

Formation continue

# Soutien inégal de la part des employeurs

Par **Marianne Müller**, **Ines Trede** et **Jörg Neumann**

**Dans le monde du travail actuel, se former en début de carrière n'est plus suffisant à long terme. Se former constamment, telle est désormais la devise. Mais dans cette démarche, tous les employés et employées ne reçoivent pas le même soutien de leurs employeurs. C'est ce que montre une analyse de l'IFFP, réalisée dans le champ d'activités du social.**

Qui obtient le soutien de son employeur, et sous quelle forme, pour suivre une formation continue ? Dans le cadre d'une étude sur la situation des personnes actives dans le domaine social (cf. encadré), une équipe de chercheurs et de chercheuses de l'IFFP s'est intéressée de près à cette question.

Premier constat : les hommes sont plus soutenus par leurs employeurs que les femmes dans leurs projets de formation continue. Et ce, bien que les professions sociales soient considérées comme des professions largement féminines. On observe également des différences selon les qualifications : les employé-e-s ayant suivi une formation adéquate sont plus susceptibles d'être soutenu-e-s par leurs employeurs que ceux ne disposant d'aucune formation qualifiante. Et les employé-e-s occupant des postes dans des professions du domaine social tertiaire sont davantage considéré-e-s que celles et ceux occupant des postes du degré secondaire II.



↑ Illustration d'**Arnaud Stadtmann**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

Ainsi, un travailleur social bénéficie d'un meilleur soutien qu'une assistante socio-éducative.

## De l'utilité dépend le soutien

Le fait que le niveau de soutien par l'employeur varie selon les employé-e-s n'est pas un phénomène nouveau. La théorie du capital humain l'explique par des attentes diverses en matière d'utilité. Selon cette théorie, les employeurs considèrent qu'il est moins intéressant d'investir dans la formation continue de femmes ou de personnes peu qualifiées pour des raisons liées au temps partiel, à des pertes de gains ou à leur parcours de formation antérieur.

Pourtant, la présence des femmes et de personnel non spécialisé est essentielle pour répondre

au besoin de personnel dans le domaine social. Il est par conséquent nécessaire de prendre des mesures pour enrayer les inégalités en matière de soutien à la formation continue. Les femmes disposant d'un diplôme qualifiant dans une profession sociale devraient bénéficier du nouveau règlement sur les subventions de la formation professionnelle supérieure. Depuis 2018, toutes les diplômées et tous les diplômés des examens professionnels fédéraux sont soutenu-e-s financièrement directement par la Confédération. Comme le montre l'enquête menée par l'IFFP, il est nécessaire de mettre en place d'autres mesures spécifiques visant à soutenir de manière ciblée le personnel non spécialisé.

■ Marianne Müller, MA, responsable de projet à l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP ■ Prof. Dre Ines Trede, responsable de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP ■ Jörg Neumann, MA, collaborateur scientifique à l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP

### Étude sur les parcours de formation dans le domaine social

Sur mandat de SAVOIRSOCIAL, l'Observatoire suisse de la formation professionnelle de l'IFFP a mené une étude sur les parcours de formation en trois volets, portant sur les parcours de formation et d'activités professionnelles dans le domaine social. Les enquêtes ont été menées auprès de personnes en formation et d'étudiant-e-s, d'employé-e-s, ainsi que de personnes ayant quitté le domaine social. Les résultats présentés ici sont issus de l'enquête réalisée auprès de 3590 employé-e-s.

► [www.iffp.swiss/obs/penurie-personnel-qualifie-domaine-social](http://www.iffp.swiss/obs/penurie-personnel-qualifie-domaine-social)