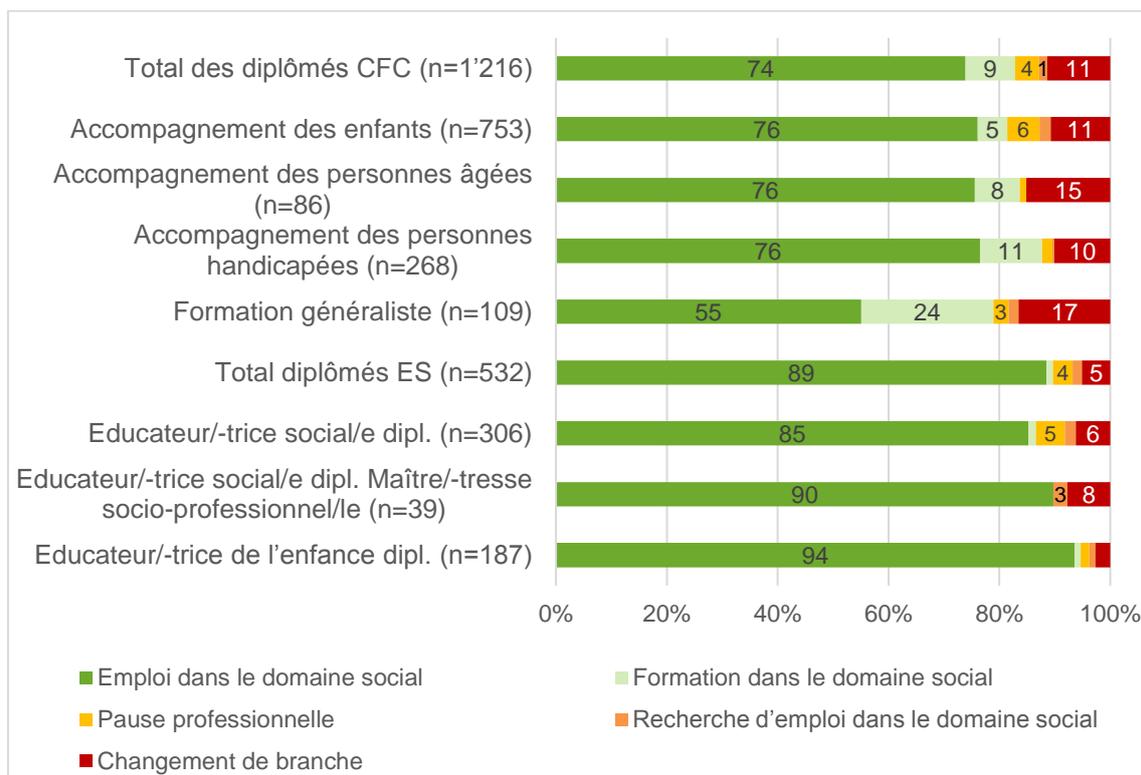


Illustration 19: Activité exercée au moment de la deuxième enquête 2019, chiffres arrondis  
Remarques: N=1'748 Total; n=1'216 diplômés CFC; n=532 diplômés ES



## **Quelles personnes sont actuellement à la recherche d'un emploi, avec quelle intensité et où?**

Au moment de l'enquête, une petite proportion d'anciens apprentis CFC (1.5%) et d'anciens étudiants ES (1.7%) étaient au chômage et à la recherche d'un emploi dans le domaine social. Aucune différence ne peut être constatée ici en fonction de l'orientation/de la filière, du sexe ou de la région linguistique. Cependant, le nombre de cas est également très faible (n=18 diplômés CFC; n=9 diplômés ES). Les diplômés CFC recherchent le plus souvent un emploi en tant qu'assistant/e socio-éducatif/-ve. Certains s'intéressent également à d'autres professions sociales (accompagnement socioprofessionnel; éducateur/-trice de l'enfance ES.). Les diplômés ES sont également à la recherche d'un emploi, notamment dans les métiers de leur formation ES. Sur les 18 anciens apprentis CFC à la recherche d'un emploi, la plupart effectuent cette recherche de manière intensive: environ trois quarts (n=13) ont déjà rédigé plus de dix candidatures et sont à la recherche d'un emploi à temps plein. À une exception près, tous les demandeurs d'emploi ont l'intention de réintégrer le domaine social dans un délai de quatre mois. Les personnes interrogées sont donc en principe à la disposition du domaine social.

Parmi les travailleurs qualifiés ayant déclaré avoir déjà vécu des périodes de chômage, <sup>16</sup> pratiquement personne ou plus personne (1% des diplômés CFC, 0% des diplômés ES) n'était à la recherche d'un emploi au moment de la deuxième enquête, un an et demi après l'obtention du diplôme. Il s'agit là plutôt d'un chômage temporaire que d'un problème persistant.

## **Quelle est la situation des diplômés en chômage volontaire qui ne sont pas à la recherche d'un emploi (pauses professionnelles)?**

Respectivement quatre pour cent des anciens apprentis CFC et des anciens étudiants ES interrogés font une pause professionnelle un an et demi après avoir terminé leur formation, ils ne travaillent pas dans le domaine social, ne suivent pas de formation ou ne sont pas à la recherche d'un emploi. Ils se consacrent à diverses activités, telles que des séjours linguistiques, des pauses familiales, l'école de recrues ou le service civil. Ces pauses professionnelles sont nettement plus fréquentes chez les diplômés ASE CFC dans l'accompagnement des enfants (6%) que dans l'accompagnement des personnes handicapées (2%). Au niveau ES, les femmes (4%) sont nettement plus nombreuses que les hommes (1%) à faire une pause professionnelle et les diplômés de Suisse alémanique (6%) sont nettement plus nombreux que ceux de Suisse romande (1%).

La raison la plus fréquemment invoquée par ce petit groupe<sup>17</sup> pour expliquer cette pause professionnelle est une pause familiale ou un congé de maternité (40% au total = 29 personnes, 34% au niveau CFC; 58% au niveau ES, dont un homme). En outre, environ un tiers du groupe des «travailleurs en pause ES et CFC» séjourne à l'étranger, que ce soit dans le cadre de

---

<sup>16</sup> Pour de plus amples informations sur les diplômés qui ont été temporairement sans emploi, veuillez vous reporter au chapitre 4.

<sup>17</sup> n= 72; n= 53 diplômés CFC; n= 19 diplômés ES



voyages, de séjours linguistiques ou de travail bénévole. Les autres personnes de ce groupe se préparent à une formation ou sont à la recherche d'une place de formation ou d'études ou n'ont pas donné de détails sur leur occupation.

Parmi ceux qui ne sont actuellement ni en activité ni en formation, 79% des anciens étudiants ES et 47% des anciens apprentis CFC déclarent qu'ils souhaiteraient retourner dans le domaine social dans un délai de quatre mois. Il s'agit donc essentiellement d'interruptions de courte durée qui n'ont guère d'impact à moyen terme sur la situation de la main-d'œuvre qualifiée. Cette situation serait susceptible de changer à mesure que les interruptions de longue durée pour raisons familiales augmentent avec l'âge et que la main-d'œuvre qualifiée essentiellement féminine réduit souvent son taux d'activité lorsqu'elle réintègre le marché du travail après une phase familiale (cf. chapitre 9).

### **Combien de diplômés travaillent dans un autre secteur professionnel?**

Au moment de la deuxième enquête, un peu moins de 10% de toutes les personnes interrogées ont quitté le domaine social et sont employées dans un autre domaine professionnel, à la recherche d'un emploi ou en formation (en bref: changement de secteur, n=166). Avec 11% (n=139), cette proportion est significativement plus élevée pour les diplômés CFC que pour les diplômés ES (5% (n=27)). Cela s'explique probablement par le fait que le métier d'assistant/e socioéducatif/-ive CFC est essentiellement une formation initiale, tandis que les filières ES représentent une formation complémentaire dans le domaine social, qui sera essentiellement suivie si l'on envisage une activité à moyen et long terme dans le domaine social.

Parmi les anciens apprentis CFC, la proportion de «personnes qui quittent le secteur» ne varie pas selon l'orientation, le sexe ou la région linguistique. Au niveau ES, les diplômés de Suisse alémanique (7% de ceux qui changent de secteur) quittent plus souvent le domaine social que ceux de Suisse romande (3% de ceux qui changent de secteur). Les hommes diplômés ES tournent beaucoup plus souvent le dos au domaine social (9%) que les femmes diplômées (4%).

### **Dans quelles professions les personnes interrogées qui ont rejoint d'autres secteurs professionnels travaillent-elles?**

Les «personnes qui changent de secteur» décrites ci-dessus (n=166) se sont en partie tournées vers les domaines de l'enseignement ou des soins de santé, autrement dit des domaines professionnels qui sont liés au domaine social et qui ont des caractéristiques communes, comme le travail en contact avec les personnes. Les professions ou cursus les plus fréquemment choisis sont les professions d'infirmier/ère dipl. ES et les cursus de bachelor dans les hautes écoles pédagogiques. En outre, un peu moins d'un quart d'entre eux préparent une maturité professionnelle ou la passerelle de la maturité professionnelle à l'université. Les



autres sont employés dans la restauration, le commerce de détail ou dans le secteur commercial<sup>18</sup>.

Ces domaines professionnels coïncident avec ceux mentionnés comme objectifs de départ dans les enquêtes menées d'une part auprès des salariés du domaine social (Müller et al., 2017) ainsi qu' auprès des personnes ayant quitté le domaine social (Aeschlimann et al., 2018). Notre propre étude sur le secteur des soins de santé nous a montré que les professions visées par les personnels qualifiés du domaine social se recoupent avec celles du domaine des soins de santé: dans une étude sur les carrières, ces derniers ont indiqué leur penchant pour des professions du domaine de l'enseignement, mais surtout du domaine social (Trede et al., 2017b). Cela confirme le fait que même si certains quittent le domaine social, il y a un rééquilibrage au moins partiel avec un autre secteur apparenté.

### **Quelles sont les raisons invoquées par les personnes qui changent de secteur pour justifier leur choix?**

Sur les 166 personnes interrogées qui ont quitté le domaine social et se sont tournées vers un autre secteur, 102 ont répondu à la question portant sur la raison principale de leur départ. Tant pour les anciens apprentis CFC (38%) que pour les anciens étudiants ES (31%), des intérêts professionnels autres sont la principale raison de ce changement. Ce résultat coïncide avec celui de l'enquête sur les personnes qui quittent le secteur (Aeschlimann et al., 2018). Il faut noter que l'envie d'évolution professionnelle peut également être déclenchée par un manque de possibilités d'évolution dans le domaine social. D'après le nombre de travailleurs qualifiés qui ont quitté le domaine, il existe peu de formations professionnelles continues ayant un impact sur les salaires et les carrières (voir aussi Aeschlimann et al., 2018). Par conséquent, le désir d'un changement de carrière mentionné dans cette enquête doit également être interprété de façon critique. Viennent ensuite les conditions de travail dans le domaine social (20% de diplômés CFC, 23% de diplômés ES). En troisième place, on retrouve le fait de ne pas avoir trouvé un emploi adéquat (16% de diplômés CFC et 15% de diplômés ES). Les raisons familiales et de santé n'ont été citées que par quelques-uns, ce qui est difficile à évaluer en raison du faible nombre de cas.

L'illustration 20 montre le classement des raisons de départ détaillées pour les personnes qui ont quitté le domaine social pour autre secteur (en bref: changement de secteur). Elle montre quels aspects ont joué un rôle dans le désir d'évolution professionnelle (barres bleues), dans les conditions de travail perçues comme négatives (barres jaunes) et quels signes d'un

---

<sup>18</sup> Cf. également la note de bas de page du chapitre 6 «Apprentis et étudiants actuels». Les formations officielles actuellement suivies en dehors du domaine social par les diplômés ASA CFC sont: bachelior HEP (n=7), maturités professionnelles (n=27), passerelle maturité professionnelle - université (n=11), infirmier/ère dipl. (n=11), bachelor en ergothérapie (n=3) ainsi que, dans certains cas, un large éventail de formations différentes telles qu'assistant/e en soins et santé communautaire, arts graphiques, massage médical, commerce, etc. Les formations dans les écoles générales et les écoles de maturité professionnelle ont été considérées comme un départ étant donné que le retour dans le domaine social est incertain (cf. chapitre 9).

manque d'adéquation entre compétences/formation et exigences (barres orange) ont joué un rôle dans leur départ.

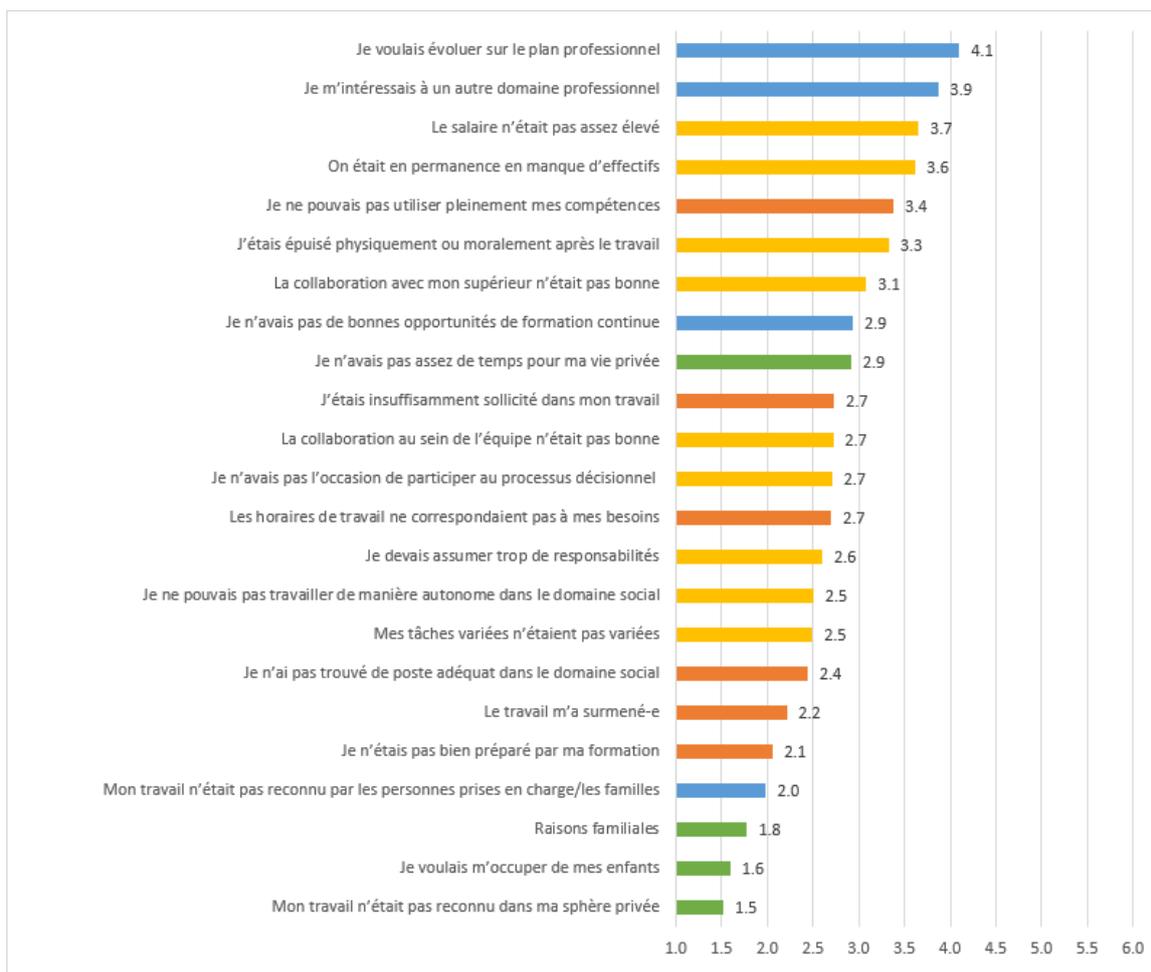


Illustration 20: Classement des principales raisons de départ Valeurs moyennes sur une échelle allant de 1 «Pas du tout pertinent» à 6 «Tout à fait pertinent».

Remarques: n=105, détails sur les raisons de départ des anciens apprentis CFC et diplômés ES qui, un an et demi après l'obtention de leur diplôme ont un emploi ou suivent une formation en dehors du domaine social. Bleu: aspects de l'évolution professionnelle; jaune: conditions de travail; orange: adéquation entre compétences et exigences, vert: équilibre travail/vie privée.

Les raisons de départ du domaine social seront réexaminées plus en détail au chapitre 8 et en interaction avec les motifs de choix de carrière antérieurs.



## RÉCAPITULATIF

- Au moment de l'enquête, une petite proportion des anciens apprentis CFC (1.5%) et des anciens étudiants ES (1.7%) étaient au chômage et à la recherche d'un emploi dans le domaine social. La plupart d'entre eux sont à la recherche d'un emploi dans la profession sociale pour laquelle ils ont été formés.
- Avec quatre pour cent dans chacun des deux groupes, les pauses professionnelles temporaires (absence d'emploi, de formation de recherche d'emploi) sont rares et sont principalement dues aux pauses familiales et aux séjours à l'étranger. Les quatre cinquièmes de ce groupe au niveau ES aimeraient travailler à nouveau dans le domaine social dans un délai de quatre mois. Au niveau CFC, ils sont un peu moins de la moitié.
- Onze pour cent des anciens apprentis CFC et cinq pour cent des diplômés ES sont employés dans un autre secteur professionnel ou en formation (personnes qui ont quitté le secteur). Ils se retrouvent principalement dans des professions apparentées ou dans des formations dans les domaines de l'enseignement et de la santé.
- Les raisons de départ sont nombreuses, mais les plus fréquentes sont les «Autres intérêts professionnels» (38% des diplômés CFC, 31% des diplômés ES) et les conditions de travail défavorables dans le domaine social (21% de tous les diplômés). Le salaire et le manque de personnel sont les premières raisons invoquées pour justifier un départ lié à des conditions de travail défavorables.

## **8 MOTIFS DE CHOIX DE CARRIÈRE ET ÉVALUATION DE L'ÉTAT ACTUEL**

L'attrait du domaine social est essentiel pour prévenir une pénurie de travailleurs qualifiés. L'attrait d'un secteur peut notamment être évalué sur la base des motivations qui sont pertinentes pour les travailleurs qualifiés lorsqu'ils choisissent une formation ou une profession. Ainsi, lors de la première enquête (2016, T1, Trede et al., 2017b), on a interrogé les apprentis ASE CFC et les étudiants ES sur la pertinence d'un certain nombre de raisons différentes pour lesquelles ils avaient choisi le métier social auquel ils ont été formés (ci-après dénommés «Motifs de choix de carrière»). Des concepts existants de motivation au travail tirés de la psychologie ont été utilisés (TREE 2008; Ros et al, 1999). Ces motifs de choix de carrière mentionnés à l'époque sont désormais comparés en fonction de l'activité exercée par les diplômés à l'issue de leur formation (2019, T2). Cette comparaison montre si les motifs de choix de carrière antérieurs des personnes qui travaillent dans un domaine social après l'obtention de leur diplôme diffèrent de ceux qui ne sont plus en activité ou qui ont changé de secteur. Cela permet d'évaluer les motivations d'une profession sociale qui sont liées positivement au fait de rester dans le secteur et celles qui le sont moins. La deuxième partie du chapitre examine comment les motifs de choix de carrière des personnes interrogées qui travaillent dans le domaine social un an et demi après avoir terminé leur formation sont satisfaits. La troisième partie présente les motifs de choix de carrière antérieurs qui sont également cités comme motifs de départ pour ceux qui ne sont plus actifs dans le domaine social.

### **En quoi les motifs de choix de carrière antérieurs des personnes interrogées pour la profession sociale pour laquelle ils ont été formés sont-ils différents après leur activité actuelle dans le domaine social et en dehors de celui-ci?**

Pour répondre à cette question, la section suivante distingue les motifs donnés à T1 (2016) pour le choix de la profession apprise (ASE CFC ou ES Social) sur la base des activités des personnes interrogées un an et demi après avoir terminé leur formation (T2, 2019). Une distinction est faite entre les groupes suivants. Les personnes qui travaillent dans le domaine social à T2 ou qui suivent une formation complémentaire, que ce soit (1) au degré SEC-II (généralement ASE CFC) ou (2) au degré tertiaire et (3) les personnes qui ont quitté le domaine social ou sont à la recherche d'un emploi (ci-après «personnes ayant quitté leur emploi»). L'aperçu graphique de l'illustration 21 présente des différences évidentes dans la pertinence des motifs individuels de choix de carrière en général, d'une part, et des écarts importants selon l'activité exercée un an et demi après la fin de la formation, d'autre part. Les chiffres dans les champs blancs montrent la proportion de ceux pour qui ce motif de choix de carrière a été particulièrement pertinent. C'est le cas pour chacun des trois groupes suivants: à gauche, les personnes interrogées du domaine social au degré secondaire II, au centre au degré tertiaire et à droite, ceux ayant quitté leur emploi.

Globalement, on constate que les personnes ayant quitté le domaine social à T2 ou qui sont à la recherche d'un emploi ont jugé tous les types de motifs comme étant moins pertinents que

celles qui travaillent dans le domaine social à T2. Cela peut signifier que les personnes ayant quitté leur emploi étaient moins motivées pour une profession sociale, même au début de leur formation. Cependant, cela peut aussi signifier qu'elles avaient d'autres raisons que celles qui leur ont été demandées. Peu d'informations ont été données à ce sujet.

Comme l'indiquent les explications suivantes, il existe des différences dans les motifs de choix de carrière selon que l'on exerce une profession sociale au degré secondaire II ou au degré tertiaire.

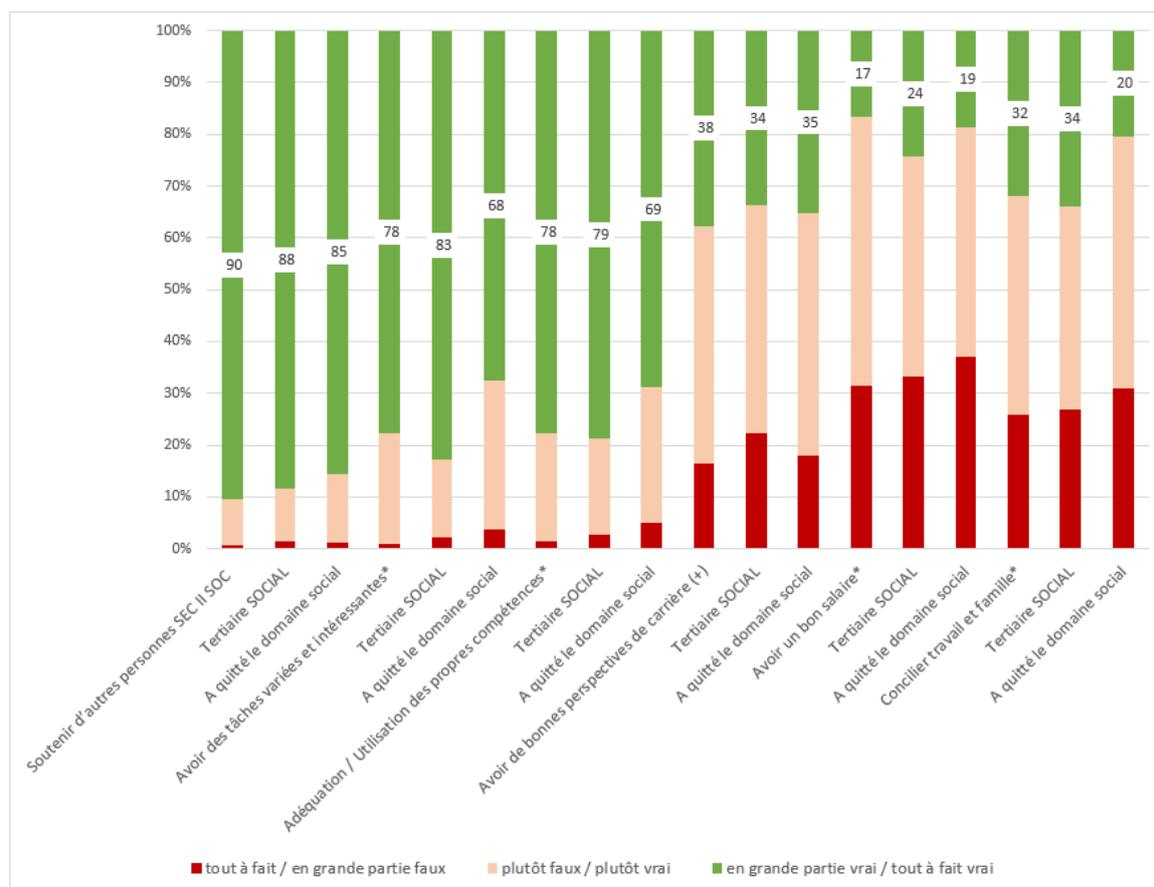


Illustration 21: Raisons de choix de la profession apprise, jugées comme plus ou moins pertinentes au cours de la dernière année de formation, avec des différences significatives selon l'activité actuelle exercée au sein et en dehors du domaine social

Remarques: n=1'552, (fluctuation des nombres de cas en raisons de données manquantes) données en pour cent, \* indique des différences significatives ( $p \leq 0.05$ ), (+) des différences faiblement significatives ( $p < 0.10$ ) entre les trois groupes (SEC II SOC; n=783; tertiaire SOC; n=531; personnes ayant quitté le domaine; n=238)

Le motif socialtruite de pouvoir soutenir d'autres personnes a été jugé le plus important pour le choix du métier social appris par toutes les personnes interrogées, le plus souvent (90%) par ceux qui travaillent dans le domaine social ou suivent une formation complémentaire après avoir terminé leur formation au degré SEC II. Pour ceux ayant terminé leur formation au degré tertiaire dans le domaine social, ce chiffre est quelque peu inférieur (88%) et nettement inférieur pour ceux qui ont quitté le secteur (85%). Cela signifie que ceux qui ont quitté le secteur



après l'obtention de leur diplôme ont moins choisi la profession apprise en raison de l'accompagnement que ceux qui sont restés dans le domaine social après l'obtention de leur diplôme au degré SEC II.

Si l'on considère le motif intrinsèque des tâches de travail variées et intéressantes, on constate que pour environ trois quarts des personnes interrogées, il s'agit d'un motif important pour le choix de la profession sociale. Avec 68%, c'est nettement moins le cas pour ceux qui ont quitté le secteur que pour ceux qui travaillent dans le domaine social (78% SEC II et 83% degré tertiaire). Le fait de pouvoir utiliser pleinement ses propres compétences fait également partie de la catégorie des motifs intrinsèques. Pour environ les trois quarts des personnes interrogées, c'est également une raison importante du choix de leur profession sociale. Ici aussi, on constate que l'utilisation des propres compétences a été un motif de choix de carrière beaucoup moins important pour ceux qui ont quitté le domaine social aujourd'hui (69%) que pour ceux qui sont restés dans le domaine social après avoir obtenu leur diplôme (respectivement 78% et 79%). Le travail d'équipe et l'autonomie (dans le sens d'être autonome au travail) sont d'autres motifs intrinsèques qui ont été qualifiés par plus de la moitié à deux tiers comme étant généralement ou tout à fait pertinents pour le choix de la profession sociale apprise, mais qui ne diffèrent pas en fonction de l'activité actuelle.

Les motifs extrinsèques «Formation continue», «Opportunités de carrière» et «Reconnaissance sociale» ainsi que les salaires ont été des motifs de choix de carrière moins importants pour toutes les personnes interrogées. Toutefois, cela varie considérablement selon l'activité exercée. Le motif de «gagner un bon salaire» invoqué pour le choix de la profession sociale est frappant: Dans l'ensemble, ce motif ne semble guère avoir été à l'origine du choix initial de la profession, surtout pas pour ceux qui travaillent aujourd'hui en dehors du domaine social (19%), ni pour ceux du degré secondaire II (17%). Les travailleurs du degré tertiaire dans le domaine social ont beaucoup plus souvent choisi leur profession sociale en raison du salaire (24%).

Les motifs qui peuvent être attribués à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont aussi généralement moins pertinents pour le choix de la profession sociale pour laquelle ils ont été formés (environ 30%). Cependant, on constate que la «Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale» a été moins souvent une raison de choix professionnel pour les personnes qui ont quitté le domaine social (20%) que pour les autres groupes qui sont toujours dans le domaine social (34% au degré tertiaire et 32% au degré SEC II).

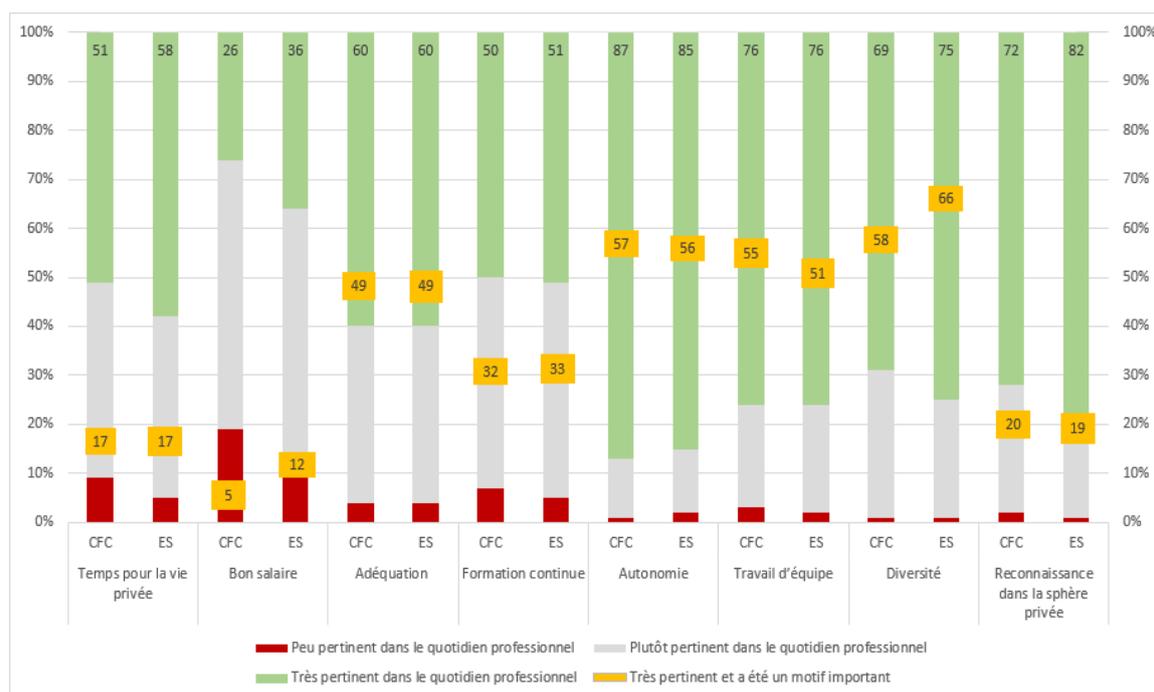
Dans l'ensemble, une comparaison entre les motivations antérieures pour une profession sociale et les activités actuelles au sein ou en dehors du domaine social amène les conclusions suivantes: premièrement, ceux qui ne sont plus actifs dans le domaine social aujourd'hui avaient des raisons moins prononcées de choisir la profession sociale apprise. C'est ce qui ressort en particulier des motifs de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale, de

gagner un bon salaire et d'accomplir des tâches intéressantes. Ceux qui travaillent dans le domaine social après l'obtention de leur diplôme de degré SEC-II (ASE CFC) citent plus souvent de bonnes perspectives de carrière comme raison de choix de leur profession dans le domaine social, tandis que ceux qui travaillent dans le domaine social au degré tertiaire justifient plus souvent leur choix professionnel par un bon salaire. Nous présentons ci-dessous dans quelle mesure ces motifs sont satisfaits aujourd'hui ou ont joué un rôle dans le fait de quitter le domaine social.

## Les motifs antérieurs de choix professionnel correspondent-ils au quotidien professionnel dans le domaine social?

Ci-après, nous comparons dans quelle mesure les différents motifs de choix professionnels sont satisfaits (théorie, T1) à l'issue de la formation dans le domaine social (réalité, T2). Les critères de travail évalués sont «Diversité», «Adéquation», «Travail d'équipe», «Autonomie», «Formation continue», «Reconnaissance sociale», «Salaire», «Temps pour la vie privée» et «Travail d'encadrement».

L'illustration 22 montre cette comparaison entre la théorie et la réalité. Les colonnes représentent l'évaluation de la situation réelle des personnes interrogées travaillant dans le domaine social et montrent si le critère de travail respectif est peu, plutôt/moyennement ou très pertinent pour le quotidien professionnel dans le domaine social. Les chiffres sur fond jaune (cf. légende: «motif important et pertinent dans le quotidien professionnel») montrent la proportion de personnes qui classent le critère de travail comme «très pertinent» à la date de la deuxième enquête et pour qui ce motif de choix de carrière a été très important au moment de la première enquête.



*Illustration 22: Présentation de l'évaluation du quotidien professionnel et de la convergence avec le motif de choix d'une profession antérieur correspondant Remarques: les carrés jaunes indiquent le pourcentage qui correspond le mieux aux motivations fortes et est pertinent dans le quotidien professionnel.*

Plus de la moitié des 910 anciens apprentis CFC (51%) et des 441 diplômés ES (58%) qui travaillent dans le domaine social un an et demi après avoir terminé leur formation professionnelle ont déclaré avoir suffisamment de **temps pour leur propre vie privée** (cf. barres vertes). Si l'on considère aussi la relation entre la situation réelle et les motifs (cf. encadrés jaunes), on constate que 17% des diplômés CFC et des diplômés ES ont décrit l'équilibre travail-vie privée à T1 comme un motif important de choix professionnel et l'ont en même temps jugé comme «très pertinent» pour leur poste actuel. Par rapport aux autres critères examinés, ce pourcentage est faible. On note cependant que les diplômés CFC et ES des orientations/filières «Accompagnement et éducation des enfants» sont plus nombreux que dans les autres orientations et filières à indiquer la combinaison «Motif important et très pertinent» en ce qui concerne la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (respectivement 21% et 26%). Cela indique que cet aspect a une importance particulière dans un domaine professionnel fortement occupé par des femmes.

L'illustration 22 montre également que, par rapport à tous les autres critères de travail, le **sa-laire** actuel est considéré comme le moins positif (cf. barres vertes). 26% des anciens apprentis CFC et 36% des diplômés ES travaillant dans le domaine social au moment de la deuxième enquête sont d'avis qu'ils sont correctement rémunérés pour leur emploi. La différence significative dans l'évaluation entre les deux groupes s'explique probablement par le niveau d'éducation différent et le salaire qui en dépend. Concernant le salaire, la part des «très satisfaits et très motivés» est la plus faible (cf. encadrés jaunes): 5% des diplômés CFC et 12% des diplômés ES ont déclaré à T1 qu'un bon salaire était un motif important de choix professionnel et indiquent qu'ils gagnent bien leur vie dans leur emploi actuel. Ceux qui considèrent que leur salaire actuel n'est pas assez élevé, mais qui ne l'ont pas indiqué comme principale motivation de choix d'une profession sociale sont beaucoup plus nombreux (62% des diplômés CFC, 48% des diplômés ES). Cela ne signifie pas nécessairement que le niveau des salaires n'est pas important dans le domaine social. Cependant, le mauvais salaire est le premier motif de départ (cf. chapitre 7).

Par ailleurs, près des deux tiers des anciens apprentis CFC et des anciens étudiants ES indiquent qu'ils peuvent **utiliser pleinement leurs propres compétences** à leur poste actuel dans le domaine social. Parmi eux, respectivement 49% ont désigné cette bonne adéquation en tant que motif essentiel à T1. Cette proportion de «très satisfait et très motivé» est plutôt élevée par rapport aux autres critères (respectivement 49% pour CFC et pour ES). Cependant, une mauvaise adéquation est également l'une des raisons les plus fréquentes de départ (cf. chapitre 7), ce qui signifie que l'utilisation des compétences requiert une attention particulière de la part de la direction dans le domaine social.



La moitié des personnes qui travaillent ou étudient dans le domaine social considèrent les **possibilités de formation continue** comme bonnes. Les diplômés ASE CFC dans le domaine de l'accompagnement des personnes handicapées sont en moyenne nettement plus satisfaits de l'offre (58%) que ceux dans l'accompagnement des enfants (46%). Par rapport aux motifs de choix de carrière antérieurs, on constate que respectivement environ 30% des anciens apprentis CFC et des diplômés ES qualifient les possibilités de formation continue de bonnes et atteignent ainsi un objectif de choix professionnel important, qui se situe approximativement au milieu par rapport aux autres critères. Le manque de possibilités de formation continue est rarement cité comme motif de départ (cf. chapitre 7). Toutefois, les souhaits d'évolution professionnelle sont d'autant plus fréquents. Cela peut indiquer que l'offre dans le domaine social n'est pas suffisante et que l'on cherche d'autres possibilités d'évolution en dehors de ce domaine.

L'illustration 22 montre également que les quatre cinquièmes des travailleurs qualifiés interrogés (87% CFC, 85% ES) ont déclaré qu'ils pouvaient **travailler de façon autonome** dans leur profession actuelle. Cela varie considérablement selon l'orientation. Les diplômés ASE CFC dans l'accompagnement des personnes handicapées estiment que l'autonomie au travail est en moyenne bien meilleure (93%) que les diplômés ASE CFC dans l'accompagnement des personnes âgées (77%). Environ 57% des diplômés CFC et 56% des diplômés ES sont très autonomes dans leur travail et ont indiqué considérer cela comme un critère important pour le choix professionnel lors de la première enquête. L'adéquation entre le motif et la situation réelle est donc élevée par rapport aux autres critères examinés ici. Le manque d'autonomie au travail et le fait de ne pas pouvoir prendre de décisions a été une raison de départ rarement mentionnée (cf. chapitre 7).

Respectivement 76% des diplômés CFC et des diplômés ES considèrent la **collaboration au sein de leur équipe actuelle** comme bonne. La comparaison théorie/réalité concernant le travail d'équipe est également relativement bonne. 55% des diplômés CFC et 51% des diplômés ES font l'expérience d'une bonne collaboration au sein de l'équipe ce qui représente, selon eux, un bon lien entre choix professionnel et quotidien professionnel.

Près de deux tiers des diplômés CFC (69%) et trois quarts des diplômés ES (75%) actifs dans le domaine social un an et demi après avoir terminé leur formation ont qualifié leurs **activités actuelles** de **variées**. La proportion de «très satisfaits et très motivés» (cf. illustration 22, encadrés jaunes) est de 58% pour les diplômés CFC et de 66% pour les diplômés ES. Cela montre une différence significative entre les sexes: 62% des femmes qui décrivent la diversité comme un motif important remplissent les conditions en conséquence. Chez les hommes, cette proportion est de 57%. Le manque de diversité est rarement cité comme motif de départ (cf. chapitre 7), ce qui indique que cet aspect est susceptible d'être un facteur attractif dans le domaine social.



72% des diplômés CFC et 82% des diplômés ES déclarent **être reconnus pour leur travail dans leur cadre privé** (cf. barres vertes), ce qui est la meilleure note par rapport à tous les autres critères. On constate ici une différence significative entre les différentes orientations. Selon leur propre évaluation, les diplômés ASE CFC en accompagnement des personnes handicapées reçoivent en moyenne beaucoup plus de reconnaissance pour leur travail (85%) que les diplômés ASE CFC en accompagnement des personnes âgées (68%) et en accompagnement des enfants (67%). Il est frappant de constater que la reconnaissance sociale du travail a été un motif important de choix professionnel pour seulement 20% des diplômés CFC et 19% des diplômés ES, ce qui peut suggérer de faibles attentes. Cependant, les perceptions dans leur environnement privé semblent nettement dépasser ces attentes. Le manque de reconnaissance dans l'environnement privé est rarement un motif de départ (cf. chapitre 7).

En ce qui concerne le **travail d'encadrement** (non illustré), on constate que 56% des diplômés CFC travaillant dans le domaine social et 51% des diplômés ES sont d'avis qu'il y a **suffisamment de personnel spécialisé** disponible pour garantir un accompagnement de qualité. Parmi les travailleurs qualifiés pour lesquels le soutien aux personnes a été un motif central de choix professionnel au moment de la première enquête, 51% des diplômés CFC et 48% des diplômés ES estiment que les ressources en personnel sont bonnes. Cette adéquation optimale entre les motifs de choix professionnel et la perception du quotidien professionnel est particulièrement marquée dans le domaine de l'accompagnement des personnes handicapées (53%). Cela signifie qu'environ la moitié des personnes interrogées travaillant dans le domaine social trouvent que les conditions de travail en termes de personnel sont bonnes. Cependant, 40% des personnes interrogées, pour lesquelles le soutien aux personnes était un motif central, estiment qu'il y a un manque de personnel spécialisé qualifié. Le manque de personnel et les contraintes de temps sont également des raisons de départ fréquemment mentionnées (cf. chapitre 7).

Les conclusions suivantes peuvent finalement être tirées sur la question de savoir si les motifs de choix professionnel sont satisfaits par ceux qui travaillent dans le domaine social: tout d'abord, il y a des motifs de choix professionnel pour lesquels on peut parler d'un degré élevé d'adéquation entre la théorie (motifs antérieurs) et la situation réelle. Il s'agit de la variété des tâches, du bon travail d'équipe, de l'apport des propres compétences ainsi que de l'autonomie au travail. Deuxièmement, il est possible d'identifier des raisons anciennes importantes de choix d'une profession que l'on ne retrouve pas dans l'activité actuelle. Il s'agit ici surtout du salaire (tendance plus prononcée chez les diplômés) et du temps disponible pour la vie privée. Troisièmement, en ce qui concerne la question de l'abandon d'une profession évoquée au paragraphe suivant, une attention particulière devrait être accordée aux personnes qui ont fait état d'un niveau élevé de motivation pour le soutien aux personnes à T1, mais qui ont en même temps le sentiment qu'il y a un manque de personnel spécialisé pour assurer un travail de qualité. À moyen ou long terme, cela pourrait être un motif de départ.

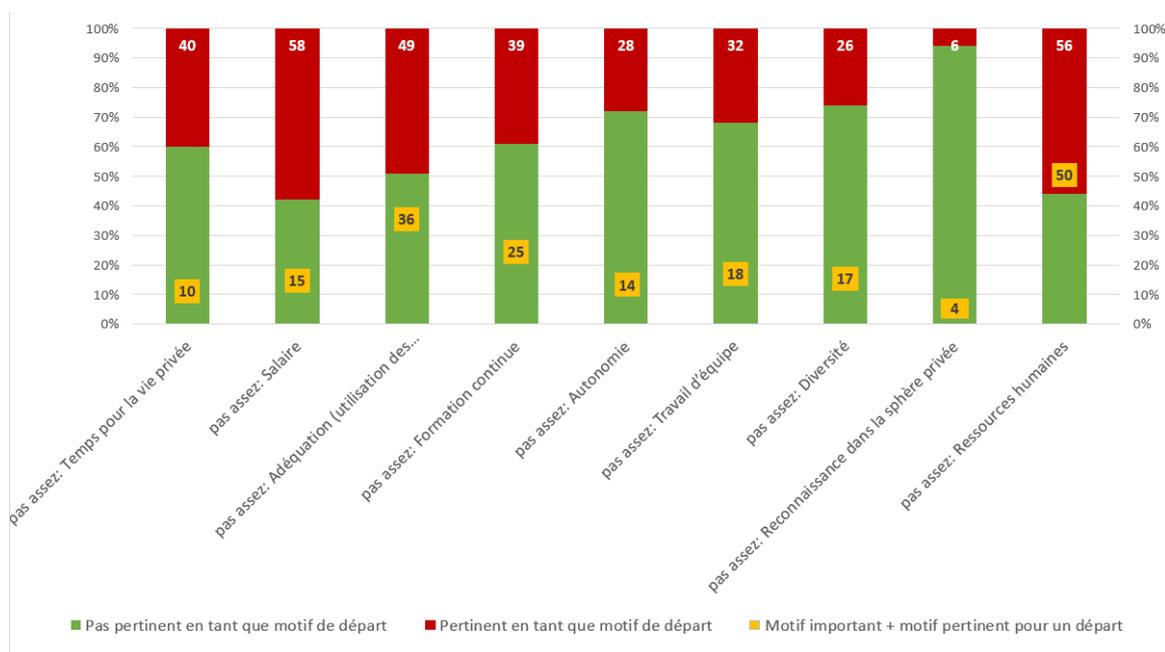


## **Quels sont les motifs anciens qui ont motivé le choix de la profession et qui sont également cités par la suite comme motifs de départ du domaine social?**

Après avoir traité la question du personnel qualifié travaillant dans le domaine social, nous allons maintenant nous concentrer sur ceux qui ont quitté le domaine social au moment de la deuxième enquête, un an et demi après avoir terminé leur formation, ou qui sont à la recherche d'un emploi. Il a déjà été mentionné que de mauvaises conditions de travail, telles que la situation du personnel et la rémunération, ainsi qu'une mauvaise adéquation et d'autres intérêts professionnels étaient les principales raisons des départs (cf. chapitre 7). Nous examinons plus en détail dans ce qui suit les raisons de départ et nous nous demandons dans quelle mesure les critères «Temps pour la vie privée», «Salaire», «Adéquation», «Formation continue», «Autonomie», «Travail en équipe», «Diversité», «Reconnaissance sociale» et «Travail d'encadrement» ont été des raisons importantes de départ (cf. colonnes dans l'illustration 23) et comment ils sont en relation avec les motifs professionnels initiaux (cf. cercles noirs et chiffres sur fond jaune de l'illustration 23).

Parmi toutes les personnes interrogées qui ont quitté le secteur, les premiers motifs de départ sont l'insuffisance des ressources humaines, ainsi que le manque d'adéquation, c'est-à-dire le fait de ne pas pouvoir utiliser ses propres compétences (46% pour les diplômés CFC, 69% pour les diplômés ES), suivi du salaire jugé insuffisant (59% des diplômés CFC, 50% des diplômés ES) et le manque de temps pour la vie privée (46% des diplômés CFC, 41% des diplômés ES). Les raisons de départ relativement peu nombreuses invoquées par les deux groupes sont un manque de reconnaissance (dans la sphère privée) et un manque de diversité des tâches. Pour les diplômés CFC, le manque de diversité a été une raison de départ plus fréquente que pour les diplômés ES.

Deuxièmement, il est intéressant de se demander si certains aspects du domaine social, qui contribuaient auparavant à l'attrait du choix de la profession, sont entretemps devenus un motif de départ. De telles corrélations négatives sont susceptibles d'indiquer des attentes insatisfaites qui ont pu provoquer le départ. Pour chaque raison de départ, cette corrélation est indiquée par les points noirs avec les nombres noirs sur fond jaune. Ils indiquent le niveau des attentes probablement non satisfaites pour chaque raison de départ. Un pourcentage élevé pourrait également mettre en évidence un décalage entre la manière dont la profession est perçue avant la formation et la réalité professionnelle, et donc être important pour l'orientation et l'information sur les professions.



*Illustration 23: Aperçu des raisons de départ pertinentes et proportion de ceux qui sont partis, car ils étaient insatisfaits d'un critère qui était important pour eux au moment du choix professionnel. Remarques: n=107, la motivation pour l'encadrement est opposée à «trop peu de personnel»*

Parmi les diplômés CFC et ES qui ont quitté le domaine, près de la moitié (41%) citent le **manque de temps pour la vie privée** comme une raison importante de départ. Pour dix pour cent des diplômés, il s'agissait également d'une raison importante dans le choix de leur formation dans le domaine social au moment de la première enquête. Cette proportion est relativement faible, le fait que le manque de temps pour la vie privée est l'une des raisons les plus courantes de quitter le domaine, mais ne représente pas une motivation courante pour le choix professionnel, n'est pas une contradiction, mais peut indiquer des attentes réalistes ou des changements de besoins.

Pour 58% des anciens apprentis CFC et des étudiants ES qui ont quitté le domaine, le **mauvais salaire** est la principale raison de départ. Parmi les diplômés qui ont quitté le domaine, 14% ont déclaré au moment de la première enquête que le salaire était également un motif important dans le choix d'une profession. Tout comme le temps pour la vie privée, le salaire a été peu cité comme critère de choix de la profession sociale apprise. Mais en proportion nettement plus de personnes quittent le domaine social pour cette raison. Cela peut aussi démontrer des changements dans les besoins.

Si la majorité de ceux qui restent dans le domaine social indiquent **pouvoir pleinement utiliser leurs compétences** dans leur emploi actuel dans le domaine social et que cette adéquation a été également un motif central de choix professionnel, c'est aussi un motif de départ fréquemment cité par les anciens apprentis et étudiants (49%). Cependant, l'utilisation des propres compétences est aussi l'une des raisons les plus fréquemment mentionnées pour le choix d'une profession. La proportion de personnes ayant quitté leur emploi, pour qui une bonne adéquation constituait un motif



important de choix professionnel, mais qui sont parties parce qu'elles n'ont pas pu utiliser leurs propres compétences est relativement élevée (35%).

Pour 39% des anciens apprentis CFC et étudiants ES, le **manque de possibilités de formation continue** est un motif de départ du domaine social et se classe donc au milieu des raisons évoquées. Toutefois, on constate que la proportion de personnes ayant quitté leur emploi, pour qui les possibilités de formation continue étaient à la fois un motif central de choix professionnel et un motif important de départ, est relativement élevée (24%). On constate également que la proportion de femmes (28%) est nettement plus élevée que celle des hommes (6%).

L'**absence d'autonomie au travail** est une raison de départ plus importante pour 28% des diplômés, mais est peu représentative, en comparaison avec d'autres raisons. En outre, pour seulement 13% des personnes ayant quitté leur emploi, l'autonomie a été un motif important de choix professionnel et, en même temps, un motif décisif de départ. Un tiers des personnes interrogées ont cité la **mauvaise collaboration en équipe** comme raison de départ. Pour un cinquième d'entre eux, le travail d'équipe a été également un motif important dans le choix de leur profession.

Le **manque de diversité des activités** ne semble pas être un motif fréquent de départ. 26% des anciens apprentis et étudiants citent le manque de diversité comme une raison. Avec 17%, la proportion de ceux qui sont partis, en indiquant qu'il s'agit d'une raison de départ importante et d'un motif central de choix professionnel au moment de la première enquête, est également faible. Ce petit groupe comprend un nombre disproportionné de diplômés ASE CFC en accompagnement des personnes handicapées et de diplômés d'une formation généraliste. Outre le manque de diversité, le **manque de reconnaissance dans le milieu privé** pour le travail est rarement mentionné comme motif pertinent de départ (6%), de même que la proportion de personnes invoquant le «motif important de choix de carrière» et le «motif pertinent de départ» est négligeable (4%).

En ce qui concerne le travail d'encadrement, on constate que le **manque de personnel** est un motif fréquent de départ pour 56% des anciens apprentis CFC et des étudiants ES. Parallèlement, un nombre frappant de personnes ayant quitté leur emploi ont déclaré que le soutien aux personnes était un motif principal dans le choix de leur profession ou de leur formation (50%) - plus fréquemment chez les femmes (51%) que chez les hommes (37%). Les ressources en temps sont susceptibles de jouer un rôle important dans les départs du domaine social en relation avec les ressources humaines et les tâches d'encadrement.

Dans l'ensemble, on peut conclure que les raisons de départ sont nombreuses et variées et qu'elles se combinent, mais que, parmi les critères examinés, on retient notamment les bas salaires, le manque d'adéquation et le manque de personnel. Le fait que des motifs importants de choix professionnel antérieurs (T1) soient cités plus tard (T2) comme motifs importants de départ peut être retrouvé dans les caractéristiques professionnelles suivantes: être capable de



soutenir et d'accompagner d'autres personnes et disposer de suffisamment de temps et de ressources humaines pour adapter, pouvoir utiliser ses propres compétences, pour les possibilités de formation continue et surtout pour le travail en équipe, surtout pour les CFC. À l'exception des possibilités de formation continue, ce sont exactement les trois motifs qui, à l'origine, ont été les raisons les plus importantes du choix de la profession pour les personnes interrogées.

## RÉCAPITULATIF

- Les personnes interrogées qui ont quitté le domaine social ou qui sont à la recherche d'un emploi au moment de la deuxième enquête ont eu tendance à évaluer tous les types de motifs comme moins pertinents que ceux qui travaillent dans le domaine social à T2. Cela peut signifier que les personnes ayant quitté leur emploi étaient moins motivées pour une profession sociale, même au début de leur formation.
- Les motifs altruistes et sociaux de choix professionnel (par exemple, soutenir des personnes) prédominent parmi les personnes interrogées qui travaillent au degré SEC II après avoir terminé leur formation tandis que les motifs intrinsèques axés sur les tâches (travail en équipe, etc.) prédominent parmi ceux qui travaillent au degré tertiaire.
- Parmi ceux qui travaillent dans le domaine social, nombreux sont ceux qui ont cité la «diversité des tâches» et l'«autonomie au travail» comme motifs de choix professionnel importants et qui rencontrent également ces critères dans leur travail quotidien. Il s'agit donc de motifs de choix professionnels très importants qui doivent être interprétés comme des facteurs d'attractivité de la profession apprise.
- Lors de l'évaluation du salaire et de la compatibilité de la vie professionnelle et familiale, peu de personnes interrogées ont choisi leur profession pour cette raison et trouvent des conditions particulièrement bonnes. Ces deux aspects ne représentent donc guère un facteur d'attractivité pour le domaine social.
- Parmi ceux qui quittent le domaine social, on peut identifier des motifs qui étaient d'une grande importance pour le choix de la profession et qui sont en même temps décrits comme une raison décisive de départ. Il s'agit de l'adéquation (le fait de pouvoir mettre en pratique ses propres compétences), de la formation continue et du travail en équipe. En outre, le manque de temps et de ressources en personnel, lié à des motivations élevées pour le travail d'accompagnement, est susceptible de contribuer au départ de travailleurs du domaine social.

## 9 INTENTIONS FUTURES

En raison du taux de départ légèrement supérieur à la moyenne dans le domaine social, les informations sur les intentions professionnelles à moyen terme des nouveaux diplômés est d'une importance capitale pour assurer les besoins de main-d'œuvre qualifiée (Institut d'études économiques de Bâle, 2016 ; B,S,S, 2011). Dans ce chapitre, nous donnons donc un aperçu des intentions des personnes interrogées à l'horizon de cinq et dix ans: comptent-elles rester dans le domaine social, le quitter ou exercer une activité autre qu'un emploi rémunéré ou suivre une formation.

Afin de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée, les informations sur le taux d'occupation souhaité des diplômés ASE CFC et des diplômés ES restant dans le domaine social revêtent également une grande importance. Ceci est d'autant plus vrai que le domaine social est également caractérisé par une très forte proportion de travailleurs à temps partiel (Institut d'études économiques de Bâle, 2016). Par ailleurs, du fait de la proportion supérieure à la moyenne de femmes dans le domaine social (ibid.), les absences liées à la maternité constituent également un problème. La question d'une éventuelle pause familiale plus longue se pose également pour les hommes. Enfin, nous examinerons les aspects du domaine social qui doivent être améliorés afin que les travailleurs qualifiés restent dans le secteur le plus long-temps possible.

Les personnes interrogées ont d'abord dû indiquer les probabilités pour diverses activités à l'horizon de cinq ans sur un total de 100%. Cela a permis de calculer l'option future la plus probable pour les personnes interrogées.

### **Dans quelle profession les diplômés CFC et ES se voient-ils le plus probablement dans cinq ans (2024)?**

Pour 78% des personnes interrogées, l'option la plus probable est de rester dans le domaine social. En revanche, seuls onze pour cent des personnes interrogées ont déclaré qu'un changement de secteur, une activité autre que leur emploi actuel ou une formation était l'option la plus probable. Cela varie selon le niveau de formation CFC ou ES, mais pas selon les différentes orientations ou filières.

Parmi tous les anciens diplômés CFC, 76% ont déclaré qu'ils souhaiteraient encore être dans le domaine social dans cinq ans (emploi ou formation complémentaire). Parmi les diplômés ES qui ont déjà opté pour une formation complémentaire dans le domaine social avec l'ES, le pourcentage est nettement plus élevé (81%).

Les diplômés CFC formés en Suisse romande ont beaucoup plus souvent l'intention de rester dans le domaine social à moyen terme (84% contre 74% pour les diplômés de Suisse alémanique); la situation est similaire pour les diplômés ES (84% pour les diplômés de Suisse romande; 79% pour les diplômés de Suisse alémanique). Beaucoup plus d'hommes que de

femmes prévoient de rester dans le domaine (83% pour les diplômés CFC contre 75%, 91% pour les diplômés ES contre 79%). En revanche, les femmes déclarent nettement plus souvent que les hommes qu'elles souhaiteraient exercer une activité autre qu'un emploi rémunéré ou une formation dans cinq ans (12% pour les diplômés CFC contre 5%, 15% pour les diplômés ES contre 2%).

## En quoi les intentions futures diffèrent-elles selon l'activité actuelle?

Une comparaison avec les activités actuelles est particulièrement intéressante pour estimer les effectifs (cf. illustration 24).

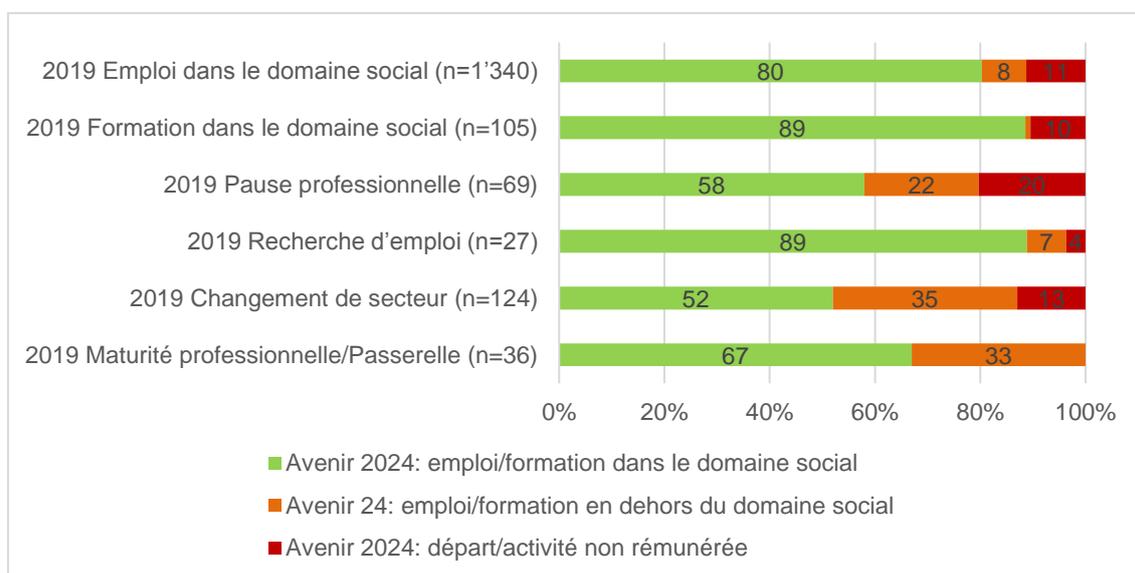


Illustration 24: Intentions à 5 ans selon l'activité actuelle 1.5 an après l'obtention du diplôme  
Remarques: n= 1'701, tous les répondants

Parmi toutes les personnes interrogées,

- qui **travaillent actuellement dans le domaine social**, 80% souhaitent continuer de travailler dans le domaine social dans cinq ans, huit pour cent souhaitent quitter le domaine social et onze pour cent souhaitent faire autre chose.
- qui **suivent actuellement une formation dans le domaine social**, 89% aimeraient rester dans le domaine social. Seul un pour cent envisage de changer de domaine et dix pour cent envisagent d'accepter une occupation autre que la formation et qu'un emploi rémunéré.
- qui **sont actuellement en pause professionnelle**, 58% aimeraient retourner dans le domaine social dans cinq ans. 22% aimeraient changer de domaine et 20% aimeraient accepter un autre emploi.

- qui sont **actuellement à la recherche d'un emploi dans le domaine social** près de 90% aimeraient travailler dans le domaine social. Pour ces personnes, il s'agit donc essentiellement de départs temporaires, comme en témoigne leur intention de retour à court terme (cf. chapitre 7).
- qui **sont actuellement en formation ou ont un emploi rémunéré dans un autre secteur (changement de secteur)**, 52% envisagent de retourner dans le domaine social à moyen terme, 35% envisagent de continuer à travailler dans un autre secteur et dix pour cent ne souhaitent plus être employés ou en formation.
- qui **obtiennent actuellement une maturité professionnelle**, 77% envisagent de travailler dans le domaine social. Parmi ceux qui se préparent à l'examen complémentaire à la maturité (passerelle), ce chiffre est de 40% (67% au total sur l'illustration 24).

En chiffres absolus, les intentions de départ dépassent les intentions de retour dans le secteur: 276 personnes interrogées qui sont actuellement en formation ou travaillent dans le domaine social aimeraient le quitter et 153 personnes aimeraient le réintégrer après une pause professionnelle, une recherche d'emploi ou une activité en dehors du secteur. Cela signifie que le solde à l'horizon des cinq prochaines années est négatif pour cette année d'obtention du diplôme. Dans le paragraphe suivant, nous ajoutons des informations sur le taux d'occupation prévu, qui est également important pour dresser un état des lieux de la main-d'œuvre qualifiée.

### Quel taux d'activité les diplômés CFC et ES souhaitent-ils dans cinq ans ?

Parmi les personnes interrogées qui souhaiteraient occuper un emploi dans ou en dehors du domaine social dans cinq ans (2024), 36% des diplômés CFC et 16% des diplômés ES prévoient d'occuper principalement un emploi à temps plein (100%) (cf. illustration 25).

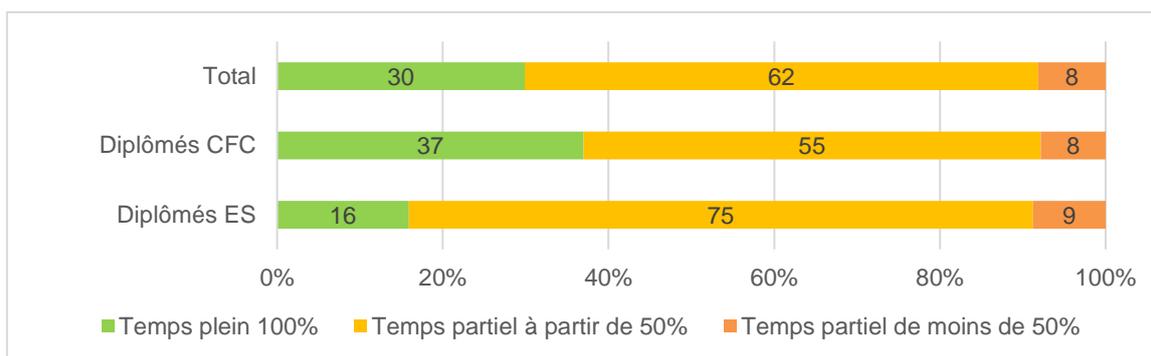


Illustration 25: Taux d'occupation souhaité en 2024

Remarques: n=1'269, n=834 diplômés CFC, n=435 diplômés ES

Par conséquent, un plus grand nombre de diplômés ES envisagent un taux d'occupation moyen à temps partiel supérieur à 50% (75% pour les diplômés ES contre 55% pour les diplômés CFC). Seul un petit nombre de diplômés (8% des diplômés CFC, 9% des diplômés ES) envisagent de travailler à temps partiel à un taux inférieur ou égal à 50%. La différence entre les

niveaux de formation peut notamment s'expliquer par les différents niveaux de salaire et/ou l'âge. De plus, des différences (non illustrées) sont constatées selon le domaine de travail actuel, l'orientation/la filière, le sexe et la région linguistique:

- Les diplômés CFC qui travaillent actuellement dans le domaine de l'accompagnement des enfants souhaitent beaucoup plus souvent avoir un emploi à temps plein que ceux qui travaillent actuellement dans le domaine de l'accompagnement des personnes handicapées (41% contre 25%).
- Pour tous les diplômés, on observe des différences significatives dans le taux d'occupation visé en fonction du sexe: 44% des hommes diplômés CFC et 28% des hommes diplômés ES souhaitent travailler à temps plein à l'avenir, contre 35% des femmes diplômées CFC et 13% des femmes diplômées ES.
- Dans le cas des diplômés ES, on observe aussi une différence selon la région linguistique: les diplômés ES de Suisse romande souhaitent beaucoup plus souvent travailler à temps plein à moyen terme que ceux de Suisse alémanique (20% et 11%). Cela pourrait également être dû à des différences culturelles dans les régions linguistiques en ce qui concerne l'accompagnement extrafamilial (OFS, 2017).
- Le taux d'occupation souhaité ne varie que légèrement entre les personnes interrogées qui veulent travailler dans le domaine social (30% à temps plein) et celles qui veulent travailler en dehors du domaine social (29% à temps plein).

Si nous comparons le taux d'occupation futur souhaité et le taux d'occupation actuel des personnes en activité, nous constatons que, même si les (rares)taux d'occupation faibles augmentent, les taux d'occupation actuels à temps plein auront plutôt tendance à diminuer (tableau 4).

Tableau 4: Taux d'occupation actuel (2019) et souhaité à l'avenir (2024) par niveau de formation

Taux d'occupation souhaité en 2024	Temps partiel égal ou inférieur à 50%	Temps partiel supérieur à 50%	Principalement à 100%	Total
Taux actuel				
Jusqu'à 50% inclus (n)	23	44	18	85
(pourcentage)	27%	52%	21%	100%
51-60% (n)	13	62	14	89
(pourcentage)	15%	70%	16%	100%
61-70% (n)	12	57	18	87
(pourcentage)	14%	66%	21%	100%
71-80% (n)	40	259	59	358
(pourcentage)	11%	72%	16%	100%
81-90% (n)	15	80	31	126
(pourcentage)	12%	63%	25%	100%
91-100% (n)	41	182	174	397

(pourcentage)		10%	46%	44%	100%
Total (n)		144	684	314	1142
(pourcentage)		13%	60%	28%	100%

Remarques: les pourcentages sont des valeurs arrondies, il se peut donc que la somme des lignes ne soit pas égale à 100%.

Dans l'ensemble, on constate une réduction de tous les taux d'occupation: environ un tiers souhaitent réduire le taux d'occupation, tandis que 16% souhaitent l'augmenter. La différence exacte ne peut être calculée en raison de l'estimation approximative du taux d'occupation futur dans les trois grandes catégories. Toutefois, ce calcul n'inclut pas les départs et les arrivées dans le domaine et ne peut être interprété que comme une approximation en raison de la grande variabilité au sein des trois catégories de taux d'occupation.

Il ressort de l'enquête menée auprès des travailleurs du domaine social (Müller et al., 2017) que les principales raisons du travail à temps partiel souhaité résident avant tout dans une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la famille ainsi que le souhait d'avoir plus de temps libre, et que les projets familiaux et les pauses familiales associées jouent un rôle central dans les projets futurs des personnes interrogées. C'est pourquoi nous nous intéressons à la question concernant des pauses familiales prévues.

### Combien de diplômés CFC et ES ont exprimé l'intention d'interrompre leur activité professionnelle pour fonder une famille?

La question de savoir si une pause familiale de plus d'un an est envisageable a été posée à tous, quelle que soit leur activité actuelle. Les réponses varient selon le niveau de formation, les orientations/filières, les régions linguistiques et le sexe (cf. illustration 26).

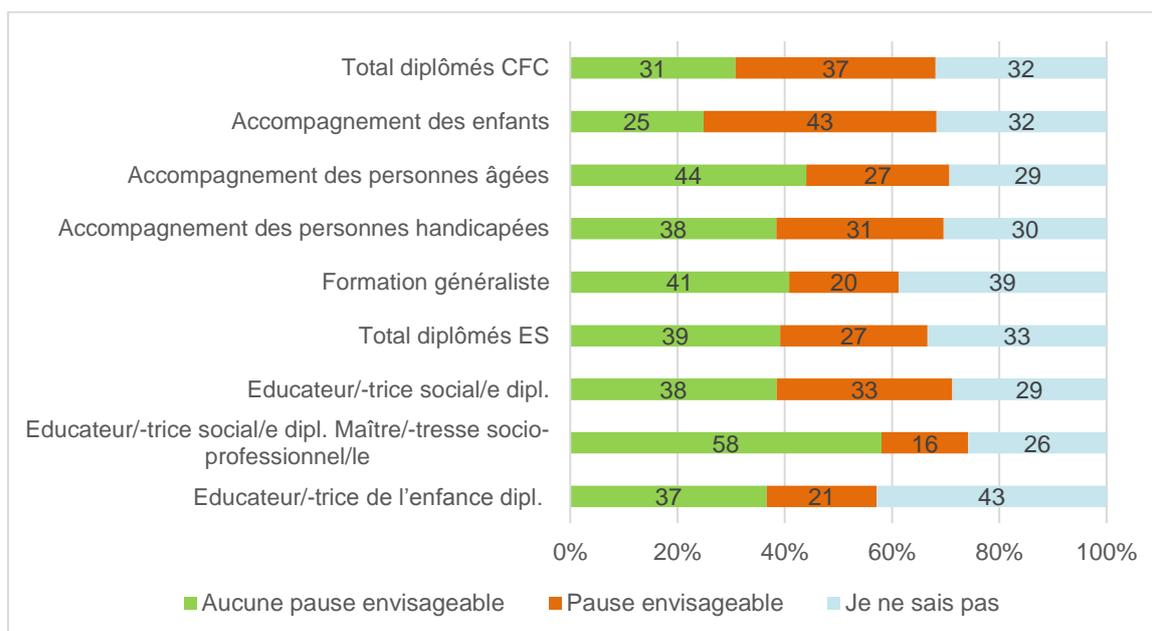


Illustration 26: Intention de pause familiale de plus d'un an  
Remarques: n=1'520; n=1'050 diplômés CFC; n=470 diplômés ES



37% des anciens apprentis CFC déclarent pouvoir envisager une pause familiale d'au moins un an à l'avenir, et un peu moins d'un tiers d'entre eux sont indécis ou ne peuvent l'envisager. Les diplômés CFC dans l'accompagnement des enfants envisagent nettement plus souvent une pause familiale plus longue (43%) que ceux dans l'accompagnement des personnes handicapées et des personnes âgées (31% et 27%). De plus, les assistantes socio-éducatives (39%) souhaitent plus souvent faire une pause familiale que les assistants socio-éducatifs (25%). En outre, les diplômés CFC en Suisse alémanique envisagent plus souvent une pause familiale (41%) qu'en Suisse romande (25%), ce qui pourrait s'expliquer par des différences cantonales dans la généralisation et l'acceptation de l'accueil extrafamilial (OFS, 2017).

Parmi les anciens étudiants ES, plus d'un quart d'entre eux souhaitent faire une pause familiale de plus d'un an, 39% n'en ont pas l'intention. Comme les diplômés CFC, les diplômés ES de Suisse alémanique (32%) prévoient aussi beaucoup plus souvent des pauses familiales que ceux de Suisse romande (23%), et les hommes (46%) déclarent plus souvent que les femmes (37%) qu'une pause familiale n'est pas envisageable.

Les raisons les plus fréquentes des pauses envisagées sont le fait de pouvoir se consacrer à la famille (87% des diplômés CFC, 82% des diplômés ES) et d'être en accord avec sa propre conception du rôle de père ou de mère (66% des diplômés CFC, 58% des diplômés ES). Ils sont moins nombreux à être d'accord avec les raisons (possibles) selon lesquelles l'emploi n'est pas rentable financièrement (11% des diplômés CFC, 6% des diplômés ES), les conditions de travail ne sont pas suffisamment conciliables avec une vie de famille (14% des diplômés CFC, 18% des diplômés ES) ou aucune solution n'a été trouvée pour la garde des enfants (6% des diplômés CFC, 7% des diplômés ES).

### **Quelle est la probabilité que les personnes interrogées travaillent dans le domaine social dans 10 ans?**

Afin d'élargir encore davantage l'horizon temporel, il a été demandé aux diplômés CFC et ES quelle serait la probabilité qu'ils travaillent encore dans le domaine social dans dix ans, c'est-à-dire en 2029. Dans l'ensemble, les personnes interrogées prévoient de travailler dans le domaine social en 2029 avec une probabilité moyenne de 71%. Cela varie considérablement selon l'activité exercée (voir tableau 5). La probabilité la plus élevée est indiquée par les personnes ayant terminé leur formation dans le domaine social en 2019 (83%) (T2) et la probabilité la plus faible par celles qui ont changé de secteur professionnel (58%).

Tableau 5: Probabilité d'emploi dans le domaine social en 2029 par activité

<b>Activité actuelle en 2019</b>	<b>Probabilité de travailler dans le domaine social en 2019</b>
Actif dans le domaine social (n=1'328)	71%
En formation dans le domaine social (n=105)	83%
En pause professionnelle (n=67)	70%
À la recherche d'un emploi (n=27)	73%
Réorientation dans un autre secteur (n=22)	54%
Dans une école de maturité professionnelle (n=26)	74%
Dans une passerelle (n=10)	63%
Total (n=1658)	71%

Pour les anciens apprentis CFC, la probabilité moyenne de rester dans le domaine social est de 69% et pour les anciens étudiants ES de 74%. Le modèle de base reste le même que pour la perspective à cinq ans: Les diplômés ES ont plus souvent l'intention de rester dans le domaine social, ce qui peut notamment s'expliquer par le fait que les travailleurs qualifiés au niveau ES ont déjà investi davantage dans leur formation dans ce domaine et y ont déjà obtenu des qualifications supérieures. Il n'y a pas de différences significatives selon l'orientation, le sexe et la région linguistique.

Il est intéressant de noter que 70% de ceux qui ne sont actuellement ni en activité ni en formation déclarent qu'ils souhaitent revenir dans le domaine social dans dix ans. Cela indique que ces phases de transition en dehors de l'activité professionnelle et de la formation sont très souvent des départs temporaires qui ne compromettent pas directement l'offre de main-d'œuvre qualifiée, mais nécessitent néanmoins que l'on soit attentif à la question du retour effectif de ces personnes dans le domaine social. Les intentions des personnes qui se sont réorientées vers d'autres professions et souhaitent revenir dans le domaine social dans dix ans sont aussi étonnamment élevées (58%). Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'un grand nombre de ces personnes exercent désormais des professions dans les secteurs de la santé et de l'enseignement (cf. chapitres 4 et 5), qui sont proches du domaine social. Avec ces diplômés, elles peuvent également trouver un emploi dans le domaine social.

En ce qui concerne les intentions à long terme, la question se pose également de savoir quels aspects du domaine social doivent être améliorés pour que les travailleurs qualifiés y restent le plus longtemps possible.



## D'après les diplômés CFC et ES où se situe le besoin d'amélioration le plus urgent dans le domaine social?

Nous avons demandé aux diplômés CFC et ES de choisir dans une liste de 13 aspects des conditions de travail les cinq qu'ils changeraient s'ils étaient libres de choisir. Ceux-ci sont illustrés dans le tableau 6.

Tableau 6: Top 5 des changements les plus fréquemment cités

Besoin de changement	Classement des propositions les plus fréquentes
• Meilleur salaire	1
• Moins d'heures de travail irrégulières	2
• Meilleure ambiance de travail dans l'entreprise	3
• Augmentation de la part d'activités d'encadrement	3
• Davantage de reconnaissance sociale	3
• Moins de contraintes de temps au travail	3
• Management plus compétent	4
• Meilleures perspectives de carrière	4
• Meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle	5

Remarques:  $n=1'668$ , les chiffres indiquent la fréquence de l'item dans le top 5 des changements nommés le plus souvent, des chiffres identiques signifient que les items ont été mentionnés aussi souvent parmi les premiers top 5.

Le classement varie légèrement en fonction de la formation initiale ou de l'activité exercée, mais tous les groupes citent un «meilleur salaire» en première position. En deuxième ou troisième position, on retrouve la réduction des horaires de travail irréguliers et les contraintes de temps au travail. L'autodétermination au travail est moins prioritaire pour tous.

On note les aspects suivants:

- Les personnes qui ne travaillent plus dans le domaine social, que ce soit après avoir changé de secteur ou en raison d'une pause professionnelle, soulignent toutes la nécessité d'une plus grande proportion d'activités d'encadrement, d'horaires de travail moins irréguliers et de moins de contraintes de temps.
- Les personnes qui quittent le domaine social citent aussi la nécessité d'un «management plus compétent», et les personnes en pause professionnelle, la nécessité d'une «meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale».
- Les anciens apprentis CFC mettent l'accent sur «une plus grande reconnaissance sociale» et «plus de perspectives de carrière», indépendamment de leur profession actuelle.
- Dans le cas des anciens étudiants ES, le motif «management plus compétent» occupe une place importante.



On remarque que les 5 premiers souhaits d'amélioration coïncident avec les raisons de départ (cf. chapitre 8). Dans l'ensemble, cela indique que le besoin de changement dans le domaine social est très similaire pour les personnes interrogées, et ne dépend pas de leurs motivations antérieures et très peu de leur emploi actuel.

## RÉCAPITULATIF

- Pour 78% de toutes les personnes interrogées, l'option la plus probable est de rester dans le domaine social au cours des cinq prochaines années. En revanche, seuls respectivement onze pour cent des personnes interrogées ES et CFC parlent d'un changement de secteur ou d'occupation (pause familiale, voyages ou séjours linguistiques).
- Les personnes interrogées actuellement en activité ou en formation dans le domaine social souhaitent être actives dans le domaine social dans les cinq prochaines années avec une probabilité de respectivement 80% (CFC) et 89% (ES). Parmi celles qui sont actuellement en pause professionnelle, 58% souhaitent réintégrer le domaine social et les changements actuels du secteur ne semblent pas non plus définitifs: 52% des personnes qui ont quitté le domaine social (à l'exclusion des personnes en MP et passerelle) veulent le réintégrer dans les cinq prochaines années.
- Dans l'ensemble, on peut prévoir une réduction du taux d'occupation: environ un tiers souhaite réduire le taux d'activité, tandis qu'environ 16% souhaitent l'augmenter.
- 37% des diplômés CFC et 27% des diplômés ES peuvent envisager de faire une pause familiale de plus d'un an à l'avenir. Dans l'ensemble, les femmes, les personnes interrogées en Suisse alémanique et les personnes travaillant dans le champ de l'accompagnement des enfants, envisagent nettement plus souvent des pauses familiales. La raison principale invoquée est le désir de pouvoir se consacrer à sa famille.
- Avec une probabilité moyenne de respectivement 69% et 74%, les diplômés CFC et ES souhaitent encore travailler dans le domaine social dans dix ans.



## BIBLIOGRAPHIE

Aeschlimann, B., Dauner Gardiol, I., Trede, I., Neumann, J., & Kriesi, I. (2018). *Personnes ayant quitté le domaine social*. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP

Statistiques de l'éducation du canton de Zurich (2017). *Formation professionnelle. Apprentis dans les écoles professionnelles selon la modalité et l'année de formation*. Téléchargement de [https://www.bista.zh.ch/\\_bb/bb\\_main.aspx#markeB](https://www.bista.zh.ch/_bb/bb_main.aspx#markeB)

Office fédéral de la statistique (OFS) (2017). *Les familles en Suisse. Rapport statistique 2017*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique. Téléchargement de <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.2347880.html>

Office fédéral de la statistique (OFS) (2019a). *Formation professionnelle initiale: tableaux de base 2018*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique. Téléchargement de <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/diplomes/degre-secondaire-II.html>

Office fédéral de la statistique (OFS) (2019b). *Maturités professionnelles, tableaux de base 2018*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique. Téléchargement de <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/diplomes/degre-secondaire-II.html>

Office fédéral de la statistique (OFS) (2019c). *Évolution démographique et conséquence pour l'ensemble du domaine de la formation. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3657 de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture CN du 17 août 2012*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.

Office fédéral de la statistique (OFS) (2019d). *Transitions après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail. Mise à jour 2019*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique. Téléchargement de <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.7206002.html>

B,S,S (2011). *Fachkräftesituation im Sozialbereich. Auswertungen anhand des Indikatoren-systems Fachkräftemangel. (n'existe qu'en allemand) Rapport final*. Bâle: SAVOIRSOCIAL.

B,S,S (2014). *Fachkräftemangel in der Schweiz – ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. (n'existe qu'en allemand)* Berne: Secrétariat d'État à l'économie.

B,S,S (2016). *Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich. Schlussbericht. (n'existe qu'en allemand)* Berne: Office fédéral des assurances sociales.

Institut für Wirtschaftsstudien Basel (Institut d'études économiques de Bâle) (2016). *Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs. (n'existe qu'en allemand)* Olten: SAVOIRSOCIAL.

Müller, M., Trede, I., Neumann, J., & Kriesi, I. (2017). *Travailleurs salariés dans le domaine social*. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP

Ros, M., Schwartz S. H., & Surkiss S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review* 48(1), 49-71.



SAVOIRSOCIAL (2019). *Aperçus des professions du domaine social*. Olten: SAVOIRSOCIAL. Téléchargement de [https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2017/10/Bildungssystematik\\_FR.pdf](https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2017/10/Bildungssystematik_FR.pdf)

Schaffert, R., Robin D., Mahrer Imhof R., & Rüesch P. (2015). *Berufslaufbahnen und Berufsrollen in der Pflege aus der Sicht von Berufseinsteigenden*. (n'existe qu'en allemand) Winterthur: ZHAW. Téléchargement de <https://www.zhaw.ch/storage/hochschule/medien/news/studie-berufslaufbahnen-und-berufsrollen-in-der-pflege.pdf>

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI (2018). *Formation professionnelle en Suisse: faits et chiffres 2018*. Berne: SEFRI.

Trede, I., Grønning, M., Pregaldini, D., Kriesi, I., Schweri, J., & Baumeler, C. (2017a). *La profession d'assistante et assistant en soins et santé communautaire: parfois un emploi de rêve, souvent une étape intermédiaire. derniers résultats de l'étude sur les parcours de formation et les parcours professionnels des personnes ayant accompli l'apprentissage. Rapport de tendance 2 de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle*. Zollikofen, Berne: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP et OdASanté.

Trede, I., Müller, M., Neumann, J., & Kriesi, I. (2017b). *Erste Befragung der Lernenden Fachfrau / Fachmann Betreuung und der Studierenden der höheren Fachschulen im Sozialbereich: Zwischenbericht*. (n'existe qu'en allemand) Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP

TREE (2016). *Konzepte und Skalen. Befragungswellen 1 bis 9, 2001-2015*. (n'existe qu'en allemand) Berne: TREE.