



IFFP

INSTITUT FÉDÉRAL DES
HAUTES ÉTUDES EN
FORMATION PROFESSIONNELLE

Travailleurs salariés dans le domaine social : Rapport des résultats

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

Auteurs

Marianne Müller
Ines Trede
Jörg Neumann
Irene Kriesi

Donneur d'ordre

Madame Karin Fehr, SAVOIRSOCIAL

Zollikofen, le 02.11.2017

SAVOIRSOCIAL
Organisation faîtière suisse du monde
du travail du domaine social



OBS IFFP

OBSERVATOIRE SUISSE
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

SOMMAIRE

RAPPORT DE GESTION	3
1 INTRODUCTION	10
1.1 Objectif et questionnaire	12
1.2 Méthodologie et base de données	14
1.3 Professions représentées dans l'échantillon	17
2 CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET PARCOURS PROFESSIONNEL	23
2.1 Caractéristiques individuelles	23
2.2 Parcours individuels de formation et parcours professionnels	25
2.2.1 Niveaux d'études	25
2.2.2 Expérience du marché du travail	28
2.2.3 Transition à partir de phases sans activité lucrative et sans formation de longue durée	30
3 CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ET DE L'EMPLOI ACTUEL	32
3.1 Caractéristiques des entreprises	32
3.2 Caractéristiques en rapport avec l'emploi	34
4 CHAPITRE: ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE	41
4.1 Chapitre: évaluation de la profession actuelle	41
4.2 Évaluation de la situation professionnelle actuelle	44
4.3 Satisfaction générale et spécifique par rapport à l'emploi actuel	47
4.4 Satisfaction et fierté que procure le travail	52
4.5 Facteurs influant sur la satisfaction générale et spécifique par rapport à l'emploi actuel	53
4.5.1 Indication sur le procédé d'estimation	54
4.5.2 Résultats de l'analyse de régression	55
5 CHAPITRE: FORMATIONS CONTINUES – ENCOURAGEMENT DE L'EMPLOYEUR, DEGRÉ D'INFORMATION, SOURCES D'INFORMATION	60
5.1 Encouragement des employeurs	60
5.2 Degré d'information et sources d'information des salariés	62
6 CHAPITRE: LES PERSPECTIVES D'AVENIR DES TRAVAILLEURS SALARIÉS	69
6.1 Objectifs futurs dans une perspective à cinq ans	69
6.2 Taux d'activité souhaité dans cinq ans	74
6.3 Facteurs influençant les intentions de rester	78
6.3.1 Résultats de l'analyse de régression	79
7 BIBLIOGRAPHIE	82

RAPPORT DE GESTION

Le point de départ de la présente analyse est l'enquête mandatée par SAVOIRSOCIAL sur la demande de personnel qualifié et de formation dans le domaine social (IWSB 2016). Elle traite le sujet du point de vue de l'employeur et fait état d'une situation difficile de la main-d'œuvre qualifiée dans différentes professions du domaine social. Pour combattre cette tendance et pouvoir couvrir la demande de personnel sur le long terme, il est nécessaire d'avoir des informations sur le parcours de formation et le parcours professionnel de la population active 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. Les trois volets de l'étude analysent en premier lieu la situation professionnelle des apprenants et des étudiants ES, puis, dans un second temps, celle des salariés et, pour finir, la situation des personnes qui ont quitté le domaine social.

Le présent rapport porte sur les résultats du deuxième volet de l'étude. Celui-ci repose sur une enquête en ligne réalisée entre mars et juin 2017 auprès de personnes qui travaillent dans le domaine social. Le groupe cible est constitué de spécialistes formés et d'employés sans qualification formelle issus des domaines d'activité Assistance aux enfants et aux adolescents, Encadrement de personnes âgées, Accompagnement de personnes en situation de handicap et du domaine de l'aide sociale légale. L'objectif de l'étude est d'une part de déterminer la situation et la motivation actuelles des salariés, les principales étapes de leur formation et de leur carrière et leurs projets professionnels, et d'autre part d'analyser l'existence éventuelle de différences entre les domaines d'activité, les régions ou leurs qualifications (main-d'œuvre qualifiée ou personnes en reconversion¹).

Pour servir de base au tirage de l'échantillon, on a eu recours à la base de données d'adresses créée dans le cadre de l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée (IWSB 2016), portant sur quelque 7000 entreprises qui relèvent des champs de travail du domaine social susmentionnés. Pour l'enquête de 2017, la base de données en question a été complétée par 500 adresses de services sociaux communaux sélectionnés de manière aléatoire. À partir de la base de données mise à jour, on a fini par déterminer 5394 adresses d'entreprise valables.

Contrairement à l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée 2016, qui repose sur une enquête auprès des entreprises, il s'agit ici d'une enquête de personnel. Le tirage de l'échantillon de l'enquête

¹Par «personnes en reconversion», on entend les personnes qui ne peuvent pas attester d'une formation formelle adéquate ou similaire pour le poste à pourvoir.

repose sur le procédé suivant: dans un premier temps, les personnes de contact des entreprises ont été avisées par e-mail et priées de faire suivre à leurs collaborateurs un lien vers le questionnaire en ligne. En tout, 3590 personnes issues de 1242 entreprises ont participé à l'enquête, ce qui correspond à un taux de participation au sein de l'entreprise de 23%.

Du fait de sa conception, certains résultats de l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée ne sont pas directement comparables avec ceux de la présente étude. Ainsi, par exemple, le niveau de formation des personnels qualifiés qui ont participé au 2^e volet de l'étude montre une distribution toute autre que celle qui a été extrapolée dans l'étude sur le personnel qualifié, avec les indications de l'entreprise. Près des deux tiers des personnes sondées ont un diplôme du degré tertiaire. Cela se reflète très nettement dans les réponses obtenues à quelques questions. Mais en ce qui concerne d'autres questions, les résultats peuvent tout à fait être généralisés.

L'étude était articulée autour de toute une série de questions spécifiques. Nous les avons compilées et avons résumé les principales réponses comme suit.

Quels sont les diplômes et les caractéristiques professionnelles des travailleurs qualifiés et des personnes en reconversion? Quelle est l'expérience professionnelle moyenne dans le domaine social et la durée moyenne d'exercice du poste en question?

Le diplôme le plus élevé – soit dans le domaine social, soit ailleurs – est, pour près des deux tiers des personnes interrogées, un diplôme du degré tertiaire. Environ 30% ont «seulement» un diplôme du degré secondaire II. Les 4% restants ne peuvent pas attester d'une formation post-obligatoire.

Parmi toutes les personnes interrogées, un cinquième n'a pas (encore) achevé sa formation professionnelle initiale dans le domaine social. Les personnes issues d'autres horizons professionnels viennent, pour la plupart, des secteurs de la formation, de la santé, de l'économie et de l'administration.

Les personnes interrogées sont réparties inégalement dans les différents domaines de travail: près de la moitié des personnes travaillent dans le domaine social de l'assistance aux enfants et aux adolescents, 38% dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap, 12% dans l'encadrement de personnes âgées et 5% dans l'aide sociale légale. Les assistants/tes socio-éducatifs/ves CFC (22%) et les éducateurs sociaux ES/éducatrices sociales ES (17%) comptent parmi les professions les plus souvent exercées.

Les personnes interrogées disposent en moyenne de plus de 17 ans d'expérience professionnelle, dont onze ans dans le domaine social. La durée moyenne d'exercice de l'emploi qu'elles occupent actuellement est de six ans. Parmi les salariés ayant de l'expérience, 72% étaient déjà employés dans le domaine social avant leur poste actuel. Pour un quart des

personnes interrogées, le poste qu'elles occupent actuellement est le premier après la formation professionnelle.

À quel point est-on satisfait de la situation professionnelle actuelle?

La majorité des personnes interrogées, à savoir les deux tiers, sont en général satisfaites, ou le sont tout à fait, de leur emploi actuel. Cela dit, environ un quart des personnes interrogées ressentent un stress psychique et physique au poste qu'elles occupent actuellement. Ce surmenage est plus important chez les personnes qui considèrent que leur service fonctionne en sous-effectif et qui travaillent dans l'accompagnement des personnes âgées ou à un poste de responsabilité. En outre, les travailleurs qualifiés se sentent plus stressés que les personnes en reconversion. Les personnes interrogées qui exercent des postes du tertiaire ressentent aussi plus de stress que les «assistants socio-éducatifs CFC» ou «assistante-s en soins et santé communautaire AFP». Environ 85% des répondants se sentent (plutôt) bien préparés par leur formation à leur poste actuel. Chez les répondants de l'aide sociale légale, des régions linguistiques latines et des personnes en reconversion, la formation est très souvent jugée insuffisante. La collaboration professionnelle au poste actuel est jugée bonne: 85% sont en général satisfaits de la collaboration en équipe et avec les supérieurs hiérarchiques.

Même si la plupart des personnes interrogées sont (très) satisfaites de leur emploi actuel, il faut tenir compte du fait qu'un quart d'entre elles ressentent un stress psychique et physique sur leur lieu de travail actuel, dans les entreprises, au niveau de la formation professionnelle ainsi que du développement et de l'actualisation des professions sociales.

Quel rôle jouent les caractéristiques de l'entreprise dans la satisfaction?

Le degré de satisfaction de son poste actuel dépend exclusivement des caractéristiques de l'entreprise. Les caractéristiques individuelles ne jouent pas un rôle significatif. Le niveau de satisfaction est supérieur chez les personnes qui travaillent

- dans de petites structures
- en Suisse alémanique
- dans des entreprises où les problèmes psychophysiques sont moins importants et où elles bénéficient d'une bonne ambiance de travail (collaboration)
- avec des horaires réguliers
- avec une part importante de tâches d'accompagnement et une faible part de tâches administratives
- dans des services sans sous-effectif
- avec un contrat de travail à durée indéterminée

- à un poste de cadre
- qui sont satisfaites de leur salaire, des opportunités de carrière et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Le rapport entre les caractéristiques de l'entreprise et la satisfaction dans l'emploi actuel montre l'importance du rôle que jouent précisément les entreprises, leur philosophie et leur politique de personnel, ainsi que les conditions de travail y afférentes en matière de fidélisation du personnel.

Quels objectifs de carrière et de formation ont été formulés pour les cinq prochaines années?

La grande majorité des personnes interrogées, à savoir 80% environ, souhaitent continuer de travailler dans le domaine social dans cinq ans. 73% dans la même profession sociale et 6% dans une autre. Près de 10% aimeraient changer de branche et exercer un métier hors du domaine social. 10% veulent quitter la vie active, essentiellement parce qu'elles veulent se ménager une pause familiale ou qu'elles partent à la retraite. Les personnes désirant changer de profession au sein du domaine social envisagent de devenir assistant/e social/e, éducateur/trice social/e ou d'occuper un poste de cadre. Les personnes désirant changer de branche sont intéressées principalement par les secteurs de la santé ou de la formation, qui sont apparentés au domaine social.

Quels sont les motifs invoqués pour continuer de travailler dans le social? Quels sont les motifs invoqués pour changer de profession?

Les avantages que voient les répondants dans les professions sociales tiennent surtout aux aspects altruistes et sociaux; pour eux, le caractère social et stimulant des activités qu'ils exercent dans leur métier actuel et le dévouement sont des raisons de ne pas changer. Le salaire, les opportunités de carrière et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ne sont guère perçus comme des atouts de la profession.

Les raisons qu'ils invoquent pour changer de profession à l'intérieur ou à l'extérieur du domaine social sont surtout des motivations liées aux activités exercées, comme la diversité du travail ou l'intérêt des tâches. Par ailleurs, les employés occupant des postes d'assistants socio-éducatifs CFC ou d'assistants en soins et santé communautaire AFP considèrent le salaire comme une incitation à changer de profession.

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée a un impact sur la satisfaction des employés quant à leur emploi actuel et les incite à rester fidèles à la profession sociale exercée et au domaine social. En même temps, cette question a tendance à être perçue plutôt comme un inconvénient des professions sociales. Au regard des personnes qui planifient une pause

familiale et envisagent par conséquent de quitter leur profession et/ou le domaine social, des mesures permettant d'améliorer l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle peuvent s'avérer bénéfiques pour une réinsertion professionnelle rapide.

Quels facteurs favorisent les projets de maintien dans la profession des travailleurs qualifiés et des personnes en reconversion?

Les intentions d'exercer toujours le même métier dans les cinq prochaines années dépendent fortement de la satisfaction qu'on éprouve à ce poste: plus elle est forte, plus il y a de chances qu'on persévère dans la profession. La satisfaction est étroitement liée aux conditions de travail. En outre, cette intention de conserver son poste dépend de l'âge, et elle est plus importante chez les personnes de 41 à 55 ans. Les personnes interrogées ayant un ou plusieurs enfant(s) sont plus enclines que celles qui n'en ont pas à garder leur profession actuelle.

Dans quelle mesure les employeurs soutiennent-ils les formations continues? Quelle connaissance les travailleurs qualifiés ont-ils de l'offre de formation continue? De quoi dépendent ces connaissances? À quelles sources d'information a-t-on recours?

Les employeurs sont nombreux à soutenir les formations continues, mais les répondants en font un usage différencié: les femmes, les jeunes employés de 16 à 25 ans, les personnes occupant un poste d'assistant/e socioéducatif/ve CFC ou les aides en soins et accompagnement AFP, ou encore celles qui sont issues d'autres horizons professionnels, bénéficient d'une aide moins importante que les hommes, les personnes de plus de 25 ans, celles qui exercent des professions sociales du degré tertiaire ou la main-d'œuvre qualifiée. On constate aussi des résultats identiques dans d'autres branches où les cadres (dirigeants) bien qualifiés profitent également plus que la moyenne de la participation financière de l'employeur aux offres de formation continue. Dans le domaine social qui présente en général une proportion importante d'employés non qualifiés pour leurs activités professionnelles (voir entre autres l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée), ces résultats sont d'une portée particulière. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir les mesures de sensibilisation des employeurs, par exemple pour encourager les adultes à avoir une qualification professionnelle.

La plupart des personnes interrogées se considèrent bien informées sur les possibilités de formation continue et les perspectives de carrière. Un petit quart seulement se considère mal informé. Le niveau d'information concernant les opportunités de formation continue et les perspectives professionnelles est meilleur en Suisse alémanique, où l'employeur encourage un vaste programme de formation continue, pour les répondants et les cadres supérieurs plus âgés.

Les sources d'information «employeurs» et «prestataires de formation» sont les plus fréquemment utilisées et leurs informations sont considérées comme les plus utiles. Les sources des associations sont moins fréquemment utilisées et ne sont pas considérées comme utiles. Il vaudrait vraiment la peine de vérifier comment les informations des différents acteurs peuvent être affinées et mieux coordonnées, à l'usage des personnes qui s'intéressent à la profession.

INDEX DES TABLEAUX

Tableau 1:	Participation à l'étude: entreprises consultées et participantes	16
Tableau 2:	Participation au sondage des employés d'après la profession sociale qu'ils exercent actuellement	18
Tableau 3:	Employés par niveau formel de formation de la profession sociale exercée actuellement et champ d'activité	20
Tableau 4:	Employés par niveau de formation de la profession sociale exercée actuellement et par région linguistique	21
Tableau 5:	Qualification des employés (professionnels ou personnes en reconversion) et champ d'activité	22
Tableau 6:	Aperçu des caractéristiques socio-démographiques des personnes interrogées par champ d'activité	23
Tableau 7:	Diplômes de l'enseignement supérieur par champ d'activité	27
Tableau 8:	Expérience professionnelle des employés et ancienneté au poste actuel par champ d'activité	29
Tableau 9:	Type et répartition des phases sans revenu juste avant l'embauche	30
Tableau 10:	Classement des avantages de la	42
Tableau 11:	Comparaison du taux d'activité souhaité par rapport à la part des salariés qui l'ont déjà	75

INDEX DES ILLUSTRATIONS

Illustration 1:	Concept global de l'étude sur les parcours de formation et professionnels de différents groupes professionnels dans des domaines d'activité choisis du domaine social ainsi que de ceux qui changent de profession	11
Illustration 2:	Répondants par champ professionnel, n=3593	13
Illustration 3:	Entreprises participantes par région linguistique et champ d'activité	17
Illustration 4:	Taille de l'entreprise par champ d'activité.	32
Illustration 5:	Taille du service mesurée sur la base du nombre d'employés par champ d'activité.	33
Illustration 6:	Fonctions dirigeantes. Remarques: Données en pourcentage, n=3342.	34
Illustration 7:	Part des contrats de travail à durée déterminée par fonction dirigeante	36
Illustration 8:	Taux d'activité par fonction dirigeante	36
Illustration 9:	Horaires de travail selon le champ d'activité	38
Illustration 10:	quote-part moyenne des tâches par champ professionnel	39
Illustration 11:	Évaluation de la situation professionnelle actuelle	45
Illustration 12:	Satisfaction générale de l'emploi actuel selon le champ professionnel	48
Illustration 13:	Satisfaction par rapport à la collaboration sur le lieu de travail selon le champ professionnel	49
Illustration 14:	Préparation au poste selon le champ professionnel	49
Illustration 15:	Vécu du stress psychique et physique par champ professionnel	51
Illustration 16:	Choisir de nouveau la profession actuelle	52
Illustration 17:	Fierté professionnelle, état des différentes déclarations sur la fierté	53
Illustration 18:	Facteurs influant sur la satisfaction générale par rapport à l'emploi actuel	57
Illustration 19:	Encouragement de la formation continue par l'employeur	61
Illustration 20:	Degré d'information sur les formations continues et les perspectives professionnelles	63
Illustration 21:	Fréquence de l'utilisation des sources d'information et évaluation de l'utilité des informations recueillies	65
Illustration 22:	Facteurs d'influence sur le degré d'information	67
Illustration 23:	Perspectives d'avenir à cinq ans après l'enquête, selon le champ professionnel	70
Illustration 24:	Autre activité en dehors de la vie active par champ professionnel	74
Illustration 25:	Taux d'activité souhaités à moyen terme par champ professionnel	75
Illustration 26:	Raisons de travailler à plein temps par champ d'activité	76
Illustration 27:	Raisons de travailler à temps partiel. Remarques: Part des employés qui estiment les raisons invoquées comme généralement ou tout à fait pertinentes. D'une caractéristique à l'autre, le n peut varier en raison de choix multiples.	77

1 INTRODUCTION

Différentes études font état d'une situation difficile de la main-d'œuvre dans le domaine social. Elle peut s'expliquer d'un côté par un niveau de la croissance de l'emploi supérieur à la moyenne par rapport à d'autres branches. Selon une étude récente (IWSB 2016), elle se situe autour de 7 %. L'accroissement de la demande en main-d'œuvre serait donc surtout stimulé par l'amélioration des structures d'accueil extrafamiliales et parascolaires des enfants, et par l'augmentation du nombre des personnes âgées nécessitant une prise en charge.

D'un autre côté, le domaine social est marqué par deux particularités spécifiques aux employés: en premier lieu, le taux de réorientation professionnelle est relativement élevé; ensuite, un très fort pourcentage des employés travaille à temps partiel. Ces deux facteurs compliquent encore plus la garantie des ressources en personnel. Comme le montre une étude mandatée par SAVOIRSOCIAL, les différentes professions et différents champs d'activité au sein du domaine social sont touchés, voire menacés à des degrés divers, par un manque de main d'œuvre qualifiée, qui se fait ressentir en particulier au niveau de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents ainsi que dans l'encadrement des personnes âgées (IWSB, 2016).

Afin de pouvoir couvrir sur le long terme les besoins de personnel dans le domaine social dans son ensemble ainsi que dans ses différents champs d'activité, il est nécessaire d'avoir des informations sur le parcours de formation et la carrière professionnelle des personnes qui travaillent dans les différentes professions du domaine social. Jusqu'à ce jour, ces données font défaut. Les études existantes ne fournissent que des informations restreintes, car elles ne portent que sur certaines professions précises ou certains domaines professionnels (voir par exemple Salzmann, Berweger, Bühler et Sperger, 2016, Blöchlinger, 2014). Cependant, étant donné que les divers champs d'activité du domaine social ne concernent pas les mêmes groupes de personnes à encadrer (personnes âgées, enfants et adolescents, personnes handicapées) et présentent des différences structurelles en termes de taille et de professions salariées (IWSB, 2016) – ces résultats ne peuvent pas être généralisés. En effet, les différences probables entre les professions et les champs d'activité du domaine social ne peuvent être mises en lumière que si nous disposons de données collectées de manière uniforme et d'une comparaison systématique entre les personnes de professions et champs d'activité différents. 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 des personnes dans le domaine social². La présente étude vise à approfondir les connaissances sur les parcours de formation et les parcours professionnels, ainsi que sur la situation de formation et professionnelle des futurs/es spécialistes dans les professions sociales, et des employés sans qualification formelle dans le domaine social. Elle cherche par ailleurs à identifier les raisons du départ des employés qualifiés du domaine social.

Origine: Analyse des personnes qualifiées: 2011/2014 L'association décide de mener des études complémentaires Enquête dans les entreprises 2014/15	Mandat: SAVOIRSOCIAL Financé selon art. 54/55 LFPPr Institutions participantes: SPAS, CSIAS, OrTra Social, ES Social
--	--

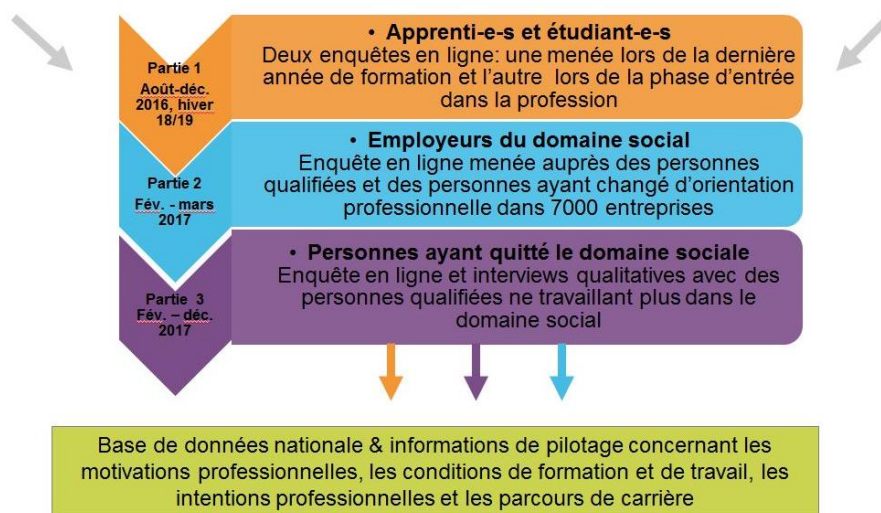


Illustration 1: Concept global de l'étude sur les parcours de formation et professionnels de différents groupes professionnels dans des domaines d'activité choisis du domaine social ainsi que de ceux qui changent de profession

L'étude comporte trois parties, présentées dans l'illustration 1. La première partie comprend deux questionnaires s'adressant à des apprentis du métier «d'assistant/e socio-éducatif/éducative» (ou apprentis ASE) et à des étudiants des écoles supérieures dans le domaine social (ou étudiants ES). La première enquête a été réalisée en 2016, la deuxième est prévue un an et demi après l'obtention du diplôme (2018/2019). La deuxième partie est un état des lieux de la situation professionnelle présente des employés, et étudie les carrières professionnelles actuelles, les objectifs professionnels ou de formation, ainsi que les conditions de travail et la motivation professionnelle des personnes actives dans le domaine social, dans le cadre d'une enquête unique. Elle tient compte des champs d'activité suivants: soutien aux enfants

²L'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. La SPAS est le partenaire de coopération.

et jeunes, encadrement des personnes âgées, accompagnement de personnes en situation de handicap et, en plus, à la demande de la Conférence Suisse des institutions d'aide sociale (CSIAS), le domaine d'activité de l'aide sociale légale. La troisième partie comprend une enquête auprès des professionnels formés dans le domaine social mais l'ayant quitté. La deuxième partie est consacrée au présent rapport, le sondage des employés. À titre de complément d'information et si cela est utile, on fera appel à certains endroits au premier sondage déjà réalisé auprès des apprentis et des étudiants.

La structure du présent rapport est la suivante: La deuxième partie de ce chapitre décrit les objectifs et la problématique, l'approche méthodique et l'échantillonnage. Le chapitre 2 décrit les caractéristiques sociodémographiques des personnes interrogées. L'environnement opérationnel et les conditions de travail sont traités au chapitre 3. Le chapitre 4 examine la satisfaction au travail et au poste de travail occupé, tandis que le chapitre 5 est consacré au niveau d'information des personnes interrogées sur leurs possibilités de formation continue. Enfin, le chapitre 6 s'intéresse aux intentions d'avenir.

1.1 Objectif et questionnaire

L'enquête effectuée auprès des employés du domaine social a pour objectif d'obtenir des connaissances approfondies sur les parcours de formation et professionnels des personnes qui exercent une profession sociale. Elle étudie la situation et la motivation actuelles des travailleurs, les principales étapes de leur formation et de leur carrière, leurs projets d'avenir professionnels et l'existence éventuelle de différences entre les domaines d'activité, les régions ou leurs qualifications (main-d'œuvre qualifiée ou personnes en reconversion). Dans le même temps, elle s'articule autour des questions suivantes:

- Comment se présentent les parcours professionnels de travailleurs qualifiés et de personnes en reconversion? Quelle est l'expérience professionnelle moyenne dans le domaine social et dans la profession sociale exercée?
- À quel point est-on satisfait de sa situation professionnelle actuelle?
- Quel rôle jouent les caractéristiques opérationnelles dans la satisfaction?
- Quels objectifs de carrière et de formation ont été formulés pour les cinq prochaines années?
- Quels sont les motifs invoqués pour continuer de travailler dans le social?
- Quels facteurs ont un impact sur le changement de secteur des travailleurs qualifiés et des personnes en reconversion?
- Quelle connaissance les travailleurs qualifiés ont-ils de l'offre de formation continue? De quoi dépendent les connaissances?

Champs professionnels et main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social

Champs professionnels étudiés dans le domaine social:

Le domaine du travail social est déterminé dans la présente étude par les champs de travail choisis suivants: soutien d'enfants et de jeunes, encadrement de personnes âgées, accompagnement de personnes en situation de handicap et aide sociale légale.

L'illustration 2 montre la répartition des travailleurs interrogés sur les quatre champs professionnels étudiés:

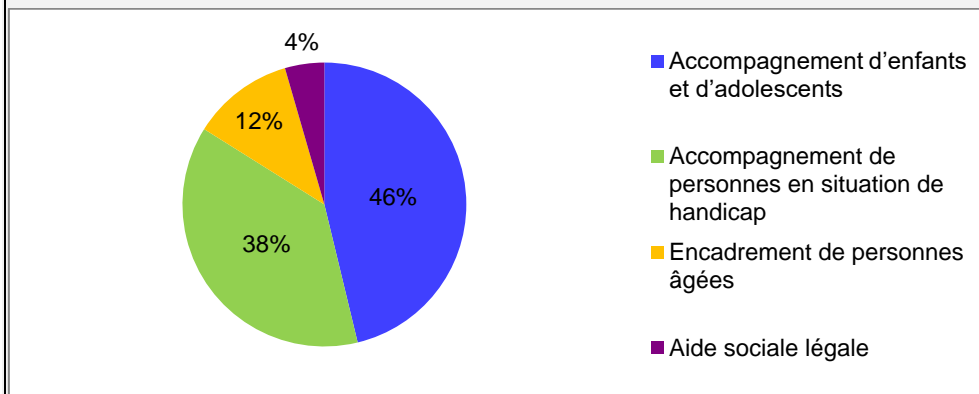


Illustration 2: Répondants par champ professionnel, n=3593

Le champ professionnel couvrant l'accompagnement d'enfants et d'adolescents comprend, avec 46%, la majorité des employés; suivent l'accompagnement des personnes en situation de handicap, avec 38%, l'encadrement des personnes âgées, avec 12%, et enfin le champ professionnel de l'aide sociale légale, avec 4%.

«Travailleurs qualifiés» et «personnes en reconversion»:

Est considéré comme travailleur qualifié dans la présente étude quiconque exerce une profession sociale et a suivi pour ce faire une formation formelle adéquate ou similaire. Les formations formelles qui relèvent du domaine social reposent sur les définitions de l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée (IWSB 2016) et sont présentées au chapitre 1.2. En revanche, les personnes en reconversion ne peuvent pas attester d'une formation formelle adéquate ou similaire ad hoc.

Les professions de la santé apparentées au domaine social (assistant-e-s en soins et santé communautaire, infirmiers et infirmières diplômés) et les professions de l'enseignement (primaire, secondaire, jardin d'enfants) ne sont pas considérées comme professions qualifiées dans le domaine social.

1.2 Méthodologie et base de données

L'étude en question est une enquête transversale réalisée auprès d'individus travaillant dans les quatre champs professionnels du domaine social qui ont été mentionnés. Le groupe-cible de l'enquête comprend toutes les personnes actives issues des champs professionnels «Accompagnement d'enfants et d'adolescents», «Encadrement (ou prise en charge) de personnes âgées», «Accompagnement de personnes en situation de handicap» (ou: encadrement de personnes handicapées) et «Aide sociale légale» qui, soit ont appris une profession sociale réglementée au niveau fédéral, soit ont intégré le domaine social en tant que personnes ayant une autre formation ou sans formation dans le domaine social. L'étude porte sur le marché du travail suisse. Selon des estimations du BSS (2011), il comprend quelque 113'600 employés – toutes professions sociales confondues. Ces derniers travaillent dans les 8'000 à 12'000 entreprises du domaine social. Environ 43'100 des personnes qui exercent une profession sociale possèdent un diplôme qualifié dans le domaine social.

Le tirage de l'échantillon de cette étude repose sur un procédé en deux étapes. Dans un premier temps, quelque 6'500 entreprises des quatre champs professionnels ont été sélectionnées et contactées. L'étude sur la main-d'œuvre qualifiée (IWSB, 2016), mandatée récemment par SAVOIRSOCIAL, sert de base à l'échantillon d'entreprises. Dans le cadre de cette étude, un fichier d'adresses comportant plus de 7'000 entreprises a été constitué en 2015. Il a été mis à jour en vue de la présente enquête et utilisé pour les lettres d'accompagnement. On y a rajouté les adresses de 500 services sociaux communaux sélectionnés de manière aléatoire afin de pouvoir interroger les personnes qui travaillent dans l'aide sociale légale. Dans les grandes entreprises ou les institutions actives à l'échelon national disposant de plusieurs succursales, une seule personne de contact a été avisée. Lorsque l'institution comportait plusieurs champs d'activité relevant du domaine social, c'est le champ d'activité majeur de l'institution qui figure dans le répertoire d'adresses de l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée.

Dans le courrier qui leur était adressé, les personnes de contact des entreprises ont été priées d'envoyer à tous les employés exerçant une profession sociale un lien vers le questionnaire en ligne et de les inviter à participer au sondage et à remplir le questionnaire.³ À cette fin, une lettre d'invitation a été jointe au courrier pour garantir aux participants à l'étude

³ En l'absence d'adresse e-mail personnelle, le courrier a été envoyé à l'adresse de contact générale

l'anonymat absolu et leur assurer que les employeurs n'auraient aucun accès aux données personnelles.

Professions impliquées

Les professions sociales essentiellement ciblées dans le questionnaire sont, conformément à leur répartition dans le système de formation actuel du domaine des professions sociales (voir SAVOIRSOCIAL, 2017), les

suivantes:

- Au degré secondaire II, les professions d'apprentissage «assistant-e socio-éducatif/ve CFC» et «assistant-e en soins et santé communautaire CFC» (abrégées: ASE/ASA) qui requièrent une formation professionnelle initiale.
- Au degré tertiaire B, les professions d'éducateur/éducatrice social/e ES dipl. ES, d'éducateur/éducatrice de l'enfance dipl. ES et de maître/maîtresse socio-professionnel/le dipl. ES. Les assistant-e-s socio-éducatifs/ves sont formés à l'université (FR).
- Au degré tertiaire B, dans le domaine des examens professionnels fédéraux, les chefs/fes d'équipe dans des institutions sociales ou médico-sociales avec brevet fédéral, les accompagnateurs sociaux avec brevet fédéral, les spécialistes de la migration avec brevet fédéral ainsi que les spécialistes de la réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles avec brevet fédéral.
- Au degré tertiaire B, dans le domaine des examens professionnels supérieurs, les accompagnant-e-s socioprofessionnels/les et la profession de directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale dipl. font partie de l'échantillon.
- Le niveau tertiaire A prend en compte les animateurs/trices socioculturels/elles HES, les travailleurs sociaux HES et les pédagogues curatifs et spécialisés.

Invitation, rappel et retour au niveau des entreprises

La première invitation a été envoyée aux entreprises début mars 2017. Elle a été suivie d'un premier rappel fin mars, puis d'un second fin avril. À la mi-juin 2017, le questionnaire a été clôturé après un dernier rappel fixant un délai de deux semaines. Les invitations, envoyées par voie électronique, contenaient des informations destinées aux personnes de contact ainsi que le texte de l'invitation et le lien conduisant les employés ciblés vers le questionnaire. Pour faciliter aux personnes de contact la transmission de l'invitation et satisfaire aux paramètres de sécurité du serveur, il était possible d'utiliser soit le mail d'invitation aux employés en annexe, soit un second mail envoyé tout de suite après. Une adresse e-mail d'assistance a été créée pour répondre aux demandes de précisions.

Sur les 6'582 entreprises contactées, 1'188 (18.05%) n'ont pas pu être jointes en raison d'adresses erronées. Le nombre des adresses d'entreprises valides était par conséquent de 5'394. Les informations sur les retours figurent dans le Tableau 1. Parmi les 5'394 entreprises

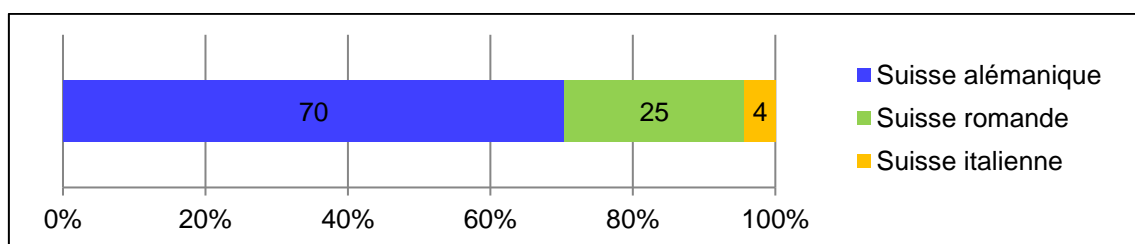
contactées présentant des adresses valides, 1'242 ont participé à l'enquête et ont invité leurs collaborateurs à participer, ce qui correspond à un taux de participation dans l'entreprise de 23%. En Suisse alémanique, le taux de participation a été de 22%. En Suisse romande, il était de 28% et dans le Tessin de 24%

Tableau 1: Participation à l'étude: entreprises consultées et participantes

	Entreprises consultées	Adresses invalides	Adresses valides	Entreprises ayant participé	Taux de réponse net en %
Région linguistique					
Suisse alémanique	4839	809	4030	874	21.7%
Suisse romande	1487	352	1135	314	27.7%
Tessin	256	27	229	54	23.6%
Champ professionnel					
Accompagnement d'enfants et d'adolescents (EA)	3466	629	2837	760	26.8%
Encadrement de personnes âgées (EPA)	1535	284	1251	186	14.9%
Accompagnement de personnes en situation de handicap (APH)	1067	203	864	238	27.5%
Aide sociale légale (AL)	512	71	441	58	13.2%
Total	6582	1188	5394	1241	23%

Remarques: Participation des entreprises contactées au questionnaire, lorsqu'au moins un questionnaire rempli a été reçu. Le taux de réponses net se réfère à la part des entreprises participantes parmi toutes celles qui avaient une adresse valide.

Si l'on considère la répartition des entreprises participantes par région linguistique, on constate que plus de 70% d'entre elles sont situées en Suisse alémanique. Un bon quart des entreprises se trouvent en Suisse romande et un peu plus de 4% dans le Tessin. Au niveau des champs professionnels, c'est le champ «Accompagnement d'enfants et d'adolescents» qui est le mieux représenté, avec 61% des entreprises. 19% des entreprises participantes opèrent dans le domaine de l'accompagnement de personnes en situation de handicap, 15% dans l'encadrement de personnes âgées. À peine 5% des entreprises travaillent dans le domaine de l'aide sociale légale.



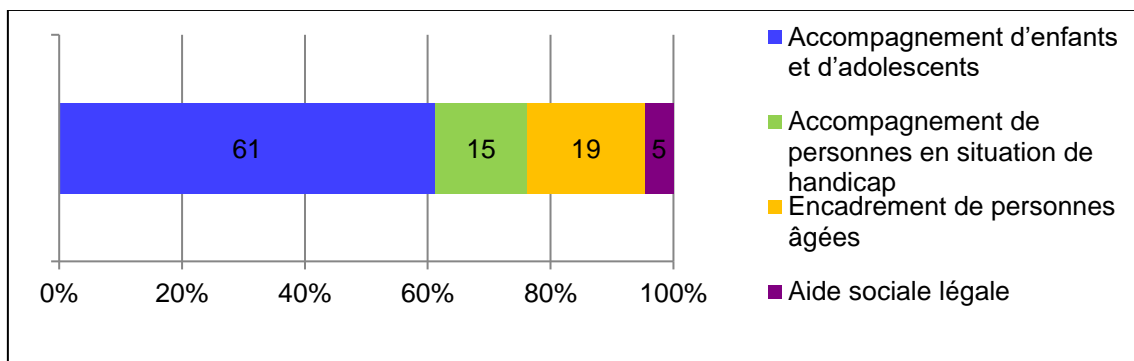


Illustration 3: Entreprises participantes par région linguistique et champ d'activité

1.3 Professions représentées dans l'échantillon

Toutes entreprises confondues, 3'590 personnes ont participé à l'enquête (cf. Tableau 3). Comme nous ne disposons pas d'informations fiables sur le nombre total des personnes exerçant une profession sociale dans les entreprises ayant participé à l'enquête, il n'est pas possible de chiffrer le taux de réponse au niveau individuel.

Nous vous présentons ci-dessous la composition de notre échantillon par profession et niveau de qualification, et la comparons avec les chiffres que l'Institut d'études économiques de Bâle a calculés pour le domaine social (IWSB 2016).

La comparaison du Tableau 2 montre dans quelles professions travaillent les 3'590 personnes qui ont participé à l'enquête. Le métier exercé est l'actuelle désignation de poste. Peu importe en l'occurrence que les répondants possèdent ou non un diplôme fédéral reconnu.

Les professions les plus souvent représentées sont celles d'assistant-e socio-éducatif/ve (22%) et de pédagogue social (17%) ainsi que celle de directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale (14%). Selon l'étude de l'IWSB (2016), les deux premières comptent parmi les professions les plus fréquentes au sein du domaine social.

Tableau 2: Participation au sondage des employés d'après la profession sociale qu'ils exercent actuellement

Professions sociales	n	%	Part en % Étude IWSB
Degré secondaire II	889	24.8	52
<i>Assistant/e socioéducatif/ve</i>	775	21.6	45
<i>Aide en soins et accompagnement</i>	114	3.2	7
Degré tertiaire ES/HES	1484	41.3	41
<i>Éducateur/Éducatrice social/e</i>	611	17.0	21
<i>Travailleur/Travailleuse social/e</i>	333	9.3	6
<i>Éducateur/Éducatrice de l'enfance</i>	224	6.2	6
<i>Animateur/Animatrice socioculturel/le</i>	164	4.6	5
<i>Spécialiste en pédagogie curative et spécialisée</i>	96	2.7	2
<i>Maître/Maîtresse socio-professionnel/le:</i>	56	1.6	1
examen professionnel	350	9.8	2
<i>Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-sociales</i>	330	9.2	2
<i>Accompagnateur/trice social/e</i>	9	0.3	0
<i>Spécialiste de la migration</i>	6	0.2	PdR
<i>Spécialiste de la réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles</i>	5	0.1	PdR
Examen professionnel supérieur	602	16.8	5
<i>Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale</i>	504	14.0	3
<i>Accompagnant/Accompagnante socioprofessionnel/le</i>	98	2.7	2
Autres diplômes	265	7.4	PdR
<i>Divers, par ex. diplômes étrangers ou autres champs professionnels</i>	161	4.5	PdR
<i>Professions infirmières</i>	88	2.5	PdR
<i>Formateur/trice</i>	16	0.5	PdR
Total	3590	100	100

Remarques: La répartition des professions en fonction des niveaux de formation est conforme à la Loi sur la formation professionnelle en vigueur. Nous avons regroupé les niveaux du degré tertiaire A (en général le bachelor des Hautes Écoles Supérieures) et des Écoles Supérieures, car certaines professions exercées en Suisse découlent ou découlaient d'une formation au degré tertiaire A et B, ne pouvant ainsi pas être clairement attribuées à l'une ou l'autre filière de formation. Cela concerne les métiers de pédagogue social ou de travailleur/travailleuse social-e.

Par rapport à l'étude de l'IWSB (2016), les professions des cadres supérieurs sont nettement sur-représentées dans la présente étude. 9% de toutes les personnes interrogées occupent une fonction de chef d'équipe dans des établissements médico-sociaux (dans l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée, 2%) et 14% déclarent être chefs d'établissement dans le domaine social et médico-social (contre 3% dans l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée). En revanche,

la part des assistant-e-s socioéducatifs/ves ayant répondu, qui se chiffre à 22%, est inférieure à la moyenne de l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée (52%). Dans les autres professions, la participation est proche des chiffres de l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée, dans la mesure où nous disposons de données à ce sujet.

La sur-représentation massive des fonctions de cadre s'explique probablement par la procédure de prise de contact avec les personnes interrogées, l'e-mail d'invitation étant parvenu d'abord aux cadres supérieurs, qui étaient ensuite chargés de le faire suivre à toute l'équipe. Dans plusieurs cas, il est probable que seuls les cadres supérieurs ont rempli le questionnaire et ne l'ont pas fait suivre ensuite, car dans 56% des entreprises il n'existait qu'un questionnaire complété. Nous n'obtiendrons sûrement aucune explication à ce sujet. Compte tenu de la sur-représentation des cadres supérieurs, il serait conseillé de procéder à une analyse complémentaire réservée aux employés sans fonction de direction, mais incluant, le cas échéant, le niveau des chefs d'équipe.

Professions exercées par champ d'activité

La répartition des métiers exercés varie en fonction du champ d'activité (cf. Tableau 3). Dans le champ d'activité couvrant l'accompagnement d'enfants et d'adolescents, il y a nettement plus de professions exercées au niveau de la formation professionnelle initiale (ASE/ASA) que dans les autres domaines. Cette part est la plus faible (près de 12%) dans l'aide sociale légale, où dominant des professions relevant du degré tertiaire ES/HES/PEH/Université (55.9%). Les professions tertiaires, surtout rares dans le domaine de l'encadrement des personnes âgées, totalisent un faible score d'à peine 15%. En revanche, le pourcentage des personnes interrogées qui exercent un métier non social est comparativement élevé. Les résultats non présentés montrent qu'il s'agit avant tout de personnes exerçant des professions de la santé qui travaillent dans des EMS. Elles ont été également incluses dans le questionnaire.

Tableau 3: Employés par niveau formel de formation de la profession sociale exercée actuellement et champ d'activité

Professions sociales	Total	EA	EPA	APH	AL
Degré secondaire II ASE/ ASA	24.8%	32.6%	27.2%	16.0%	11.8%
Degré tertiaire ES/HES éducation spécialisée, travail social; éducation des enfants; maîtrise socioprofessionnelle; animation socioculturelle, pédagogie curative	41.3%	41.7%	14.7%	47.4%	55.9%
Examen professionnel Chef/fe d'équipe dans des institutions médico-sociales, spécialiste de la migration, spécialiste de la réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles	9.8%	4.2%	19.7%	13.0%	13.7%
Examen professionnel supérieur du domaine social Responsable d'institution dans le domaine social et médico-social, accompagnant/accompagnante socioprofessionnel/le	16.8%	17.8%	20.0%	15.4%	9.9%
Autres diplômes par ex. autres domaines professionnels (santé, formation), diplômés étrangers ou	7.4%	3.8%	18.5%	8.2%	8.7%
Total (n)	3590	1661	416	1352	161
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Remarques: EA= accompagnement d'enfants et d'adolescents; EPA= encadrement de personnes âgées; APH= accompagnement de personnes en situation de handicap; ASL= aide sociale légale. L'attribution au niveau de formation ne désigne que le classement formel dans le système de formation, mais pas la qualification formelle effective des personnes interrogées. Données en pourcentage.

Professions représentées par région linguistique

Si l'on considère la répartition des professions exercées par région linguistique dans le Tableau 4, on constate des différences frappantes. En Suisse romande, nettement moins de sujets interrogés que dans les deux autres régions (20%), exercent une profession issue d'une formation professionnelle initiale ASCC/ASA. Néanmoins, la part des personnes exerçant des professions sociales au niveau d'une École supérieure ou d'une Haute École Spécialisée est considérablement plus élevée qu'en Suisse alémanique. Cette constatation s'applique aussi au Tessin, qui occupe une position médiane. La présence plus marquée des professions issues d'une formation professionnelle initiale ASCC/ASE en Suisse alémanique pourrait avoir un rapport avec la formation professionnelle initiale au degré secondaire II, qui est en général plus développée.

Tableau 4: Employés par niveau de formation de la profession sociale exercée actuellement et par région linguistique

Professions sociales exercées	Total	Région linguistique		
		Allemand	Italien	Français
Au degré secondaire II ASCC/ ASA	24.8%	26.5%	25.5%	20.1%
Au degré tertiaire ES/HES <i>éducation spécialisée, travail social; éducation des enfants; maîtrise socioprofessionnelle; animation socioculturelle, pédagogie curative</i>	41.3%	37.7%	45.3%	50.2%
Au niveau de l'examen professionnel fédéral <i>Chef/fe d'équipe dans des institutions médico-sociales, spécialiste de la migration, spécialiste de la réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles</i>	9.8%	10.1%	8.7%	8.9%
Au niveau de l'examen professionnel supérieur <i>Directeur/trice d'institution sociale et médico-sociale, accompagnant/accompagnante socioprofessionnel/le</i>	16.8%	17.7%	14.3%	14.8%
Autres professions en dehors du champ du travail social <i>par ex. surtout d'autres champs du travail comme la santé ou la formation, ainsi que les diplômés qui ne relèvent pas de secteurs spécifiques.</i>	7.4%	8.0%	6.2%	6.0%
Total (n)	3590	2478	161	951
Total	100%	100%	100%	100%

Remarques: La désignation porte sur le niveau formel de formation des professions exercées. Cela ne se recoupe pas forcément avec une formation qualifiante (formelle). Celle-ci fera l'objet de la prochaine section. Données en pourcentage.

Qualifications

D'après l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée de l'IWSB (2016), le domaine social emploie un taux relativement élevé de personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme formel pertinent pour une profession sociale, alors que la part du personnel spécialisé est d'environ 66%.

Dans la présente étude, les personnes interrogées ont également répondu à la question de savoir si leur formation formelle correspondait au profil du poste qu'elles occupaient lors de l'enquête. Le Tableau 5 montre que 80% des sujets interrogés sont des professionnels qualifiés. 12% des répondants sont encore en cours de formation ou font un stage. Le pourcentage des personnes en reconversion sans formation formelle correspondant au métier qu'elles exercent à l'heure actuelle est de 7% en tout.

Il est supérieur à celui de l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée de l'ISBW (2016, p. 21: 66%). Un chiffre qui peut s'expliquer en grande partie par le fait que les cadres supérieurs ayant suivi en général une formation formelle sont proportionnellement en surnombre. En fait, il s'avère que la part de la main-d'œuvre qualifiée diffère selon le niveau hiérarchique: les personnes qui occupent une fonction dirigeante sont beaucoup plus nombreuses à avoir suivi une formation formelle (90%) que celles qui n'en ont pas (73%).

Par rapport aux champs d'activité, il s'avère que les répondants travaillant dans le secteur de l'encadrement des personnes âgées ont bien plus souvent une formation adéquate que ceux qui accompagnent les enfants et adolescents et encadrent des personnes en situation de handicap. En outre, les pourcentages divergent tout au long des échelons hiérarchiques.

Tableau 5: Qualification des employés (professionnels ou personnes en reconversion) et champ d'activité

Professions sociales	Total	EA	EPA	APH	AL
Qualification adéquate/similaire	81%	80%	91%	79%	84%
En formation/stage	12%	13%	5%	13%	7%
Autre qualification	7%	7%	4%	8%	9%
Total (n)	3528	1632	407	1331	158
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Remarques: EA= accompagnement d'enfants et d'adolescents; EPA= encadrement de personnes âgées; APH= accompagnement de personnes en situation de handicap; ASL= aide sociale légale. Données en pourcentage.

EN BREF:

- L'objectif de cette enquête transversale est d'obtenir des enseignements approfondis sur le déroulement des formations et des parcours professionnels de ces employés dans les champs d'activité sélectionnés.
- Le groupe-cible de l'étude est constitué de personnes exerçant une activité professionnelle en Suisse dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents, l'encadrement de personnes âgées, l'accompagnement de personnes en situation de handicap et l'aide sociale légale.
- L'étude comprend aussi bien des employés qualifiés qui ont appris une profession sociale réglementée, que des personnes en reconversion qui ont suivi une autre formation professionnelle initiale ou n'ont pas d'emploi qualifié.
- Les participants à l'étude sont interrogés sur leur satisfaction en termes de conditions de travail, leur motivation, leur parcours professionnel antérieur et leurs objectifs futurs de carrière professionnelle.
- 3590 personnes au total ont participé à l'enquête.
- Les plus représentées sont les professions d'assistant/e socioéducatif/ve (22% des personnes interrogées) et de pédagogue social (17%).
- La majorité des répondants exercent une profession du secteur tertiaire (41%). 25% occupent des postes du niveau de la formation professionnelle initiale. Cette répartition varie cependant beaucoup selon les régions linguistiques.
- Les personnes interrogées se répartissent sur les différents secteurs de la manière suivante: accompagnement d'enfants et d'adolescents (46%), accompagnement de personnes en situation de handicap (38%), encadrement de personnes âgées (12%) et aide sociale légale (5%). La plupart des personnes interrogées sont des employés spécialisés ayant une formation adéquate ou similaire (81%). 12% d'entre elles sont encore en cours de formation ou font un stage. Si l'on fait abstraction des cadres supérieurs, la part de la main-d'œuvre qualifiée est de 73%.

2 CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET PARCOURS PROFESSIONNEL

Dans ce chapitre, nous décrivons d'abord les caractéristiques individuelles des employés interrogés avant de présenter leur parcours professionnel précédant leur prise de fonctions au poste actuel. Les caractéristiques individuelles comportent le sexe, l'âge, la nationalité, l'état civil et l'origine sociale. Les parcours professionnels sont retracés à l'aide des formations suivies, des emplois précédents et des phases de transition en dehors de l'activité professionnelle ou des formations.

2.1 Caractéristiques individuelles

La composition des personnes interrogées, par rapport à leurs caractéristiques individuelles, varie entre les différents champs d'activités, comme l'illustre le Tableau 6.

Tableau 6: Aperçu des caractéristiques socio-démographiques des personnes interrogées par champ d'activité

Professions sociales	Total	EA	EPA	APH	AL
Sexe	N=2786				
masculin	24%	15%	24%	37%	24%
féminin	76%	85%	76%	63%	76%
Âge	N=2766				
16-25	12%	16%	8%	8%	6%
26-35	29%	33%	17%	28%	28%
36-45	22%	23%	18%	22%	26%
46-55	24%	18%	36%	28%	28%
56-68	13%	10%	21%	15%	12%
Nationalité	N=2707				
Suisses seulement	73%	71%	70%	75%	66%
Doubles nationaux CH & x	15%	17%	15%	11%	25%
Non-Suisses	13%	12%	14%	14%	10%
État civil	N=2764				
célibataire	46%	53%	29%	43%	42%
marié(e)/en concubinage	43%	38%	50%	46%	47%
divorcé/e / veuf/veuve	11%	9%	21%	12%	12%
Enfants au moins 1	N=2754				
non	51%	56%	43%	49%	41%
oui	49%	44%	57%	51%	59%

Remarques: caractéristiques socio-démographiques des personnes interrogées, par champ d'activité; données en pourcentage. Le total (N) varie légèrement en raison du manque de données. Représentation détaillée cf. index des tableaux. EA= accompagnement d'enfants et d'adolescents; EPA= encadrement de personnes âgées; APH= accompagnement de personnes en situation de handicap; ASL= aide sociale légale.

Sexe: La forte proportion de femmes (76%) est représentative de la structure des effectifs dans le domaine social. Elle se situe à un niveau similaire aux autres études réalisées dans ce domaine (79%; IWSB, 2016), mais nettement au-dessus de la moyenne suisse de toute la population active, qui est de 45% (OFS, 2016). Cela dit, la composition hommes-femmes varie énormément entre les différents champs d'activité du domaine social: les femmes sont les plus représentées dans le domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents (85%). Les domaines de l'encadrement des personnes âgées et de l'aide sociale légale se distinguent par une forte proportion de femmes, de 76% chacun. C'est dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap (63%) que la part des femmes est la plus faible. En outre, des résultats non publiés montrent que la proportion des femmes parmi les employés occupant des postes au niveau ASE/ASA (90%) est nettement supérieure (presque 20%) à celle des femmes travaillant dans le secteur tertiaire, où elle est de 71%.

Âge: L'âge moyen des personnes interrogées est de 40 ans, soit un peu en dessous de la moyenne de la population active suisse, qui est de 42 ans (OFS, 2017). On relève cependant des différences assez grandes entre les champs d'activité du domaine social, en particulier lorsqu'on compare les pourcentages des employés de moins de 35 ans: dans le domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents, près de la moitié des employés interrogés ont moins de 35 ans; dans celui de l'aide sociale légale et dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, cette part est d'environ 35% et, dans l'encadrement des personnes âgées, de 25% seulement.

Les personnes ayant une formation qualifiante formelle pour le poste qu'elles occupent aujourd'hui sont significativement plus âgées (41 ans) que les personnes en reconversion (37 ans). Il n'est pas étonnant de constater que les employés occupant des postes relevant du degré secondaire II dans le domaine social – en général ASE ou ASA – ont en moyenne dix ans de moins (32 ans) que les personnes exerçant des professions sociales du secteur tertiaire, qui requièrent souvent une durée de formation plus longue et une plus grande expérience professionnelle.

Les hommes interrogés sont en moyenne nettement plus âgés (44 ans) que les femmes (39 ans). Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes de plus de 35 ans quittent plus souvent ce champ d'activité pour des raisons familiales, mais que les hommes restent.

Personnes issues de l'immigration: Parmi les employés interrogés, 88% sont des citoyens suisses. Ce chiffre est nettement supérieur à la moyenne suisse de toute la population active, qui est de 75%, mais il se recoupe avec les résultats de l'étude de l'IWSB (2016) sur la composition du domaine social. Environ 15% des personnes en possession d'un passeport suisse ont la double nationalité. Parmi les 13% qui n'ont pas de passeport suisse, la majorité provient de pays de l'UE. Un cinquième des personnes interrogées en possession d'un passeport étranger sont nées en Suisse. Il n'y a pas de différences significatives entre les

différents champs d'activité, pas plus qu'entre les niveaux de formation des professions exercées ou entre les employés qualifiés et en reconversion. En revanche, les différences entre les régions linguistiques sont considérables: en Suisse alémanique et en Suisse romande, la part des employés détenant un passeport suisse est respectivement de 89% et 86%; en Suisse italophone, elle n'est que de 78%.

État civil et famille: Parmi les personnes interrogées, 46% se déclarent «célibataires», 43% sont mariées ou vivent en partenariat enregistré et 12% sont divorcées ou veuves. La moitié des employés environ ont au moins 1 enfant. La part des employés sans enfant est particulièrement élevée dans le domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents (56%). Cela s'applique aussi aux employés travaillant comme ASE/ASA – mais on pourrait y voir un rapport avec la jeunesse des effectifs en moyenne.

Les hommes interrogés sont de loin plus souvent mariés ou vivent en partenariat enregistré (59%) et ont plus souvent des enfants (63%) que les femmes (37% / 44%) de l'étude. Comme nous l'avons déjà indiqué, cela pourrait être dû au fait que les femmes démissionnent souvent après la naissance de leur premier enfant et tournent le dos à leur profession, au moins pendant un certain temps.

2.2 Parcours individuels de formation et parcours professionnels

Nous vous présentons ci-après un aperçu des carrières et parcours de formation des employés interrogés, avant la date de l'enquête du printemps 2017. Il s'articule ici autour des questions suivantes:

1. Quel est le plus haut niveau d'études des employés?
2. Comment se présentent jusqu'ici les parcours professionnels de travailleurs qualifiés et de personnes en reconversion?
3. Quelle est l'expérience professionnelle moyenne accumulée dans le secteur social et dans les professions sociales?

Tous les résultats sont présentés séparément pour les quatre champs d'activité du domaine social; il en va de même pour les trois régions linguistiques, pour le niveau de formation de la profession exercée actuellement (degré secondaire II ou degré tertiaire) ainsi que pour les personnes avec et sans formation formelle les qualifiant pour la profession exercée actuellement (main-d'œuvre qualifiée / personnes en reconversion).

2.2.1 Niveaux d'études

Nous nous intéresserons d'abord aux diplômes de degré secondaire II que possèdent les personnes interrogées. Ensuite, nous décrirons les plus hauts niveaux d'études.

Formation préliminaire au degré secondaire II: Dans l'ensemble, une bonne moitié des employés ont choisi une formation professionnelle SEC II pour accéder à leur profession sociale actuelle, parfois en combinaison avec une maturité professionnelle, une école de culture générale ou un gymnase. 16% n'ont fréquenté qu'une école de culture générale ou un gymnase. Pour 30% environ des personnes interrogées, il nous manque malheureusement des données fiables sur leur diplôme de degré secondaire II, car celui-ci remonte à trop loin. Souvent, les employés titulaires d'un diplôme d'études supérieures en particulier n'ont pas mentionné leur formation préliminaire au degré secondaire II. La plupart devraient avoir fréquenté une école de culture générale ou un gymnase, raison pour laquelle la part des voies d'accès de culture générale devrait, en réalité, être plus élevée⁴.

Les femmes (17%) ont été un peu plus nombreuses que les hommes (12%) à opter pour une école de culture générale ou un gymnase. Les différences régionales bien connues au niveau du choix du degré secondaire II se retrouvent aussi chez les répondants suivants: En Suisse alémanique, les employés sont plutôt rares (10%) à avoir une formation de culture générale au degré secondaire II, tandis que ce groupe représente près de 30% dans les autres régions linguistiques. La voie de la formation générale est plus fréquente dans le champ d'activité de l'aide sociale légale (26%) et d'accompagnement d'enfants et d'adolescents (17%) que dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap et de personnes âgées (14% dans chaque cas). En outre, les personnes en reconversion sont plus nombreuses que la main-d'œuvre qualifiée (15%) à avoir suivi cette voie (20%). Il n'y a rien de surprenant à ce que les employés des métiers sociaux du tertiaire soient plus nombreux à avoir une formation de culture générale au degré secondaire II (18%) que ceux qui ont suivi un apprentissage d'ASE ou d'ASA (7%).

Diplômes d'études supérieures: Si nous nous intéressons aux diplômes d'études supérieures figurant au Tableau 7, nous constatons que la plupart des employés ont une qualification tertiaire. 38% ont un diplôme du degré tertiaire A, la plupart d'entre eux ayant suivi une HES ou une Haute École pédagogique. Une minorité seulement a obtenu un diplôme universitaire. 25% des personnes interrogées possèdent un diplôme du degré tertiaire B. Ici, les écoles supérieures prédominent, les examens fédéraux étant plus rares.

⁴La raison en est qu'on a d'abord recherché l'existence de diplômes d'études supérieures avant de s'enquérir du parcours de formation plus détaillé. Souvent, ces passages n'ont pas été complétés entièrement.

29% possèdent un des plus hauts diplômes du degré secondaire II. La plupart ont acquis un certificat fédéral de capacité, une petite partie ayant fréquenté une école de formation générale (gymnase ou école de culture générale). Quelques rares personnes n'ont pas été au bout du degré secondaire II (3.5%) ou ont un diplôme étranger qu'on n'a pas pu classer (4%).

Le Tableau 7 montre que la part des employés possédant un diplôme universitaire est la plus élevée dans l'aide sociale légale (71%). Dans les autres champs d'activités, elle est légèrement au-dessus de 35%. En revanche, c'est le champ professionnel de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents qui enregistre la part la plus élevée d'employés titulaires du plus haut diplôme du degré secondaire II.

Tableau 7: Diplômes de l'enseignement supérieur par champ d'activité

	Total	EA	EPA	APH	AL
Scolarité obligatoire	3%	5%	4%	1%	1%
Degré secondaire II					
Apprentissage professionnel AFP	2%	3%	4%	2%	1%
Apprentissage professionnel CFC	20%	23%	17%	17%	7%
Formation générale	7%	8%	5%	7%	3%
Degré tertiaire					
Examen fédéral* (tertiaire B)	5%	5%	6%	6%	4%
ES (tertiaire B)	20%	14%	26%	26%	12%
HES/PH (tertiaire A)	29%	28%	26%	28%	50%
Université/EPF (tertiaire A)	9%	8%	9%	10%	21%
<i>Autre diplôme / étranger / non attribuable</i>	4%	5%	4%	3%	2%
	100%	100%	100%	100%	100%

*Remarques: Données en pourcentage (par colonne). EA= accompagnement d'enfants et d'adolescents; EPA= encadrement de personnes âgées; APH= accompagnement de personnes en situation de handicap; ASL= aide sociale légale. *: examen professionnel fédéral supérieur ou diplôme professionnel.*

On notera par ailleurs les différences suivantes:

- Le niveau de formation varie d'une région à l'autre: En Suisse alémanique, il y a beaucoup moins de personnes titulaires d'un diplôme du degré tertiaire A (32%) qu'en Suisse romande (52%) et italophone (63%).
- Il n'y a rien de surprenant à constater que les personnes en reconversion (44%) sont nettement plus nombreuses à posséder un diplôme supérieur de degré secondaire II que les employés qualifiés, avec seulement 24%.
- Parmi les employés qualifiés, ce sont les diplômé-e-s du tertiaire et du degré A et B qui dominent par rapport aux personnes en reconversion.
- Les hommes interrogés ont plus souvent un diplôme d'études supérieures ou un diplôme du degré tertiaire B que les femmes, qui sont plus nombreuses à posséder tout au plus un diplôme du degré secondaire II.

Formations extérieures à la branche: Enfin, nous nous penchons sur la question de savoir combien de répondants ont une formation extérieure au domaine social. Compte tenu des données, cette question ne peut se rapporter qu'à la dernière formation précédant le poste actuel. Environ 20% des personnes interrogées déclarent avoir acquis un diplôme sans rapport avec le domaine social. Ces formations extérieures au domaine social ont été suivies dans les domaines de la formation, de la santé ou de l'économie et de l'administration. L'éventail des formations dans d'autres domaines professionnels est très large et n'est composé que de mentions particulières.

2.2.2 Expérience du marché du travail

Pour un quart des personnes interrogées, le poste qu'elles occupent actuellement est leur premier emploi «véritable» après la formation professionnelle. Trois quarts ont eu au moins un autre emploi avant d'occuper leur poste actuel. Dans le champ d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents, les expériences professionnelles antérieures sont exceptionnelles. Pour 30% des employés de l'ensemble de ce secteur, c'est le premier emploi alors que, dans les autres champs d'activité, c'est beaucoup moins le cas, en particulier dans l'aide sociale légale (14%).

Les différences selon le niveau de formation n'ont rien de surprenant: pour 46% de la population active occupant des postes au niveau ASE/ASA (formation professionnelle initiale), c'est le premier emploi, à la différence des employés des professions sociale du tertiaire, qui ne sont que 18% dans ce cas. De même pour les hommes ayant un emploi – qui sont, nous l'avons vu plus haut, en moyenne plus âgés que les femmes actives – il s'agit beaucoup plus rarement (12% contre 30%) du premier emploi.

Parmi les personnes qui avaient déjà une expérience professionnelle au moment de l'enquête, 72% occupaient déjà un poste dans le domaine social auparavant. Environ 6% d'entre elles ont travaillé dans des métiers d'enseignement, et 8% dans une profession de la santé. Les 14% restants sont issus des champs d'activité les plus divers, dont 3.5% pour les métiers de l'économie et de l'administration, qui sont les plus répandus.

Expérience professionnelle au total: Le Tableau 8 montre à la première ligne (expérience professionnelle totale) que l'expérience professionnelle moyenne de tous les employés est

de 17 ans, années d'ancienneté au poste actuel comprises⁵. Si l'on fait une distinction selon le champ d'activité, on constate que ce sont les employés qui travaillent dans le domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents depuis 15 ans en moyenne qui ont le moins d'expérience professionnelle. Dans le champ d'activité de l'encadrement des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, l'expérience professionnelle est en moyenne de 20 ans; dans l'aide sociale légale, de 16 ans. Ces différences selon le champ d'activité apparaissent aussi quand on ne considère que l'expérience dans le domaine social (deuxième ligne du Tableau 8). La durée d'ancienneté au poste actuel (troisième ligne du Tableau 8) montre la même tendance: c'est dans le domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents que les employés ont le moins d'expérience.

Tableau 8: Expérience professionnelle des employés et ancienneté au poste actuel par champ d'activité

En années	EA	EPA	APH	AL	Total
Expérience professionnelle au total					
Moyenne	15	20	19	16	17
(médiane)	(13)	(19.5)	(17)	(13.5)	(15.5)
Expérience professionnelle dans le domaine social					
Moyenne	10	9	12	10	11
(médiane)	(8)	(5)	(10)	(8)	(8)
Ancienneté au poste actuel					
Moyenne	6	7	7	6	6.5
(médiane)	(3.9)	(4.8)	(4.6)	(3.7)	(4.3)

Remarques: Données en années. Médiane = la moitié exactement des personnes interrogées a plus d'expérience professionnelle, l'autre moitié moins. n=1781: on a seulement tenu compte des cas pour lesquels on possédait des données complètes sur le type et la durée des activités professionnelles antérieures. Il a fallu exclure quelque 400 cas. EA= accompagnement d'enfants et d'adolescents; EPA= encadrement de personnes âgées; APH= accompagnement de personnes en situation de handicap; ASL= aide sociale légale.

Les hommes interrogés ont approximativement quatre années d'expérience de plus que leurs homologues femmes. Les employés des professions sociales du secteur tertiaire (+ 6 ans) et la main-d'œuvre qualifiée (+ 2 ans) ont nettement plus d'expérience que les employés exerçant une profession sociale du niveau de la formation professionnelle initiale (ASE/ASA) et les personnes reconverties sans formation formelle adéquate.

⁵ Les données sont très diversifiées – raison pour laquelle la moyenne est légèrement surestimée – et la valeur médiane est aussi indiquée dans le Tableau 8 (la moitié exactement des personnes interrogées se situe au-dessous ou au-dessus des années d'expérience)

2.2.3 Transition à partir de phases sans activité lucrative et sans formation de longue durée

En dehors des formations préliminaires et des emplois antérieurs, des renseignements ont été demandés sur les phases prolongées de chômage ou de formation. 39% des personnes sondées ont connu à un moment quelconque de leur carrière – depuis la fin de leur scolarité obligatoire – une ou plusieurs phases d’au moins trois mois sans emploi ni phase de formation prolongée. Les raisons les plus souvent invoquées sont celles qui peuvent être considérées comme positives, car elles ne s’accompagnent pas, sur le long terme, d’une sortie du système de protection sociale. Il s’agit en premier lieu de voyages, de séjours à l’étranger comme par ex. des séjours au pair et des pauses familiales. Tout juste 10% des personnes interrogées ont mentionné le chômage et la recherche d’emplois (sans signalement à l’ORP) ainsi que le chômage déclaré à l’ORP.

Si l’on considère uniquement la période qui précède immédiatement la prise de fonctions au poste actuel, il s’avère que seule une infime partie des répondants, à savoir 7%, ont tenu le poste qu’ils occupent actuellement après une période sans activité professionnelle ni formations de longue durée. Le Tableau 9 illustre les motifs qui se cachent derrière cette situation.

Tableau 9: Type et répartition des phases sans revenu juste avant l'embauche

Type d'activité quand on n'est ni en formation ni actif	
Pause familiale	26%
Voyages, volontariat, au pair, séjour linguistique	26%
Chômage (inscrits à l'ORP)	22%
Sans emploi et en quête de travail	11%
Maladie, bénéficiaire d'une RI	3%
École de recrues / service civil	0.4%
Divers	12%
	n = 236 (100%)

Remarques: activités des personnes qui avant d'occuper leur poste actuel ont été plus de 3 mois consécutifs soit au chômage soit en formation (7% de tous les répondants). Données en pourcentage.

Un quart de ces personnes a invoqué, pour justifier une absence de revenus salariaux d’au moins trois mois, une pause familiale ou un voyage; un tiers était à la recherche d’un emploi. Très peu ont accompli l’école de recrues/le service civil ou ont été en congé de longue maladie. Les nombres de cas sont trop faibles pour permettre de ventiler ces résultats par champ

d'activité, région ou profession. Les pauses familiales sont tendanciellement presque réservées aux femmes, alors que les hommes invoquent plus souvent une recherche d'emploi ou une période de chômage. Le groupe des «globe-trotters» est en moyenne bien plus jeune (35 ans) que ceux qui s'accordent une pause familiale (46 ans). L'âge avancé auquel on s'offre une pause familiale pourrait s'expliquer d'une part par le fait que les reprises de travail ont souvent lieu à partir de 40 ans, quand les enfants sont un peu plus grands. D'autre part, cela pourrait aussi signifier que l'encadrement des parents plus âgés prend de l'importance avec l'âge. Ce type d'obligations familiales est en général de plus en plus répandu pour des raisons démographiques, et ce sont justement les proches qui exercent dans les professions de la santé et du domaine social qui semblent ici assumer plus souvent des responsabilités (Dienel, 2007).

EN BREF:

- Le domaine social se caractérise par une proportion élevée de femmes (76%). Ce pourcentage est le plus élevé (85%) dans le champ d'activité Accompagnement d'enfants et d'adolescents, et le plus bas dans celui de l'encadrement des personnes en situation de handicap (63%).
- La structure d'âge varie selon le champ d'activité: 50% des personnes interrogées travaillant dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents ont moins de 35 ans; dans l'aide sociale légale et l'accompagnement de personnes en situation de handicap, elles sont respectivement 35% et seulement 25% dans l'encadrement de personnes âgées.
- Le pourcentage des citoyennes et citoyens suisses est plus élevé en Suisse alémanique et romande que le pourcentage moyen au niveau de la Suisse entière.
- 38% des personnes interrogées indiquent que leur diplôme le plus élevé est du niveau tertiaire A (surtout HES et HEP). 25% sont titulaires d'un diplôme du niveau tertiaire B et 29% du niveau secondaire II.
- Environ 20% des personnes interrogées déclarent avoir acquis un diplôme sans rapport avec le domaine social. La majorité de ces formations relève des domaines de la formation, de la santé, de l'économie et de l'administration.
- Un quart des répondants sont des débutants dans la profession et en sont, au moment de l'enquête, à leur premier poste après la fin de leur formation.
- Parmi les personnes interrogées disposant d'une expérience professionnelle, 72% ont déjà exercé auparavant une profession dans le domaine social. Environ 6% d'entre elles ont travaillé auparavant dans le domaine de l'éducation, et 8% dans une profession de la santé.
- Elles disposent d'une grande expérience professionnelle: en moyenne, elles peuvent faire valoir 11 années d'expérience professionnelle dans le domaine social. Six années sont à mettre au compte du métier exercé au moment de l'enquête.
- Au moment où ils ont pris leurs fonctions au poste qu'ils occupent actuellement, 7% des sondés sortaient d'une période sans activité lucrative ni formation de longue durée, ce qu'ils justifient surtout par des pauses familiales, des voyages ou une recherche d'emploi.

3 CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ET DE L'EMPLOI ACTUEL

D'une part, ce chapitre est consacré aux caractéristiques des entreprises où sont employées les personnes sondées, et à leur environnement de travail direct dans le service où elles travaillent au moment de l'enquête. D'autre part, nous fournissons des explications sur les conditions d'emploi associées au poste qu'elles occupent actuellement. Ces conditions-cadres peuvent jouer un rôle important pour la satisfaction au travail et les perspectives et décisions de carrière. En outre, elles peuvent différer en fonction de la situation individuelle ou professionnelle. Toutes les données proviennent des répondants eux-mêmes, car nous n'avons pu nous procurer aucune information auprès des responsables de personnel, ni recourir à des sources externes, comme par exemple les registres d'exploitation.

3.1 Caractéristiques des entreprises

Taille de l'entreprise: Un quart à peine des personnes interrogées déclare travailler dans une petite entreprise employant au maximum dix personnes, comme le montre l'illustration 2. 43% des employés indiquent que les effectifs sont de 11 à 50 personnes. 19% travaillent dans des entreprises employant 51 à 150 personnes et 14% dans des entreprises de plus de 150 employés.

Cela dit, on constate entre les champs d'activité des différences systématiques en termes d'effectifs, comme le montre l'illustration 4. Dans les domaines de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents et de l'aide sociale légale, les petites entreprises de moins de 50 collaborateurs (92% et 66% respectivement) sont plus répandues, tandis que dans le domaine de l'encadrement des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, respectivement 67% et 58% des entreprises emploient plus de 50 personnes. Au niveau régional, on ne distingue guère de différences.

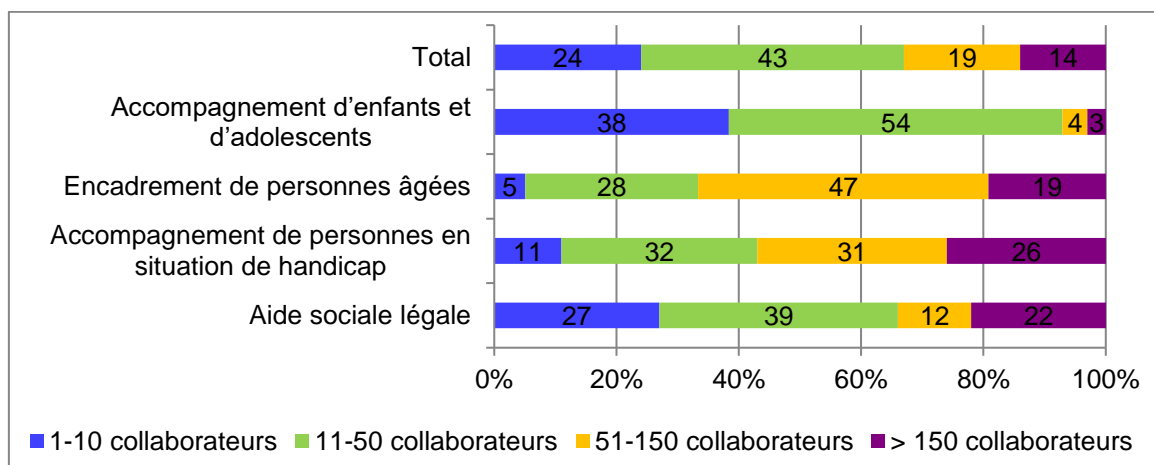


Illustration 4: Taille de l'entreprise par champ d'activité

Remarques: Taille de l'entreprise mesurée sur la base de ses effectifs, données des personnes interrogées en pourcentage, n=2540.

Taille du service: Environ 36% des personnes interrogées travaillent, selon leurs dires, dans des services comprenant au maximum cinq personnes, comme le montre l'illustration 5. 33% des personnes sondées travaillent dans des services de six à dix collaborateurs, et 31% dans des services employant plus de dix personnes.

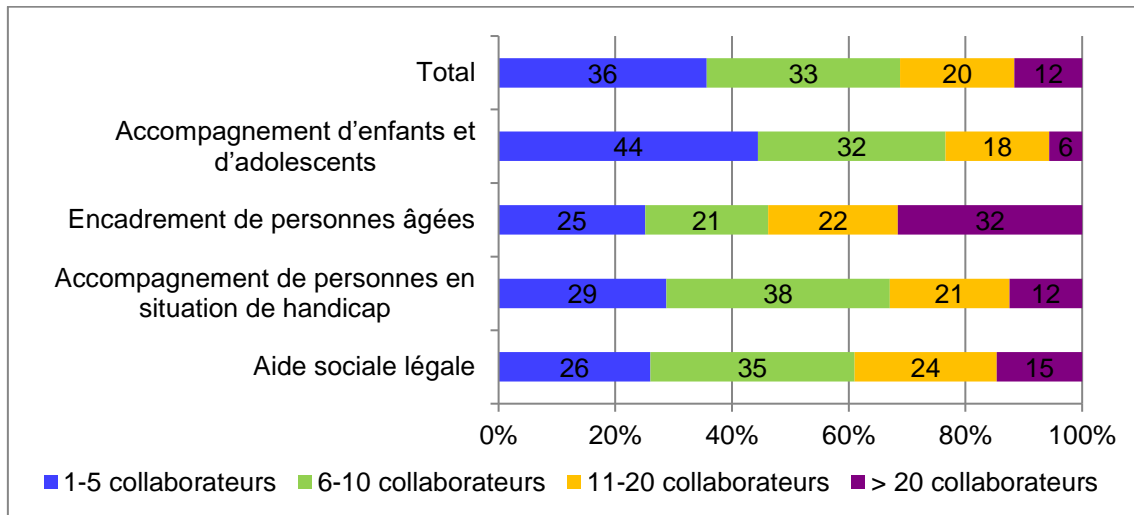


Illustration 5: Taille du service mesurée sur la base du nombre d'employés par champ d'activité

Remarques: Taille de l'entreprise mesurée sur la base de ses effectifs, données en pourcentage, n=2869.

Par analogie aux chiffres qui viennent d'être présentés concernant la taille des entreprises, il s'avère aussi – au niveau du nombre des collaborateurs qui travaillent dans le même service – que les sociétés opérant dans le domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents sont divisées en entités organisationnelles plus petites que les entreprises des autres champs professionnels. 77% travaillent dans le domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents, 67% dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, 61% dans l'aide sociale et 46% dans l'encadrement des personnes âgées au sein de services qui comptent au maximum dix employés.

Structure des qualifications dans le service: Au sein des services, la part de la main-d'œuvre qualifiée ayant suivi une formation dans le domaine social (cf. définition au chapitre 1) est, selon les personnes interrogées, de 68%, alors que les autres collaborateurs sont encore en formation ou en reconversion et n'ont donc pas encore de formation formelle adéquate dans le domaine social, ce qui recoupe les données de l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social (IWSB 2016, p. 21) réalisée en 2015.

La part des employés qualifiés est particulièrement élevée (73%) dans les services du champ professionnel de l'encadrement des personnes âgées, alors que leur pourcentage est le plus bas dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents (63%). Cette situation est bien connue d'autres études: C'est précisément dans le domaine de l'accompagnement d'enfants et

d'adolescents que le pourcentage des collaborateurs en formation ou en stage est élevé et que celui des employés qualifiés est bas. Il est d'environ 50% d'après les résultats de l'étude sur la main-d'œuvre qualifiée (IWSB 2016).

Il existe aussi de grandes disparités au niveau régional: les personnes interrogées dans le Tessin et en Romandie signalent des taux élevés d'employés qualifiés (resp. 84% et 71%), alors qu'ils ne sont que 65% en Suisse alémanique.

Effectifs dans le service: 16% des personnes interrogées déclarent que leur service/groupe manque souvent d'effectifs. En y regardant de plus près, il s'avère que ce sont les répondants du domaine de l'aide sociale légale qui estiment le plus souvent que leur service / groupe manque d'effectifs pour s'acquitter des missions qui lui sont confiées.

Il y a aussi des différences entre les régions: les répondants de la Suisse romande sont plus nombreux à trouver les effectifs de leur service/groupe insuffisants que les employés de la Suisse alémanique et de la Suisse italophone.

Par ailleurs, les cadres supérieurs sont plus rares que les personnes sans fonction d'encadrement à juger les effectifs de leurs services insuffisants.

3.2 Caractéristiques en rapport avec l'emploi

La section qui suit porte sur les conditions d'emploi des collaborateurs interrogés. Elles englobent la fonction exercée, la charge de travail et une éventuelle limitation du contrat dans le temps. En outre, nous décrivons les statistiques du temps de travail typique.

Responsabilité de direction: 51% des collaborateurs interrogés occupent un poste de responsabilité, comme le montre l'illustration 6. 20% sont responsables d'un groupe ou d'une équipe, 11% d'un service ou d'un secteur et 19% d'une institution/d'un centre médico-social. Comme nous l'avons déjà mentionné au chapitre 1, les cadres supérieurs sont sur-représentés dans ce groupe de répondants. Nous présenterons donc ensuite d'autres caractéristiques d'emploi différenciées selon la fonction dirigeante.

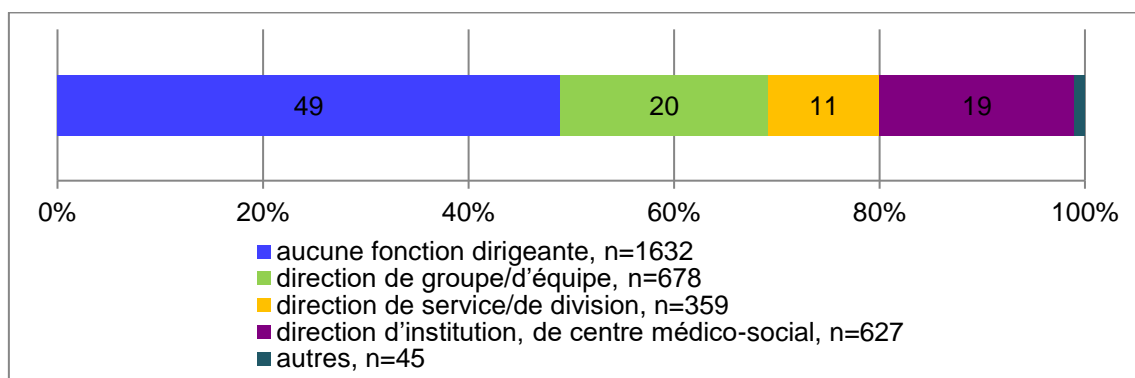


Illustration 6: Fonctions dirigeantes
Remarques: Données en pourcentage, n=3342.

Les hommes sont plus nombreux (59%) que les femmes (50%) à assumer une fonction dirigeante, bien que ces dernières soient nettement plus représentées parmi l'ensemble des personnes interrogées. Comme on pouvait s'y attendre en raison du profil des postes requis, les personnes interrogées qui occupent des postes du niveau ASE / ASA assument plus rarement des fonctions dirigeantes (34%) que celles qui exercent des professions sociales du secteur tertiaire (57%), comme c'est d'ailleurs le cas des personnes en reconversion (33%) par rapport au personnel qualifié (57%). Et surtout c'est une question d'âge: les plus de 55 ans exercent une fonction dirigeante dans 72% de tous les cas, alors que ce pourcentage n'est que de 46% dans le groupe des 26-40 ans.

Contrat de travail – à durée déterminée: la grande majorité des travailleurs ont un contrat à durée indéterminée (87%), comme l'indique l'illustration 7.

On ne constate pas de différences notables entre les différents champs d'activité et les régions linguistiques. Toutefois, les disparités entre différents groupes de salariés sont intéressantes:

- parmi les salariés occupant une fonction dirigeante, presque tous (95%) ont un contrat à durée indéterminée, sans différences notables entre les niveaux de management. 21% des répondants sans fonction dirigeante ont toutefois des contrats à durée déterminée.
- Seules 62% de toutes les personnes en reconversion ont un contrat de travail à durée indéterminée, alors que presque tous les employés qualifiés en ont un (95%).
- Les employés qui travaillent au niveau de l'ASE / ASA ont moins souvent de contrats à durée indéterminée (78%) que les salariés exerçant des professions sociales du secteur tertiaire (90%).
- Par ailleurs, les femmes (87%) sont souvent moins nombreuses que les hommes (93%) à avoir un contrat à durée indéterminée.
- Et les plus jeunes obtiennent plus rarement un contrat à durée indéterminée (48% des 16-25 ans) que les plus de 25 ans (92% des 26-40 ans et 97% des plus de 55 ans).

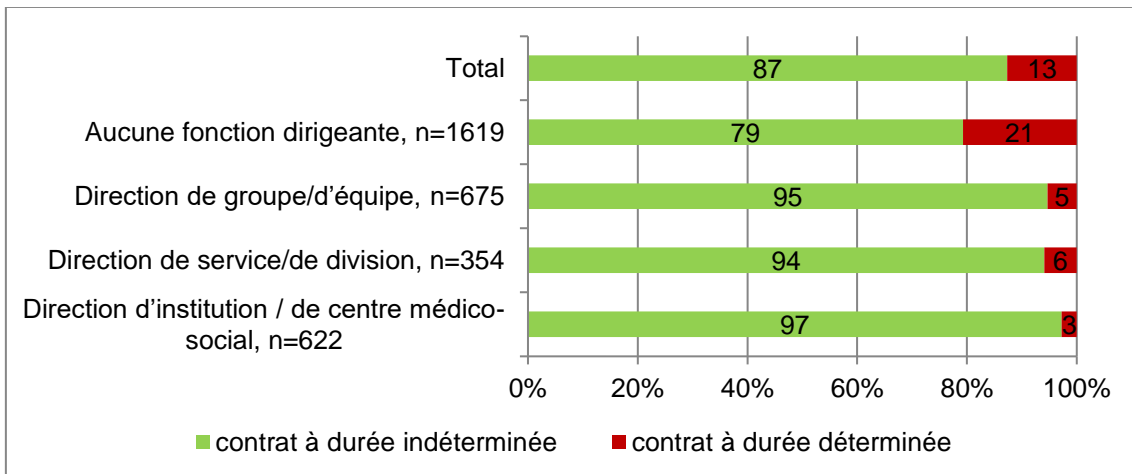


Illustration 7: Part des contrats de travail à durée déterminée par fonction dirigeante
Remarques: Données en pourcentage, n=3316. Option « Divers » (n=46) non présentée.

Taux d'activité: tout juste la moitié des travailleurs salariés interrogés travaillent à plein temps (taux d'activité supérieur à 90%), les personnes occupant une fonction dirigeante étant sur-représentées dans ce groupe. 41% approximativement des personnes interrogées ont un temps partiel plus élevé, autrement dit à des postes représentant un taux d'activité compris entre 50 et 90%. Les emplois exercés à moins de 50% sont plutôt rares (11%). Chez les personnes sans poste de responsabilité, leur part est un peu plus élevée (15%).

L'illustration 8 montre de manière plus détaillée la répartition du taux d'activité par niveau de management. La part des employés à plein temps est la plus grande (60%) au niveau du niveau de management le plus élevé.

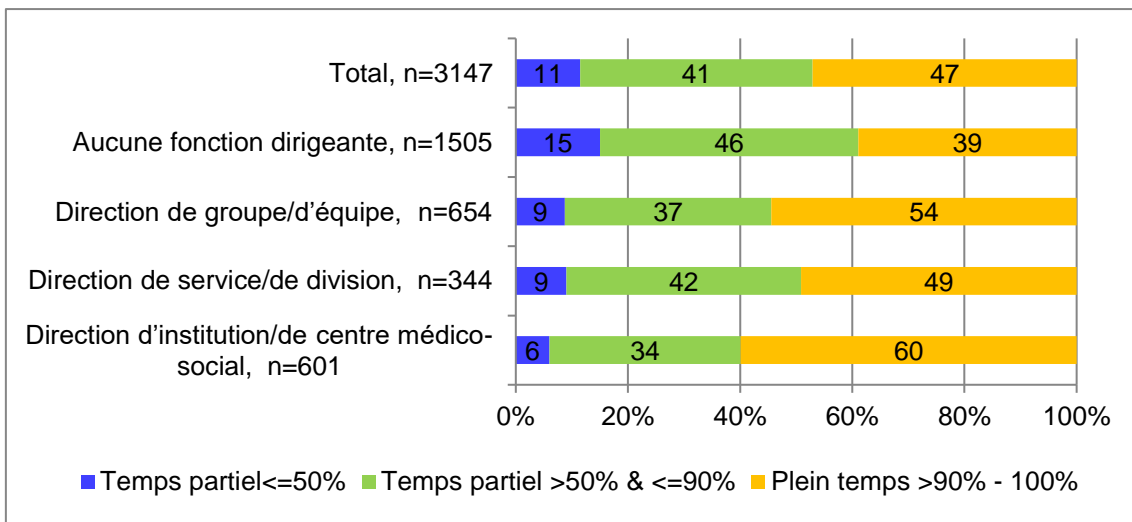


Illustration 8: Taux d'activité par fonction dirigeante
Remarques: Données en pourcentage, Option « Divers » (n=46) non présentée.

Le taux d'activité est dans la moyenne arithmétique (81%) et par conséquent au-dessus des valeurs de référence pour le domaine social (70%) (IWSB 2016, p. 15). Ainsi, il est probable que, dans ce groupe, il s'agissait surtout de répondants avec des taux d'activité élevés. Comme mentionné dans le premier chapitre, cela pourrait s'expliquer par la sur-représentation des cadres supérieurs dans le panel de l'enquête.

Les taux d'activité varient selon le champ d'activité (ce qui ne se reflète pas dans l'illustr. 6): dans l'accompagnement des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, le taux d'activité moyen est de 87% et de 83% respectivement, tandis que les travailleurs salariés du secteur de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents ainsi que de l'aide sociale légale travaillent en moyenne un peu moins (resp. 79% et 77%).

Les différences de taux d'activité selon les régions linguistiques sont faibles (Suisse al. 82%, Tessin 81%, Suisse rom. 77%). De même, selon le degré de formation de la profession exercée, on ne relève guère de différences.

Les salariés de moins de 26 ans ont un taux d'activité moyen de 86%, celui de toutes les autres tranches d'âge se situant autour de 80%. La différence selon le sexe est très nette: les femmes ont 78% des postes en moyenne; les hommes interrogés, 87%.

Horaires de travail: plus de la moitié des personnes interrogées ont des horaires de travail réguliers (57%). 19% ont des horaires de travail changeants, mais qui suivent une rotation régulière, et 23% ont essentiellement des horaires de travail irréguliers (cf. Illustration 9). Si, dans l'aide sociale légale, les horaires de travail réguliers constituent la norme (79%), leur pourcentage est de 63% dans l'encadrement des personnes âgées, de 57% dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents, et seulement de 53% dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Les personnes qui travaillent dans le champ professionnel de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents ont le plus souvent des horaires de travail différents, mais suivant une rotation régulière, les horaires de travail réguliers venant en deuxième position. Dans le domaine de l'encadrement des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, les horaires de travail irréguliers sont très répandus.

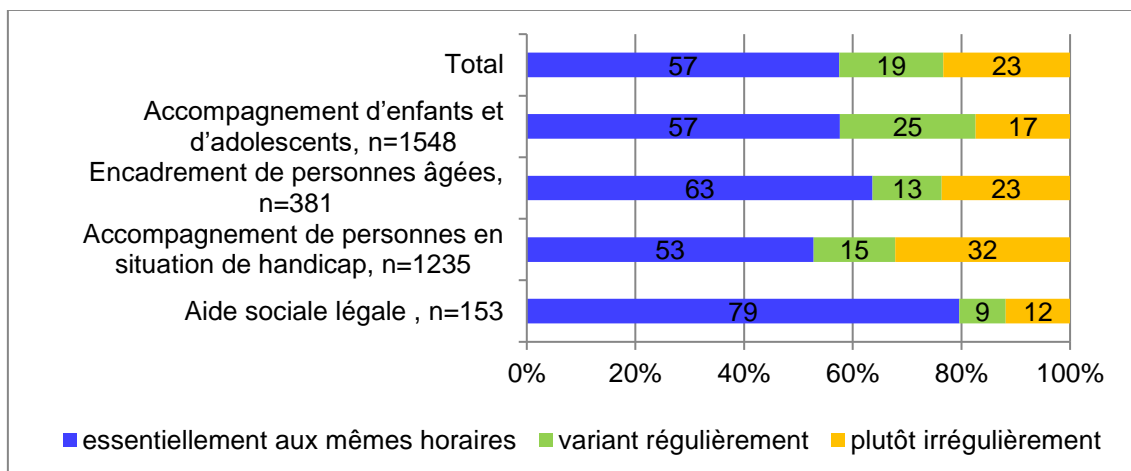


Illustration 9: Horaires de travail selon le champ d'activité
Remarques: Données en pourcentage, n=3317.

Les employés des professions sociales du tertiaire ont des horaires de travail plus irréguliers que ceux qui exercent des professions d'ASE/ASA. Ce résultat coïncide avec les constats faits dans le domaine de la santé (Trede et al., 2017) et pourrait être dû au fait que le service de la nuit et du soir doit être assuré généralement par de la main-d'œuvre plus qualifiée car, dans ces plages horaires, le personnel est moins nombreux et doit donc pouvoir gérer sans aide des situations complexes.

Près des deux tiers des employés ayant un poste de responsabilité ont des horaires de travail réguliers; seuls 18% d'entre eux s'accommodent d'horaires généralement irréguliers. En revanche, la moitié seulement des travailleurs salariés sans fonctions dirigeantes ont des horaires fixes; pour 29% d'entre eux, ils sont le plus souvent irréguliers.

La régularité des horaires de travail est comparable chez les hommes et les femmes. En revanche, la part des employés bénéficiant d'horaires réguliers augmente avec l'âge. La proportion de ceux qui ont en général des horaires réguliers est de 42% chez les 16 à 25 ans, et de 65% chez les plus de 55 ans. Ce phénomène pourrait s'expliquer par le fait que les employés plus âgés assument plus souvent des fonctions dirigeantes et sont donc plus souvent présents aux heures de bureau. Il se peut aussi que les salariés plus âgés bénéficient d'horaires de travail aménagés comportant moins de travail posté.

Composition des activités au poste actuel. Le travail des personnes interrogées consiste en un encadrement à proprement parler, en des tâches administratives et d'autres activités dont la pondération peut varier selon le champ professionnel, la profession ou la fonction. Les déclarations des répondants montrent qu'ils consacrent en temps normal environ la moitié de leur temps de travail à des tâches d'accompagnement et environ 37% à des tâches administratives. Les 9% restants correspondent à d'autres activités (par exemple ménage ou soins dans des centres médico-sociaux), qui ne relèvent pas vraiment d'une catégorie spécifique.

La part des tâches administratives ne cesse d'augmenter à chaque niveau d'encadrement supérieur: les salariés sans fonction dirigeante consacrent 30% de leur temps de travail à des tâches administratives; les chefs de groupe, 36%; les responsables de services, au moins 48%, et les directeurs/directrices d'établissements, 52%. Inversement, le pourcentage des tâches d'encadrement diminue avec l'augmentation des responsabilités. Elles représentent 56% chez les personnes sondées sans fonction dirigeante, alors que les directeurs/directrices d'établissement n'en assument plus que 33%.

En outre, on relève des différences dans l'illustration 10: dans le domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents, les tâches d'encadrement (51%) sont également majoritaires. Leur pourcentage est de 12% et de 8% respectivement en dessous de ce chiffre dans l'encadrement des personnes âgées, qui comporte des soins en plus, et dans l'aide sociale légale.

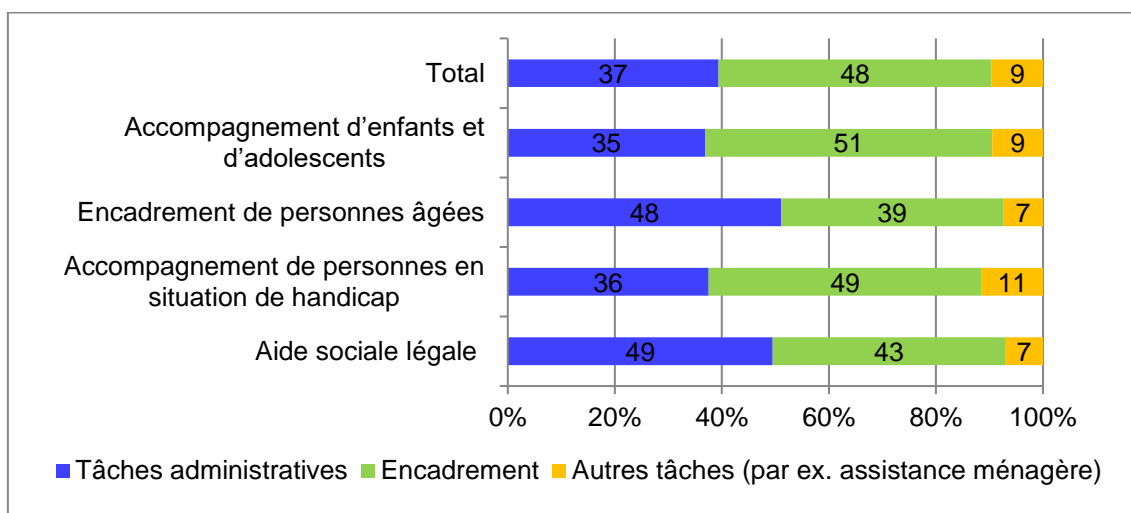


Illustration 10: quote-part moyenne des tâches par champ professionnel
Remarques: Données en pourcentage, n=3059.

Par ailleurs, il existe d'autres différences significatives:

- les ASE & ASA déclarent qu'ils passent environ 60% de leur journée de travail dans des tâches d'encadrement, ce qui est nettement plus que les personnes exerçant des professions sociales du domaine tertiaire (45%).
- Le pourcentage des tâches d'encadrement dans le quotidien professionnel, qui est dans le Tessin de 58%, est supérieur aux 52% de la Suisse romande et aux 46% de la Suisse alémanique.

EN BREF:

- La taille des entreprises et des services diffère selon les champs d'activité dans le domaine social. Les établissements assurant l'accompagnement d'enfants et d'adolescents sont manifestement de petites unités administratives. Dans ce secteur, 92% des établissements emploient au maximum 50 personnes. En moyenne, il y a six employés par service.
- Selon les répondants, 68% des collaborateurs des services en moyenne sont des personnes qualifiées. Dans le champ professionnel de l'encadrement des personnes âgées, ce pourcentage (73%) est nettement plus élevé que dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents (63%). Il existe aussi un certain écart entre le Tessin et la Romandie, dont le pourcentage en main-d'œuvre qualifiée est respectivement de 84% et de 71%, alors qu'il n'est que de 65% en Suisse alémanique.

Conditions d'emploi

- 87% des personnes interrogées ont un contrat de travail à durée indéterminée. Les contrats de travail à durée indéterminée sont nettement plus rares chez les personnes en reconversion (62%), les employés du niveau ASE/ASA (78%), chez les 16-25 ans (50%) et les femmes (86%).
- La moitié environ des répondants ont un emploi à temps plein. Le taux d'activité moyen est de 81%. Ce chiffre relativement élevé découle de la sur-représentation des cadres supérieurs.
- 57% des salariés ont des horaires de travail réguliers. C'est dans l'aide sociale légale que cette part est la plus grande, avec 79%. Dans le domaine de l'accompagnement de personnes en situation de handicap, on travaille le plus souvent avec des horaires irréguliers.
- La proportion du travail d'encadrement est en moyenne de 50%. Les tâches administratives représentent 37% du travail. Plus on monte dans l'échelle hiérarchique, plus la part des tâches d'accompagnement diminue et plus on consacre de temps à des tâches administratives.

4 CHAPITRE: ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE

Jusqu'ici, la recherche a montré que les mutations et changements de profession ainsi que les cessations d'activité sont particulièrement fréquents quand le quotidien professionnel, tel qu'on le perçoit, ne répond pas à la conception qu'on se fait de la profession (Hegney & Plank, 2006). De même, la satisfaction au travail joue souvent un rôle important (Porfeli & Mortimer, 2010). Les salariés insatisfaits sont davantage enclins à changer d'emploi ou même complètement de profession (Hayes et al., 2012). Dans ce contexte, le chapitre qui suit est consacré à l'évaluation de la satisfaction au travail et de l'attachement au métier qu'on exerce. De fait, comme la satisfaction peut se manifester à différents niveaux, nous faisons la distinction entre l'évaluation du métier et de l'emploi actuels. Au chapitre 4.1, nous décrivons les aspects que les salariés interrogés considèrent comme les avantages majeurs de la profession qu'ils exercent actuellement. Le chapitre 4.2 compare ces avantages en tenant compte de l'évaluation de leur situation professionnelle actuelle. Enfin, nous présentons la satisfaction que tirent les personnes interrogées de leur emploi actuel (chap. 4.3) et de leur profession (chap. 4.4). Dans le dernier chapitre, 4.5, nous montrons en nous fondant sur une analyse statistique approfondie les facteurs individuels et inhérents à l'entreprise qui augmentent la probabilité de tirer une très grande satisfaction de son emploi actuel.

4.1 Chapitre: évaluation de la profession actuelle

Pour pouvoir évaluer la profession actuelle, nous nous sommes appuyés sur l'instrument issu de la recherche sur la motivation professionnelle et les valeurs – outil qui a servi à l'enquête menée auprès des apprentis et des étudiants. Il distingue les catégories suivantes (Schwartz et al. 1999):

1. aspects altruistes (par ex. aider les autres, activités utiles);
2. aspects intrinsèques, orientés sur la valeur de la tâche (tels que des tâches intéressantes et exigeantes);
3. aspects extérieurs (orientés par ex. sur des incitations matérielles, telles que le salaire et la carrière) et
4. aspects orientés sur la famille et la vie privée (équilibre entre le travail et la vie privée) (Maehr and Braskamp 1986; Ros, Schwartz et al. 1999; Eccles 2005).

La phase d'orientation professionnelle des salariés interrogés remontant pour la plupart à très loin, on a renoncé à s'informer rétroactivement sur les critères qui les ont motivés dans le passé dans leurs choix professionnels. À la place, on a demandé aux salariés d'évaluer actuellement les aspects de leur profession qu'ils perçoivent pour l'heure comme un avantage.

Les avantages de la profession exercée actuellement

Le Tableau 10 présente le classement des avantages les plus souvent cités en rapport avec la profession exercée par les personnes sondées. Il montre clairement que, parmi les six avantages les plus souvent mentionnés, figurent exclusivement des aspects inhérents aux tâches et d'autres aspects d'ordre social et altruiste. Le Tableau 10 montre par ailleurs que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et les aspects extérieurs d'ordre matériel sont les plus rares à être considérés comme un avantage de la profession exercée actuellement.

Tableau 10: Classement des avantages de la profession exercée actuellement

	Rang	Légende:
Un travail diversifié	1	inhérent aux tâches
Un travail utile	2	d'ordre social et altruiste
Un travail où je peux aider d'autres personnes	3	Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale
Un travail où je peux toujours acquérir de nouvelles connaissances	4	Extérieur d'ordre matériel
Un travail où je peux faire preuve d'autonomie	5	
Travail en équipe	6	
Le travail avec la clientèle	7	
Un travail où je peux pleinement mettre en valeur mes compétences	8	
Beaucoup de contacts sociaux avec d'autres personnes	9	
Tâches intéressantes	10	
Un travail avec beaucoup de responsabilités	11	
Un travail qui me laisse du temps pour ma vie privée	12	
Un travail qui me permet de concilier vie professionnelle et vie familiale	13	
Un emploi sûr (faible risque de chômage)	14	
Bonnes possibilités de formation continue	15	
Un bon salaire	16	
Reconnaissance et respect dans la société	17	
Une offre d'emplois intéressante	18	
De bonnes opportunités de carrière	19	

Remarque: Fréquence des réponses à la question des avantages que les répondants trouvent à la profession qu'ils exercent. Plusieurs réponses étaient possibles.

De ce fait, les professions sociales exercées pour l'heure sont surtout intéressantes pour leur attrait altruiste et intrinsèque. Les incitations extérieures d'ordre matériel, comme le salaire et les opportunités de carrière, ne sont guère perçues comme des avantages.

La forte perception des aspects intrinsèques et altruistes va dans la même direction que le résultat de l'enquête menée auprès des apprentis et des étudiants (Trede et al., 2017a), selon laquelle les aspects intrinsèques et altruistes comptent parmi les principales raisons d'opter

pour un métier chez les personnes exerçant des professions sociales. En revanche, les incitations matérielles ou la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée n'en font pas partie.

Le classement des avantages d'une profession varie d'un groupe à un autre. D'une part, il y a des différences selon le champ professionnel: c'est dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents que les personnes interrogées sont les moins enclines à apprécier les avantages extérieurs, mais elles sont d'autant plus nombreuses à souligner l'orientation sociale et altruiste et la facilité de concilier vie professionnelle et vie de famille. En revanche, c'est dans l'encadrement des personnes âgées que les personnes sondées sont les plus nombreuses à percevoir les avantages extérieurs. Cette conclusion coïncide avec une enquête effectuée auprès des assistant-e-s en soins et santé communautaire et des infirmiers et infirmières diplômé-e-s, qui ont attesté du bon niveau de salaire et des bonnes possibilités de formation continue qu'offrent les centres médico-sociaux (Trede et al. 2017b).

D'un autre côté, l'évaluation des avantages diffère selon le niveau de formation dont relève formellement la profession sociale exercée: les ASE / ASA apprécient surtout les aspects altruistes de leur profession (aider, travailler avec la clientèle et en équipe), tandis que les personnes exerçant une profession sociale qui requiert une formation du degré tertiaire sont les plus nombreuses à considérer les aspects intrinsèques tels que diversité, autonomie et utilité du travail comme un avantage majeur.

Chose intéressante: au niveau du jugement portant sur les avantages de la profession actuellement exercée, il y a aussi des différences en fonction de l'âge: la diversité et l'utilité de la profession actuellement exercée sont perçues comme un avantage majeur, indépendamment de l'âge. Avec l'âge, l'autonomie de travail et la capacité à faire valoir ses propres connaissances sont en revanche jugées comme un avantage majeur de la profession. De surcroît, les jeunes comme les plus de 55 ans ne voient guère d'avantages dans la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée, contrairement aux tranches d'âge moyen. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ou familiale revêt une autre importance selon l'âge des personnes interrogées. Dans le groupe d'âge moyen, l'équilibre vie professionnelle et vie familiale semble être primordial, alors que les jeunes et les personnes âgées trouvent plus important de pouvoir concilier la vie professionnelle et les loisirs. Il se peut que des horaires de travail irréguliers aient une influence plus négative sur les activités récréatives que sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie de famille.

On peut constater par ailleurs des différences liées au sexe: les femmes sont plus nombreuses que les hommes à juger les aspects altruistes comme un avantage de leur profession, les hommes s'intéressant plus fortement aux aspects inhérents aux tâches.

Importantes sont les différences selon la fonction dirigeante: en comparaison avec les personnes sondées sans poste de responsabilité, les cadres interrogés considèrent beaucoup moins comme des avantages professionnels les aspects extérieurs d'ordre matériel et la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée. En revanche, elles trouvent beaucoup plus souvent que les aspects inhérents aux tâches (responsabilité, diversité, défi) constituent un avantage. Cela pourrait avoir un rapport avec les horaires de travail irréguliers et le salaire élevé des cadres supérieurs.

4.2 Évaluation de la situation professionnelle actuelle

Pour l'évaluation de la situation professionnelle actuelle, la question centrale est de savoir dans quelle mesure la nature du travail altruiste / sociale, inhérente aux tâches, extérieure et d'ordre matériel, ainsi que la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée, sont pertinentes dans le quotidien professionnel des personnes interrogées.

L'illustration 11 montre que ce sont les aspects altruistes et sociaux du métier qui caractérisent le mieux la situation professionnelle actuelle. Ici, les caractéristiques suivantes ont été jugées le plus souvent comme tout à fait pertinentes ou en général pertinentes.

- Travail utile (90%)
- Entraide (87%)
- Contacts sociaux (82%)

Dans le quotidien professionnel du domaine social, les aspects inhérents aux tâches sont aussi généralement pertinents, en particulier:

- Prise de responsabilités (88%)
- Autonomie du travail (84%)
- Travail varié (79%)



Illustration 11: Évaluation de la situation professionnelle actuelle

Remarques: Part de la pertinence prépondérante et totale pour le quotidien professionnel actuel, données en pourcentage, n=3031-3132, nombre de cas divergents par manque de données.

En revanche, selon la perception des personnes interrogées, les aspects extérieurs sont moins pertinents pour le quotidien professionnel dans le domaine social. Une bonne moitié seulement (55%) trouvent actuellement de bonnes offres de formation continue. Les critères «bon salaire» et «bonnes opportunités de carrière» sont beaucoup moins souvent jugés comme tout à fait pertinents ou en général pertinents pour la situation professionnelle actuelle:

- Bon salaire (37%)
- Bonnes opportunités de carrière (29%)

Dans les professions sociales actuelles, une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée n'est que partiellement possible. La moitié seulement des personnes

interrogées estiment que les aspects Conciliation famille et profession et temps pour la vie privée sont tout à fait pertinents ou généralement pertinents:

- Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (53%)
- Temps pour ma vie privée (50%).

Différences selon le champ professionnel: Les évaluations des caractéristiques du travail de nature altruiste/sociale et inhérentes aux tâches divergent ponctuellement entre les différents *champs d'activité* du domaine social. Les aspects extérieurs comme un bon salaire, de bonnes possibilités de formation continue et de carrière ou une sécurité accrue de l'emploi sont beaucoup plus souvent appréciés par les employés travaillant dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap et de personnes âgées que dans l'aide sociale légale et l'accompagnement d'enfants et d'adolescents. En revanche, ces derniers peuvent mieux concilier vie professionnelle et vie privée, surtout par rapport aux personnes encadrant les personnes âgées. Cela pourrait être en rapport avec la fréquence du travail posté.

Les disparités par *niveau de formation* sont frappantes: en comparaison avec les salariés exerçant une profession sociale au degré tertiaire, les salariés occupant des postes d'ASE / ASA trouvent qu'à l'exception de la facilité de concilier vie professionnelle et vie familiale, toutes les caractéristiques professionnelles énumérées dans l'illustration 11 sont moins pertinentes. On voit donc que les salariés bénéficiant d'une formation tertiaire ont non seulement un salaire plus conséquent et de meilleures opportunités de formation continue et de carrière, mais aussi des tâches professionnelles plus intéressantes. Sans analyse supplémentaire, nous avons des difficultés à nous expliquer pourquoi, en revanche, ils perçoivent les aspects altruistes et sociaux de manière plus positive. Il est bien connu que l'attractivité des professions soignantes augmente avec la spécificité de la formation, les connaissances spécialisées et l'expérience qui permettent de faire valoir une certaine expertise (Benner, 2000).

Les différences entre les salariés avec et sans poste de responsabilité vont dans la même direction: le premier groupe trouve beaucoup plus pertinents que le deuxième groupe les aspects extérieurs, intrinsèques et altruistes pour leur situation professionnelle actuelle. La facilité de concilier vie professionnelle et vie privée revêt pour les deux groupes la même importance.

Les différences *régionales* sont aussi frappantes: dans l'ensemble, les répondants de la Suisse alémanique sont plus nombreux que ceux de la Suisse francophone et italophone à penser qu'ils ont un bon salaire et de bonnes opportunités de carrière (aspects extérieurs) ou beaucoup de diversité et d'autonomie dans leur travail (aspects intrinsèques). Même la facilité de concilier vie professionnelle et vie familiale est jugée plus positive en Suisse alémanique.

Âge: Chez les plus de 40 ans, les employés sont plus souvent d'avis qu'ils bénéficient de bonnes conditions extérieures / matérielles et qu'ils ont des tâches plus intéressantes et responsables, dans lesquelles ils peuvent faire valoir leurs compétences et qui offrent de bonnes possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée.

Sexe: Les jugements des femmes et des hommes sont très similaires et on ne relève aucune différence notable.

4.3 Satisfaction générale et spécifique par rapport à l'emploi actuel

Nous allons maintenant nous intéresser à la satisfaction que procure l'emploi actuel. Nous distinguons la satisfaction générale que ressentent les personnes interrogées par rapport à leur emploi actuel et la satisfaction spécifique que procurent différents aspects comme la qualité de la collaboration professionnelle, l'adéquation des tâches imparties avec les compétences de chacun ou la charge psychique et physique.

Satisfaction globale par rapport à l'emploi

Dans l'ensemble, les salariés sont satisfaits de leur emploi actuel, comme le montre l'illustration 12. Un quart d'entre eux environ déclarent en être tout à fait satisfaits et 42% sont généralement satisfaits.

La satisfaction varie selon le champ d'activité: les employés des champs d'activité «Encadrement des personnes âgées» et «Accompagnement des personnes en situation de handicap» sont nettement plus satisfaits de leur emploi que les employés de l'aide sociale légale.

On note de faibles différences en fonction du niveau de formation: les salariés du niveau ASE / ASA – par rapport à ceux dont le poste exige une formation au niveau tertiaire – sont un peu plus rarement satisfaits ou très satisfaits, bien que la différence sur le plan statistique ne soit guère significative. De même, les cadres supérieurs sont nettement plus nombreux que les salariés sans fonction dirigeante (62%) à être généralement satisfaits et très satisfaits de leur poste actuel (70%).

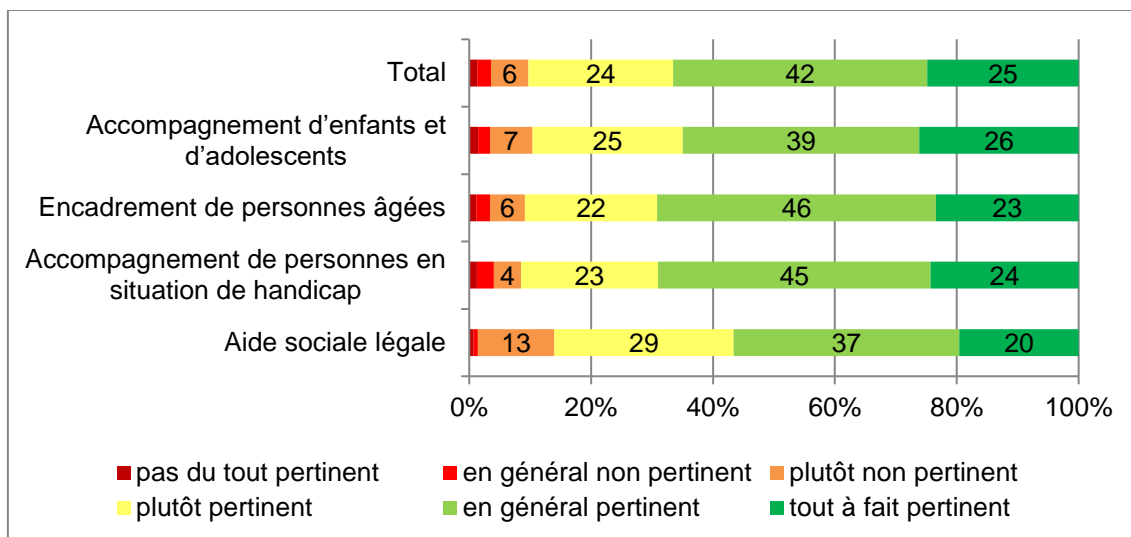


Illustration 12: Satisfaction générale de l'emploi actuel selon le champ professionnel
Remarques: Données en pourcentage, n=3054.

En outre, il y a des différences notoires entre les *régions linguistiques*. Les répondants germanophones sont dans l'ensemble plus satisfaits de leur emploi que ceux des autres régions linguistiques. Une analyse plus détaillée révèle que cela est dû avant tout à une satisfaction plus profonde des personnes interrogées occupant des postes destinés à des diplômés HES des deux régions.

La satisfaction par rapport à la collaboration professionnelle

Quelque 35% des répondants sont tout à fait satisfaits, et près de 50% d'entre eux généralement satisfaits de la qualité de la collaboration professionnelle – exprimée par une moyenne de la satisfaction par rapport à la collaboration avec les supérieurs hiérarchiques et au sein de l'équipe – comme le montre l'illustration 13. En l'occurrence, c'est surtout la collaboration au sein de l'équipe (87% généralement / tout à fait satisfaits) qui est appréciée. La collaboration avec les supérieurs hiérarchiques est jugée un peu moins bonne (77% généralement/tout à fait satisfaits).

On ne constate pas de différences notoires entre les différents champs d'activité.

Cependant, dans l'ensemble, les salariés des régions non germanophones sont plus nombreux à être insatisfaits de la collaboration sur le lieu de travail. Cela concerne aussi bien la collaboration au sein de l'équipe qu'avec les supérieurs hiérarchiques. Les personnes occupant des postes d'ASE / ASA sont dans l'ensemble moins satisfaites de la collaboration au sein de l'équipe que leurs collègues exerçant des professions sociales du tertiaire. En revanche, les deux groupes n'ont pas d'avis différents concernant la satisfaction par rapport aux supérieurs hiérarchiques. Les cadres supérieurs en revanche sont plus fréquemment satisfaits de leur collaboration sur le lieu de travail (89%) que les employés sans fonction dirigeante (79%).

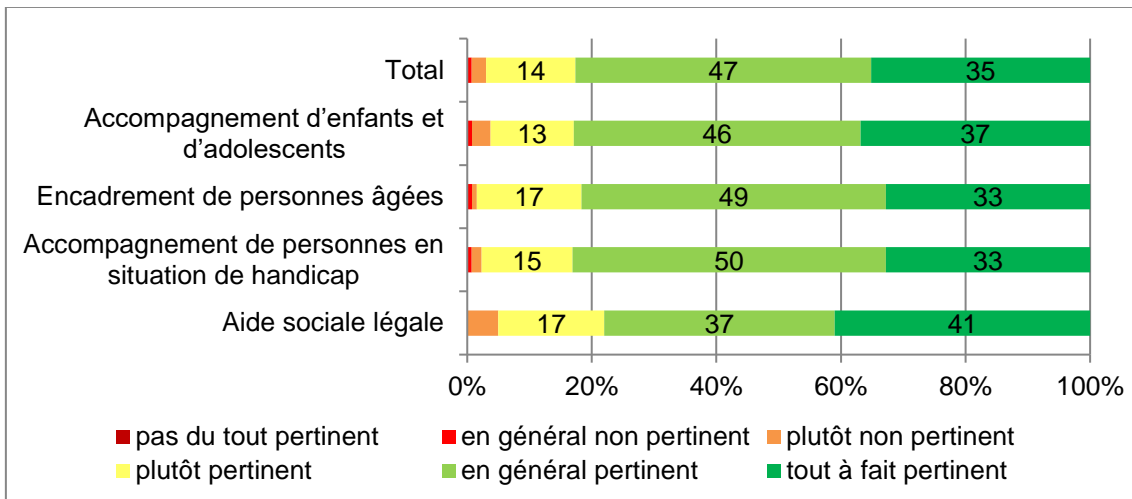


Illustration 13: Satisfaction par rapport à la collaboration sur le lieu de travail selon le champ professionnel
Remarques: Données en pourcentage, n=2332.

Adaptation aux exigences de l'emploi actuel

Les travailleurs salariés ne sont pas tous idéalement préparés par leur formation au quotidien professionnel. L'illustration 14 montre qu'un cinquième environ d'entre eux estiment l'affirmation: «Je me sens bien préparé à ce poste par ma formation» comme tout à fait pertinente, et 38% comme généralement pertinente.

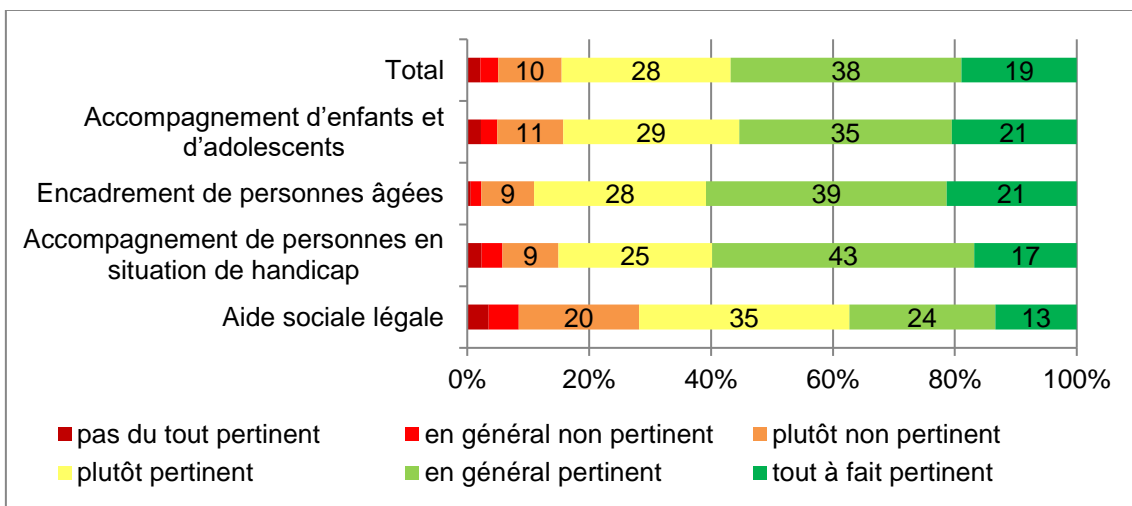


Illustration 14: Préparation au poste selon le champ professionnel
Remarques: Données en pourcentage, n=3018.

À y regarder de plus près, on constate des différences selon le *champ d'activité*: les employés de l'aide sociale légale, en comparaison avec ceux qui travaillent dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents (55%), l'accompagnement des personnes en situation de handicap (61%) et l'encadrement des personnes âgées (60%) sont bien moins nombreux (37%) à se sentir bien préparés à leur emploi. L'une des raisons possibles pourrait résider dans la

formation préliminaire des employés de l'aide sociale légale: ils sont plus de 50% à posséder plus souvent des diplômes de l'enseignement supérieur dont les contenus sont plutôt fondés sur les connaissances et moins pragmatiques que dans la formation professionnelle. Cela pourrait les amener à se sentir moins bien préparés à la pratique professionnelle.

Il y a de grandes *différences régionales*: les salariés de la Suisse alémanique se sentent plus souvent mieux préparés par leur formation au marché de l'emploi (63%) que ceux de la Suisse romande (41%) et italophone (43%).

En comparaison, selon les *degrés de formation*, on ne constate aucune différence entre les employés exerçant des professions sociales du tertiaire et ceux qui occupent des postes d'ASE / ASA. Les salariés sans formation formelle adéquate (personnes en reconversion) se sentent notablement moins bien préparés à l'emploi (50%) que la main-d'œuvre qualifiée (58%). En revanche, les employés assumant des fonctions dirigeantes se sentent nettement mieux préparés à l'emploi (61%) que ceux qui n'ont pas de poste de direction (51%).

Charge psychique et physique

Chez les salariés suisses, le stress physique et psychique au travail est l'une des raisons les plus fréquentes d'absence ou d'interruption de leur activité professionnelle pendant un certain temps (Andreani & Marquis, 2014). Les données collectées ici montrent que la majorité des personnes interrogées dans le domaine social ne connaissent pas vraiment de stress psychique ni physique. Plus des trois quarts d'entre elles déclarent ne ressentir plutôt pas de stress psychique et physique, pas vraiment, voire même pas du tout. Ces valeurs sont comparables à celles qui ont été recueillies en 2016 auprès des assistant-e-s en soins et santé communautaire et des infirmiers et infirmières diplômé-e-s (Trede et al. 2017b). Toujours est-il qu'un quart des personnes interrogées ressentent régulièrement un stress psychique et physique au travail. Celles notamment qui ont trouvé que leurs effectifs de personnel qualifié étaient insuffisants (cf. Chap. 3) se sentent plus souvent stressées sur le plan psychique et physique (45%) que celles qui ont jugé que leurs effectifs de personnel étaient bons (19%).

D'un *champ professionnel* à un autre, on constate quelques différences, comme l'indique clairement l'illustration 15. Les salariés dans l'encadrement des personnes âgées sont nettement plus nombreux à se trouver plutôt, essentiellement ou totalement stressés sur le plan psychique et physique (29%) que ceux qui travaillent dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap (22%) et aussi – de manière non significative – dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents (25%). Le domaine de l'aide sociale légale enregistre aussi plus de personnes souffrant de stress physique et psychique (29%), même si leur nombre n'est pas statistiquement significatif. Ce résultat pourrait être lié au fait qu'une grande partie des salariés de l'aide sociale légale pensent ne pas être bien préparés par leur formation à

l'emploi, ce qui est beaucoup plus rarement le cas dans les trois autres champs d'activité (voir plus haut).

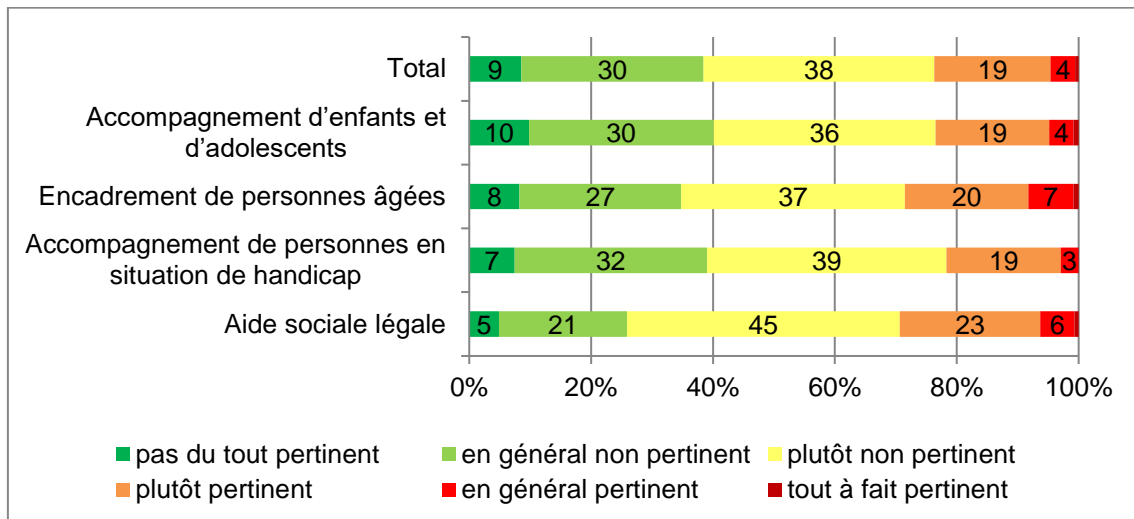


Illustration 15: Vécu du stress psychique et physique par champ professionnel
 Remarques: Données en pourcentage. La catégorie «tout à fait pertinent» a été cochée par moins de 1%, raison pour laquelle elle n'est guère visible dans l'illustration. n=3068.

Les personnes qualifiées se sentent plus fréquemment stressées (25%) que les personnes en reconversion (19%). Cela paraît surprenant au premier abord. Leur perception plus aiguë du stress se rapporte à différents de ses aspects, comme un surcroît de responsabilité, un manque de temps pour les besoins de la clientèle, le sentiment d'être stressées par les patients et par une charge de travail trop importante. Les raisons devraient en être explorées de plus près. Il se peut qu'il y ait un lien avec le fait que le personnel qualifié et les personnes en reconversion ont des tâches et responsabilités différentes. En fait, une analyse supplémentaire montre que les personnes en reconversion déclarent assumer moins de responsabilités. Les cadres supérieurs se sentent en majorité plus souvent stressés (28%) que les employés sans fonction dirigeante (18%).

Le vécu du stress augmente significativement avec l'âge: parmi les jeunes salariés, 16% se sentent surmenés, alors qu'ils sont 27% à ressentir la même chose chez les plus de 55 ans. En revanche, cette perception ne varie guère selon le sexe. La différence entre les tranches d'âge pourrait s'expliquer par le caractère disparate des tâches et responsabilités des travailleurs plus jeunes et plus âgés.

En outre, on constate des différences régionales: par rapport aux autres régions linguistiques, les répondants de la Suisse italophone déclarent ressentir beaucoup plus souvent un stress plutôt élevé à très élevé (43% contre 23%). Ce résultat s'explique surtout par la perception des répondants italophones, qui estiment devoir assumer trop de responsabilités, souffrir d'épuisement physique et mental et se sentir stressés par la clientèle.

4.4 Satisfaction et fierté que procure le travail

Nous clôturons ce chapitre par des indicateurs généraux qui vont au-delà de la satisfaction exprimée par rapport à la situation professionnelle actuelle et à l'emploi. Maintenant, nous allons d'abord étudier le nombre des travailleurs salariés qui opteraient aujourd'hui encore pour la profession qu'ils exercent à l'heure actuelle. Ensuite, nous exploiterons les données concernant leur fierté professionnelle. La fierté du métier exercé est étroitement liée à l'identité professionnelle (Heinemann & Rauner (2008); Heinz 2000). C'est un critère pertinent pour la poursuite de l'activité professionnelle, comme l'a montré par exemple l'enquête réalisée auprès des assistant-e-s en soins et santé communautaire et du personnel infirmier de formation tertiaire (Trede & Schweri, 2013; Schaffert et al. 2014).

Choisir de nouveau la profession

La majorité des personnes interrogées sont satisfaites du métier pour lequel elles ont opté. L'illustration 16 montre que la moitié d'entre elles déclarent qu'elles choisiraient de nouveau très certainement le même métier, et que 30% le feraient certainement. Pour pondérer ce résultat, il faut néanmoins savoir que les salariés interrogés représentent un groupe trié sur le volet. Les personnes qui n'étaient pas satisfaites de la profession qu'elles ont choisie et ont admis s'être trompées pourraient avoir déjà quitté le champ professionnel.

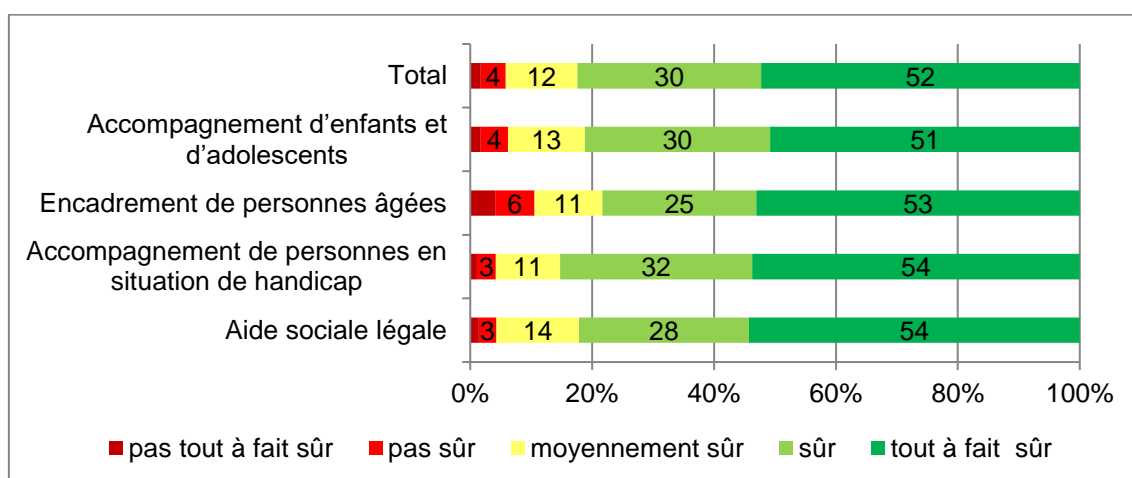


Illustration 16: Choisir de nouveau la profession actuelle
Remarques: Données en pourcentage, n=2981.

La satisfaction générale par rapport au choix de la profession ne diffère ni selon le champ professionnel ni entre le personnel qualifié et les personnes en reconversion, mais selon les régions linguistiques (Suisse al. 53%; Suisse rom. 48%; Tessin 62%). La satisfaction plus faible en Romandie est essentiellement due aux déclarations des ASE / ASA et des employés exerçant une profession sociale du degré tertiaire B. Les répondants ayant une fonction dirigeante sont nettement plus nombreux que ceux qui n'occupent pas de fonction dirigeante (49%) à dire qu'ils opteraient de nouveau pour leur profession actuelle (55%).

Fierté professionnelle

Les travailleurs salariés interrogés ici sont extrêmement fiers de leur profession. L'illustration 18 montre que 80% des personnes sondées sont généralement et tout à fait fières du métier qu'elles exercent. Moins de 1% d'entre elles déclarent ne pas être fières du métier qu'elles exercent (pas du tout ou généralement pas).

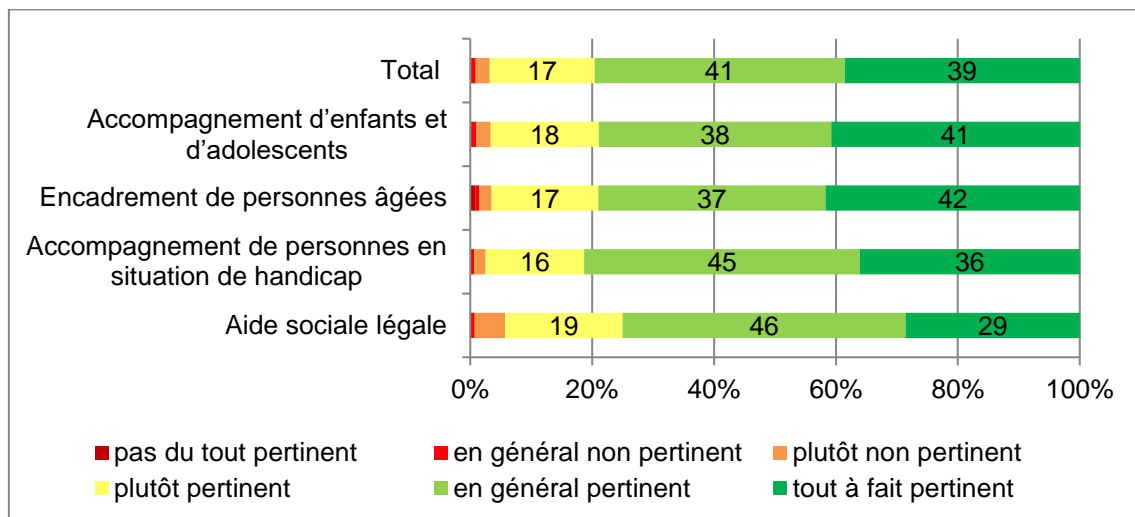


Illustration 17: Fierté professionnelle, état des différentes déclarations sur la fierté
Remarques: Données en pourcentage, n=3009.

Le sentiment de fierté des personnes interrogées diffère légèrement par champ professionnel et se situe au plus bas dans le domaine de l'aide sociale légale, en comparaison avec tous les autres champs professionnels: «seulement» 75 % sont généralement et tout à fait fiers. Il n'y a aucune différence entre les personnes qualifiées et celles qui sont en reconversion. Dans l'ensemble, les répondants de la Suisse francophone sont moins fiers – 75% environ y sont très fiers – que ceux des deux autres régions linguistiques (Tessin: 81%; Suisse al.: 83%). Il faudrait en analyser de plus près les raisons. En même temps, il faudrait tenir compte du fait que certaines professions sociales se distinguent selon les régions au niveau de la formation.

4.5 Facteurs influant sur la satisfaction générale et spécifique par rapport à l'emploi actuel

Les chapitres précédents ont montré que la satisfaction entre différents groupes par rapport à l'emploi variait aussi bien au niveau général que par rapport à certains aspects. Par ailleurs, il existe aussi des corrélations entre les différents aspects de la satisfaction: ainsi, par exemple, on constate un lien significatif positif entre l'évaluation des caractéristiques du travail de nature altruiste / sociale et celle des caractéristiques inhérentes aux tâches de l'emploi actuel ($r=0,41^*$) et un lien significatif négatif entre le niveau de stress et la possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale au poste actuel ($r=0,31^*$). Il importe de prendre

en compte ces liens de corrélation pour savoir quels facteurs ont un impact spécifique sur la satisfaction générale au travail, autrement dit lorsque différents facteurs d'influence sont pris parallèlement en considération.

Nous partons du principe que

1. certaines caractéristiques sociales individuelles comme l'âge et le sexe,
2. certains aspects en rapport avec la formation, comme le métier exercé et la formation préliminaire,
3. des caractéristiques opérationnelles et structurelles de l'entreprise actuelle et du service, comme le champ de travail, la taille de l'entreprise et le site géographique de l'entreprise,
4. des conditions d'emploi formelles, comme la fonction, la durée du contrat et le taux d'occupation ainsi que des
5. estimations de la situation au travail (voir aux chapitres 4.2 et 4.3)

peuvent influencer la satisfaction générale de l'emploi actuel.

4.5.1 Indication sur le procédé d'estimation

Nous étudions les corrélations entre les différents facteurs d'influence et la satisfaction au travail selon un modèle de régression logistique. Ces modèles estiment l'impact de différents facteurs d'influence potentiels sur la chance de faire partie des personnes plutôt et très satisfaites. Au cours de ce processus d'estimation, les autres facteurs d'influence sont maintenus constants dans le modèle, de sorte que l'influence « autonome » d'un facteur précis, tel que le sexe ou l'âge, est jugée sur la probabilité d'obtenir « très satisfaits ». Nous présentons ci-dessous les corrélations statistiquement significatives, mais ne traiterons pas les différents coefficients dans le texte. L'analyse statistique correspondante et les détails sont disponibles dans l'index des tableaux.

En ce qui concerne la présentation des résultats suivants, il importe de noter que la satisfaction par rapport au poste actuel a été sondée en même temps que les différents facteurs d'influence. C'est pourquoi il n'est pas possible d'identifier clairement les causes et les effets. Par exemple, un niveau faible de stress peut engendrer une satisfaction plus grande par rapport à l'emploi actuel. Inversement, il se peut que des personnes dans l'ensemble plus satisfaites se sentent moins stressées.

4.5.2 Résultats de l'analyse de régression

Caractéristiques socio-démographiques

Caractéristiques sociales individuelles comme l'âge et le sexe

Conformément aux résultats de la régression, on ne décèle guère de corrélations significatives autonomes avec des caractéristiques sociales individuelles: ni le sexe, ni l'âge, ni la nationalité ou l'arrière-plan culturel du domicile parental ne sont en rapport avec la satisfaction que procure l'emploi.

Caractéristiques en rapport avec la formation, comme le métier exercé et la formation préliminaire

Les personnes qui disent posséder comme degré de formation le plus élevé une formation tertiaire B sont très probablement plus satisfaites que celles du degré tertiaire A ou du degré secondaire II. Cette différence par diplôme de formation n'est pas décelable lorsque la charge de stress et d'autres caractéristiques du travail sont contrôlées. Autrement dit, la situation hétérogène au travail est responsable de la satisfaction médiocre des personnes de degré tertiaire B.

La satisfaction ne diffère pas selon la profession exercée, dès que d'autres critères sont pris en compte parallèlement.

Même la satisfaction des personnes qualifiées ne présente pas de différence par rapport à celle des personnes en reconversion, dès que d'autres critères sont pris en compte parallèlement.

Caractéristiques opérationnelles et structurelles de l'entreprise actuelle et du service, comme le champ de travail, la taille de l'entreprise et son site géographique

La satisfaction au travail a tendance à être inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise. Avec une prise en compte simultanée de toutes les autres influences, les salariés de grandes entreprises sont beaucoup plus insatisfaits que ceux des très petites entreprises.

En Suisse alémanique, les salariés sont plus satisfaits que ceux d'autres régions linguistiques, même si l'on tient compte parallèlement de caractéristiques socio-démographiques et opérationnelles ainsi que des conditions individuelles d'emploi. Cependant, il faut savoir que ces disparités régionales peuvent être dues avant tout aux diverses estimations individuelles de la situation au travail, au niveau régional également, ainsi qu'à la charge psychique et physique. Après la prise en compte de ces évaluations, on ne peut plus discerner de lien de corrélation autonome entre la région et la satisfaction.

Conditions d'emploi formelles comme la fonction, la durée du contrat et le taux d'occupation.

Les travailleurs salariés qui enregistrent une proportion plus élevée de personnel ayant une qualification formelle dans leur propre service, sont plus satisfaits que ceux pour qui c'est moins le cas. Autrement dit, la satisfaction au travail augmente avec la proportion du personnel ayant une qualification formelle.

En revanche, un déficit régulier de personnel augmente la probabilité d'insatisfaction. Les travailleurs salariés qui déclarent travailler souvent en sous-nombre sont moins satisfaits que ceux qui ne le constatent guère, ou parfois, voire jamais.

Le taux d'activité ne montre aucun impact spécifique sur la satisfaction au travail.

Les travailleurs employés en CDD ont une probabilité plus faible de compter parmi les personnes satisfaites que les personnes ayant des contrats à durée indéterminée. Cependant, la différence n'est guère significative.

Les cadres supérieurs ont plus de chances d'être satisfaits que les salariés sans fonction dirigeante, si l'on tient compte parallèlement des facteurs individuels sociaux et inhérents à l'entreprise. Cependant, il faut savoir que ces disparités pourraient être dues surtout aux diverses estimations individuelles de la situation au travail et de la charge psychique et physique. Après la prise en compte de ces évaluations, on ne peut plus discerner de lien de corrélation autonome entre la fonction dirigeante et la satisfaction.

Les personnes sondées qui ont toujours des horaires de travail réguliers sont – indépendamment de toute autre influence – plus satisfaites de leur emploi actuel que celles qui travaillent moins régulièrement. Elles sont par ailleurs d'autant plus satisfaites que le pourcentage du travail d'encadrement par rapport à la part des tâches administratives qu'elles doivent assumer est plus élevé.

Évaluations de la situation professionnelle

Les évaluations individuelles de la situation professionnelle actuelle expliquent la plupart des différences au niveau de la satisfaction par rapport à l'emploi actuel. L'illustration 18 montre, en tenant compte de tous les autres facteurs individuels et inhérents à l'entreprise, que la satisfaction générale par rapport à l'emploi actuel est d'autant plus grande

- qu'on est satisfait de la collaboration avec les supérieurs hiérarchiques
- qu'on est satisfait de la collaboration au sein de l'équipe
- que le stress psychique et physique est bas
- que la concordance entre les exigences d'un emploi et la préparation liée à la formation antérieure est meilleure



- que le poste actuel est dominé par des aspects inhérents aux tâches (diversité, défi, responsabilité, encouragement à l'apprentissage)
- que le poste actuel se distingue par des caractéristiques altruistes/sociales (être utile, savoir aider, travailler en équipe, travailler avec des personnes à charge)
- que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est appréciée
- que les caractéristiques extérieures d'ordre matériel s'appliquent au poste actuel (bon salaire, sécurité de l'emploi, opportunités de carrière de formation continue).

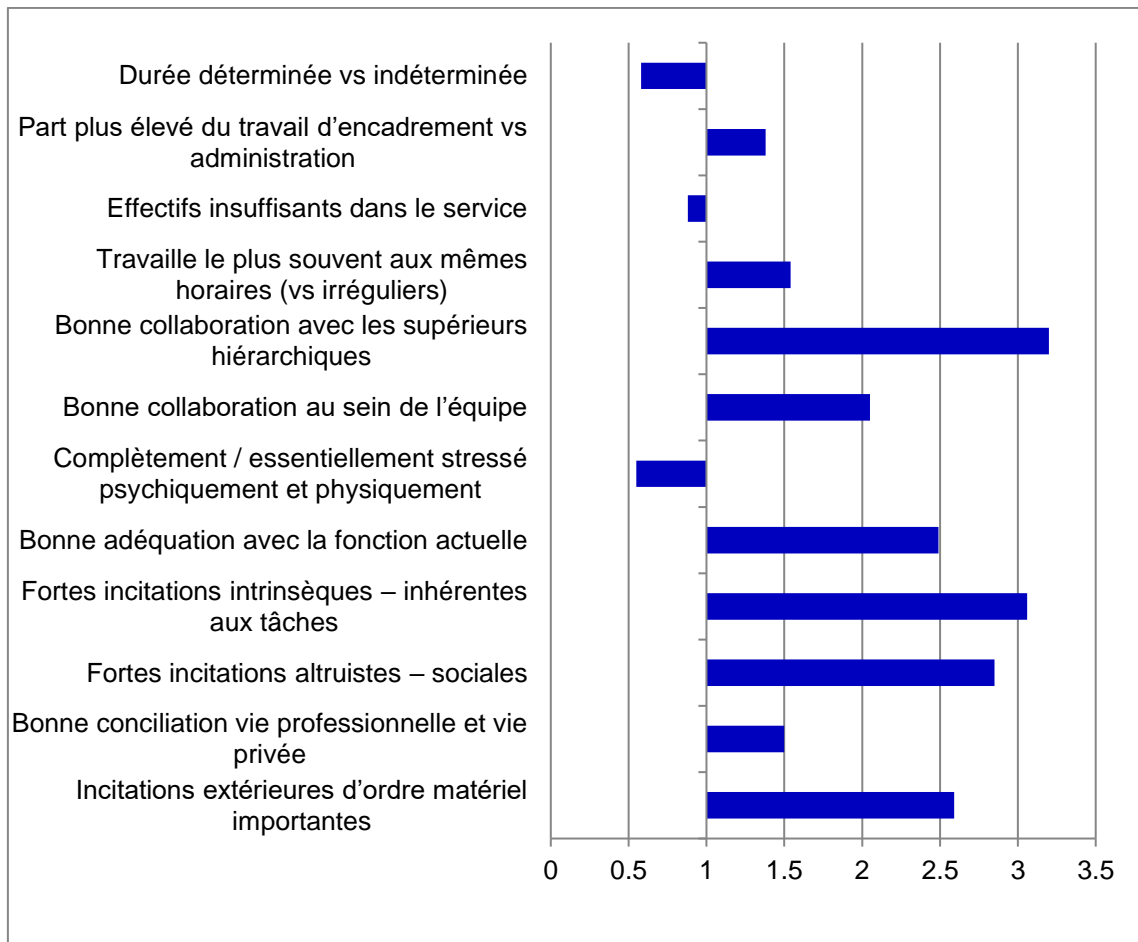


Illustration 18: Facteurs influant sur la satisfaction générale par rapport à l'emploi actuel
Remarques: Résultats de la régression logistique. Intensité et direction de la corrélation représentée dans le rapport des chances n=1530 (échantillon fixé avec des données complètes pour tous les facteurs d'influence).

Exemple de lecture: Les personnes qui sont plutôt ou totalement satisfaites de leurs supérieurs hiérarchiques ont trois fois plus de chances que d'autres d'être dans l'ensemble plutôt et tout à fait satisfaites de leur emploi.



EN BREF:

Situation professionnelle actuelle

- Les éléments principaux du quotidien professionnel sont dans tous les champs d'activité les caractéristiques d'ordre altruiste et social et les caractéristiques inhérentes aux tâches considérées comme un avantage. Le salaire, les opportunités de carrière et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ne sont pas perçus comme particulièrement positifs.
- Ces estimations diffèrent selon les régions, mais aussi selon le champ d'activité. Les répondants qui travaillent dans l'encadrement de personnes âgées sont ceux qui apprécient le plus leur salaire et leurs possibilités de carrière et s'expriment le plus négativement sur la facilité de concilier vie professionnelle et vie privée. Dans le secteur de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents, le salaire et les possibilités de carrière sont les plus mésestimés, tandis que la facilité de concilier vie professionnelle et vie privée est jugée le plus positivement. C'est en Suisse alémanique que les estimations sont absolument les plus positives.

Satisfaction au travail

- Deux tiers des personnes interrogées sont satisfaites de leur poste actuel.
- Adéquation: environ 60% se sentent bien préparées par leur formation à leur poste actuel. Les répondants de l'aide sociale légale, des régions linguistiques latines et ceux qui n'ont pas de formation qualifiante professionnelle se sentent les plus mal préparés.
- Un quart des personnes interrogées ressentent un stress psychique et physique. Ce surmenage est plus important chez les personnes qui considèrent que leur service fonctionne en sous-effectifs et celles qui travaillent dans l'accompagnement des personnes âgées ou comme personnel qualifié sans fonction dirigeante.

Satisfaction professionnelle générale

- Une grande partie des personnes interrogées opteraient de nouveau pour la même profession et sont extrêmement fières de l'exercer.
- Les répondants de la Suisse Alémanique sont les plus fiers de leur profession et seraient aussi les plus enclins à refaire le même choix.

Facteurs influant sur la satisfaction générale au travail (résultats de l'analyse de régression)

- La probabilité d'être très satisfait de l'emploi actuel est plus grande chez les travailleurs
 - évoluant en Suisse alémanique
 - exerçant dans de petites entreprises, soumis à peu de stress psychique et physique, et bénéficiant d'un bon climat de travail
 - ayant des horaires de travail réguliers
 - avec une forte proportion de tâches d'encadrement et une faible proportion de tâches administratives
 - exerçant dans des services sans manque de personnel



- avec un contrat de travail à durée indéterminée
- exerçant une fonction dirigeante
- dont la proportion de tâches d'encadrement augmente par rapport aux tâches administratives
- sachant apprécier le salaire, les possibilités de carrière, la facilité de concilier vie familiale et vie professionnelle et un profil de tâches attrayant
- Le sexe, l'âge, la nationalité, le diplôme le plus élevé ou une formation qualifiante formelle n'ont pas de lien de corrélation significatif avec la satisfaction au travail.

5 CHAPITRE: FORMATIONS CONTINUES – ENCOURAGEMENT DE L'EMPLOYEUR, DEGRÉ D'INFORMATION, SOURCES D'INFORMATION

Pour couvrir les besoins en main-d'œuvre qualifiée, les formations continues jouent un rôle central au sein d'un domaine de travail (Becker, 2017). De ce fait, les qualifications spécifiques requises dans le domaine de travail et qui ne sont pas forcément couvertes par les formations professionnelles initiales peuvent être garanties (Käpplinger, 2016). Les travailleurs salariés peuvent aussi tirer un bénéfice de telles activités de formation. Elles représentent un investissement dans le capital humain (Becker, 2017). Dans le monde du travail actuel, soumis à de rapides changements, les formations continues garantissent que les salariés sont toujours à la pointe des connaissances et que leur employabilité est assurée à long terme.

Dans ce contexte se pose d'un côté la question de savoir si et comment les formations continues des employés sont encouragées par les employeurs et, d'un autre côté, si les employés sont bien informés des opportunités de formation continue qui s'offrent à eux. En effet, la fréquentation des formations continues est fonction aussi du niveau d'information des employés à ce sujet.

5.1 Encouragement des employeurs

Les employeurs peuvent encourager la formation continue de leurs collaborateurs en prenant les frais de participation à leur charge et en les dispensant de travail pendant ces sessions de formation. Cela peut s'appliquer à des formations continues à la fois internes et externes.

Plus de 90% des travailleurs salariés interrogés disent qu'ils sont en principe encouragés par leur employeur. Comme le montre l'illustration 19, 9.4% ne bénéficient d'aucune aide pour leur formation continue.

L'illustration 19 montre également que

- 12% des personnes interrogées ne sont encouragées selon elles par leur employeur que pour des formations continues externes
- 24% des salariés ne bénéficient que d'un soutien interne
- 55% des personnes interrogées bénéficient d'un soutien à la fois interne et externe

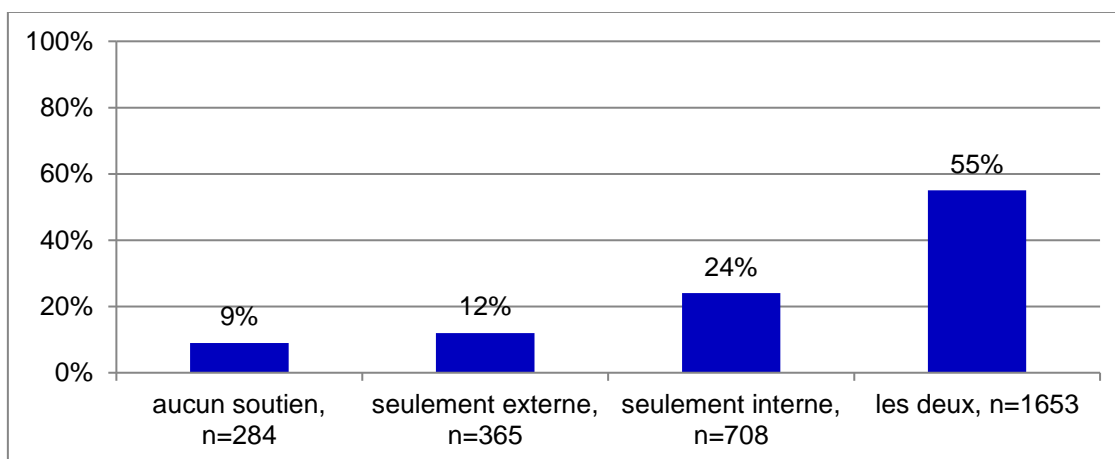


Illustration 19: Encouragement de la formation continue par l'employeur
 Remarques: n=3010.

Les résultats ont tendance à se recouper avec ceux de l'étude sur le personnel qualifié de l'IWSB (IWSB, 2016). Cette dernière parvient aussi à la conclusion que la plupart des entreprises encouragent la formation continue – et plus souvent la formation continue interne que la formation continue seulement externe.

L'encouragement des formations continues est géré d'une manière très différente entre les champs professionnels du domaine social. À en croire les personnes interrogées, les formations continues internes sont nettement plus encouragées sous forme d'aide financière et de temps dans les champs professionnels de l'encadrement des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, que dans ceux de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents et de l'aide sociale légale.

En revanche, dans l'aide sociale légale, où l'aide financière est plus grande que dans les autres champs professionnels, on encourage particulièrement les formations continues externes. Par ailleurs, les crédits-temps sont plus généreux dans ce champ professionnel. Ils ne sont encouragés dans le même ordre de grandeur que dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap. Les répondants du domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents ont beaucoup moins de soutien pour leurs formations continues externes. Ces différences dépendent probablement aussi de la taille des entreprises. Dans l'ensemble, l'intensité de l'encouragement, en particulier pour la formation continue interne, augmente avec la dimension de l'entreprise.

Il existe aussi des différences dans l'encouragement des formations continues au niveau régional: en Suisse Alémanique, les formations continues sont un peu plus souvent encouragées sous forme de crédits-temps qu'en Suisse romande, et bien plus encore qu'en Suisse italienne. Par ailleurs, c'est en Suisse italienne qu'on accorde le moins de temps aux formations continues externes.

En général, les personnes en reconversion obtiennent nettement moins de soutien à la formation continue que la main-d'œuvre qualifiée. Ce résultat a un rapport avec le fait qu'elles ont plus souvent des contrats de travail à durée déterminée que la main-d'œuvre qualifiée (cf. chap. 3), raison pour laquelle l'aide à la formation continue de cette dernière pourrait être considérée comme plus rentable. En distinguant selon le niveau de formation des personnes interrogées, on obtient un résultat similaire: celles qui exercent des professions sociales du tertiaire bénéficient de davantage de dispenses de travail et de soutien financier (interne comme externe) que les ASE / ASA.

Les hommes interrogés sont 8% plus nombreux que leurs collègues femmes à profiter d'un soutien financier interne, et 15% plus nombreux à toucher une aide financière externe. Il en va de même pour le temps: les hommes interrogés peuvent compter sur 10 à 16% de soutien temporel de plus, interne et/ou externe, que leurs homologues femmes. Cela pourrait être dû en partie au fait qu'ils ont plus souvent des formations du tertiaire et exercent des fonctions dirigeantes.

On constate aussi des différences d'âge: les répondants âgés de 16 à 25 ans qui ne travaillent pas encore depuis longtemps, bénéficient en général plus rarement d'aide aux formations continues. La différence avec les tranches d'âge plus âgées est comprise entre 7 et 33%: les jeunes sondés sont parfois moitié moins nombreux à bénéficier d'aide aux formations continues que le groupe des + de 55 ans. Ce résultat pourrait ainsi découler du fait que les jeunes travailleurs salariés interrogés ont plus souvent des contrats de travail à durée déterminée et exercent moins souvent des fonctions dirigeantes que leurs collègues plus âgés. De ce fait, ils sont moins pris en compte (cf. chap. 3). Dans le bon sens, cela pourrait être l'indice d'un recul des besoins en formation continue, dû à la formation professionnelle plus récente – puisque les formations répondent au besoin de qualification – ou signifier que ceux qui démarrent dans la profession n'en ont pas encore besoin. Pour en cerner les raisons précises, une analyse approfondie est indispensable.

5.2 Degré d'information et sources d'information des salariés

Les travailleurs salariés interrogés se sentent pour la plupart bien informés sur leurs possibilités de formation continue et leurs horizons professionnels (voir un peu plus loin: le degré d'information). L'illustration 20 montre que 20% environ des répondants se sentent très bien informés. 57% déclarent qu'ils se disent plutôt bien informés. En revanche, 23% se sentent plutôt mal ou très mal informés. Les salariés interrogés apprécient donc leur degré d'information sur les perspectives professionnelles et les opportunités de formation continue bien davantage que les apprentis et les étudiants, qui ne sont que 7% à se sentir très bien informés (Trede et al. 2017a).

La comparaison entre les champs professionnels révèle que les salariés interrogés se sentent nettement mieux informés dans le domaine de l'encadrement des personnes âgées que

ceux qui travaillent dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou dans l'accompagnement d'enfants et d'adolescents.

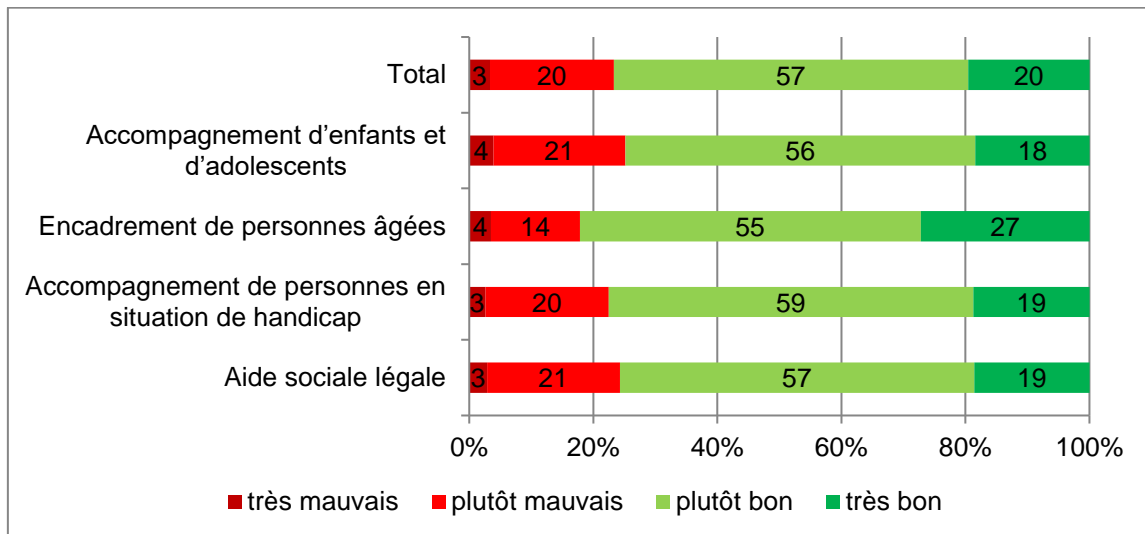


Illustration 20: Degré d'information sur les formations continues et les perspectives professionnelles

Remarques: Réponses à la question de savoir dans quelle mesure les personnes se sentent bien informées de leurs possibilités de formation continue et de carrière. Données en pourcentage par champ professionnel, n=2994.

Il y a un clivage également régional au niveau de l'information: les répondants de la Romandie se sentent sensiblement moins bien informés que ceux de Suisse italienne ou de Suisse Alémanique.

Quand on examine la différence entre les degrés d'information subjectifs par niveau de formation ou par qualification, le résultat est comparable à celui du chapitre 5.1 consacré au soutien des employeurs. Les liens de corrélations suivants peuvent être relevés:

- En premier lieu, la main-d'œuvre qualifiée se sent un peu mieux informée que les répondants venant d'autres horizons. Cela laisserait supposer qu'un manque de soutien des employeurs est responsable du manque d'intérêt et d'une baisse de la recherche d'informations. Quoi qu'il en soit, les données dont on dispose ne donnent pas d'indications sur une tendance quelconque. En principe, il serait aussi possible que le recul des activités de formation continue des personnes en reconversion soit dû à d'autres facteurs, par exemple à un certain désintérêt de leur part pour la formation continue.
- Ensuite, les salariés interrogés exerçant des professions sociales du tertiaire tiennent davantage à être bien informés que les ASE / ASA. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les premiers sont en moyenne plus âgés, ont déjà passé plus de temps à se former et sont donc mieux informés. À l'appui de cette hypothèse, on constate aussi qu'avec l'âge, les personnes interrogées estiment meilleur leur degré d'information.

- Les hommes estiment bien meilleur leur degré d'information que les femmes. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les hommes interrogés ont en moyenne un niveau de formation supérieur et occupent souvent des fonctions dirigeantes.

Dans l'ensemble, il est frappant de constater que le degré de soutien coïncide avec le degré d'information.

Sources d'information

Quels canaux d'information sont utilisés par les travailleurs salariés et considérés comme utiles? L'illustration 21 représente les canaux d'information les plus fréquents et leur utilité. On y retrouve la même tendance que dans l'enquête des apprentis et étudiants (Trede et al., 2017a):

- les travailleurs salariés ont le plus souvent recours à leurs employeurs pour se renseigner sur les formations continues et les perspectives professionnelles. Dans 69% des cas, leurs informations sont jugées plutôt utiles ou très utiles.
- L'environnement privé révèle une image plutôt mitigée. Si l'on s'en sert très souvent comme source d'information, 43% des informations fournies sont considérées comme plutôt ou absolument inutiles.
- Deux tiers des personnes interrogées font appel à des organismes de formation et des écoles, et 79% d'entre elles les jugent plutôt utiles ou très utiles.
- SAVOIRSOCIAL, l'OrTra cantonale du domaine social et l'orientation professionnelle et de carrière sont consultées par moins de la moitié des répondants. Comme dans le domaine privé, leurs informations sont considérées comme plutôt utiles ou très utiles dans la moitié des cas environ ou encore plus rarement.
- C'est SPAS qui est consulté le plus rarement et ses informations sont les moins considérées comme plutôt utiles ou très utiles.

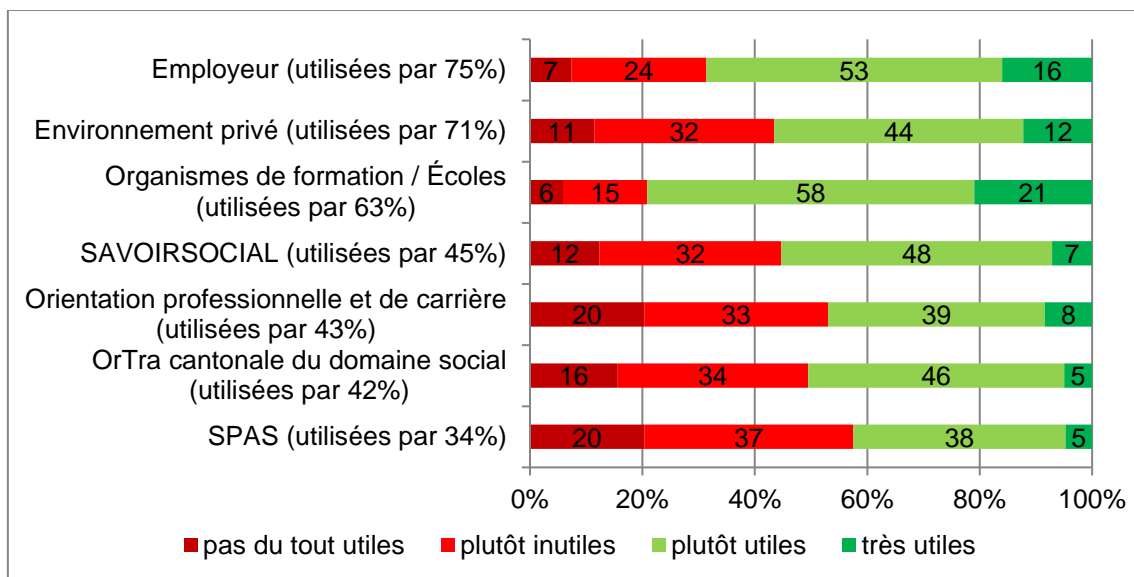


Illustration 21: Fréquence de l'utilisation des sources d'information et évaluation de l'utilité des informations recueillies

Exemple: 74% des personnes interrogées se sont adressées à leur employeur pour se renseigner sur leurs perspectives professionnelles et les possibilités de formation continue. 53% d'entre elles ont jugé les informations obtenues plutôt utiles, 16% très utiles.

Toutefois, ces résultats doivent être interprétés avec précaution: il est manifeste que certaines sources d'information comme l'employeur sont plus souvent consultées que les sites web d'associations ou les services de plan de carrière. En même temps, la fréquence d'utilisation et l'évaluation de l'utilité coïncident assez étroitement.

Malgré tout, voici quelques détails à ce sujet: l'évaluation des sources d'information par rapport à leur utilité fluctue entre les champs professionnels du domaine social. Chez les salariés interrogés dans le domaine de l'encadrement des personnes âgées, elle est généralement un peu plus positive que dans les autres champs professionnels.

Les personnes en reconversion tirent davantage de profits que les employés qualifiés des informations provenant de l'employeur, de l'environnement privé et de l'orientation professionnelle et de carrière. Ces dernières sont réclamées quand une personne souhaite se reconvertir ou se qualifier formellement, ce qui pourrait être le cas de la majorité des personnes en reconversion. Cela nous fait toucher du doigt le problème suivant: on ne juge utile que ce dont on a besoin. Les performances en général médiocres de l'orientation professionnelle et de carrière pourraient aussi s'expliquer par le fait que la plupart des personnes interrogées n'y voient manifestement aucune utilité, notamment parce qu'elles n'ont pas d'aspiration au changement (cf. Chap. 6).

Les salariés qui exercent une profession d'ASE / ASA jugent la teneur des principales sources d'information – de leur environnement privé, de SAVOIRSOCIAL, SPAS, de l'OrTra cantonale du domaine sociale et de l'orientation professionnelle et de carrière – nettement plus

informative que les salariés exerçant des professions sociales du tertiaire. En revanche, les ASE/ASA salariés trouvent les prestataires de formation et les écoles moins utiles que les titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. Cela est probablement dû au fait que ces personnes ont eu jusqu'ici moins de contacts avec les organismes de formation du tertiaire et les connaissent donc moins.

Facteurs influençant le degré d'information sur les propres possibilités de formation continue et les perspectives professionnelles (résultats de l'analyse de régression)

Dans le dernier chapitre, nous avons montré que le degré d'information des personnes interrogées différait entre certains groupes de salariés. Dans les lignes qui suivent, nous abordons les facteurs influant sur le jugement subjectif des répondants qui s'estiment très bien informés de leurs propres possibilités de formation continue et des perspectives professionnelles qui s'offrent à eux (degré d'information). Nous abordons la question de savoir quelles caractéristiques individuelles, professionnelles et inhérentes à l'entreprise ont un rapport individuel avec le degré d'information subjectif des personnes interrogées, tout en tenant compte de différents facteurs. Nous analysons par la suite ces rapports comme nous l'avons fait de manière détaillée au quatrième chapitre (cf. Chap. 4.5) sur la base d'un modèle de régression logistique multidimensionnel. Ici, nous partons du principe que l'état d'information des personnes interrogées est influencé par les catégories de facteurs suivantes:

- Caractéristiques socio-démographiques comme l'âge et le sexe (cf. Chap. 2)
- Caractéristiques inhérentes à l'entreprise et à la profession (cf. Chap. 3 et 4)
- Prestations de soutien aux formations continues de la part de l'employeur
- Fréquence d'utilisation des sources d'information disponibles

Les résultats significatifs de cette analyse statistique multidimensionnelle sont représentés dans l'illustration 22. Ici, les barres du côté gauche partant de la ligne du chiffre 1 représentent une interaction négative avec le degré d'information et celles qui sont situées sur le côté droit de la ligne du chiffre 1, une interaction positive. Nous présentons les résultats détaillés en dessous du graphique.

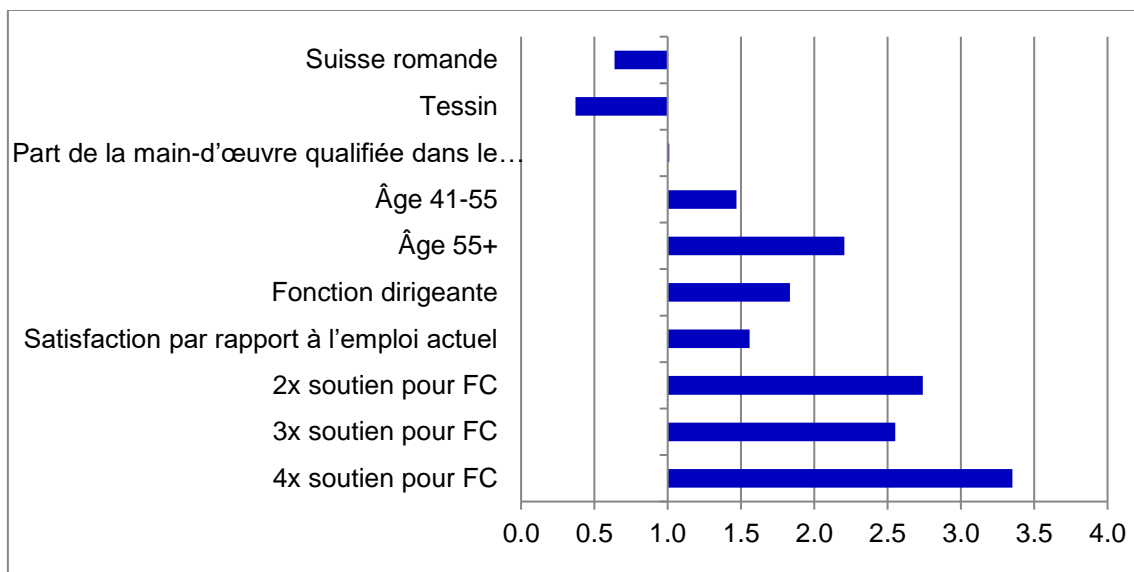


Illustration22: Facteurs d'influence sur le degré d'information

Remarques: Facteurs influant sur le sentiment d'être très bien informé des possibilités de formation continue et des perspectives professionnelles. Intensité et direction du rapport représenté dans le rapport des chances n=1556 (échantillon fixé avec des données complètes pour tous les facteurs d'influence).

Exemple: Les répondants du Tessin ont moitié moins de chances de se sentir très bien informés que ceux de la Suisse alémanique. Le modèle complet, y compris les autres facteurs qui n'ont pas d'impact statistiquement significatif, figurent dans l'index des tableaux.

Caractéristiques socio-démographiques: Parmi ces caractéristiques, c'est surtout l'âge qui a un rapport spécifique significatif avec le degré d'information. Ainsi, les personnes sondées de plus de 40 ans, par rapport à la tranche d'âge des 26-40 ans, ont deux fois plus de chances de se sentir très bien informées sur leurs perspectives de formation et professionnelles. Ce résultat laisse supposer que ce sont les jeunes salariés en particulier qui dépendent d'informations utiles. Le résultat bivarié, selon lequel les hommes et les salariés qui exercent actuellement une profession sociale du tertiaire se sentent mieux informés, ne se confirme pas si l'on tient compte de plusieurs variables. Il est permis de penser que le degré d'information plus faible des femmes par exemple est dû au fait qu'elles occupent d'autres postes et sont en moyenne plus jeunes que les hommes.

Caractéristiques de l'entreprise: les travailleurs salariés des entreprises de Suisse alémanique ont plus de chances de se sentir très bien informés que ceux qui sont issus de Suisse romande et du Tessin. De la même manière, les répondants ayant des contrats de travail à durée déterminée se sentent mieux informés, ce qui pourrait se justifier par le besoin accru et la quête d'informations active de ces personnes dont les perspectives d'avenir sont incertaines. Par ailleurs, les répondants ont d'autant plus de chances de se sentir très bien informés qu'il y a un fort pourcentage de personnel qualifié dans le service. Cela pourrait tenir d'une part à la politique du personnel de l'employeur, à ses efforts pour embaucher de plus en plus de main-d'œuvre qualifiée et lui offrir aussi une formation continue. D'autre part, il se

pourrait que les personnes qualifiées qui sont déjà bien formées transmettent leurs connaissances à leurs collègues.

Fonction dirigeante: Par rapport aux répondants sans fonction dirigeante, les cadres supérieurs ont deux fois plus de chances de se sentir très bien informés sur leurs possibilités de formation continue. Ce phénomène pourrait s'expliquer par le fait que les cadres supérieurs assument des tâches qui touchent au développement du personnel et au soutien des plans de formation continue.

Satisfaction par rapport au poste actuel: Le degré de satisfaction élevé au poste actuel augmente aussi la chance de se sentir bien informé. Cela laisse présumer qu'une bonne stratégie en matière de formation continue dans l'entreprise contribue à améliorer l'information et la satisfaction au travail.

La disponibilité de l'employeur à soutenir les formations continues est en rapport étroit avec le degré d'information des travailleurs salariés interrogés. Plus il y a de prestations de soutien, plus l'estimation du degré d'information individuel sur les possibilités et de formation continue et les perspectives professionnelles est favorable: les personnes sondées qui bénéficient d'un soutien pour leur formation continue externe et interne ont quatre fois plus de chances de se sentir très bien informées que celles qui n'en ont pas.

Le nombre de sources d'information utilisées ne révèle dans cette analyse aucun rapport spécifique avec le degré d'information. Cela veut dire que l'utilisation seule ne dit pas grand-chose en soi sur le sentiment d'être bien informé.

EN BREF:

- Plus de 90% des personnes interrogées bénéficient d'une aide à la formation continue de la part de leur employeur.
- Les femmes, les jeunes de 16 à 25 ans ainsi que les personnes exerçant une profession sociale du degré secondaire II et celles qui sont issues d'autres horizons professionnels bénéficient d'une aide moins importante que les hommes, les travailleurs de plus de 25 ans exerçant une profession du degré tertiaire et les employés qualifiés.
- Les personnes en reconversion et les salariés exerçant des professions sociales du tertiaire ont une meilleure opinion de leur degré d'information sur les possibilités de formation continue et les perspectives professionnelles que les employés occupant des postes d'ASE/ASA.
- Les sources d'information que sont les employeurs, les prestataires de formation et les écoles sont les plus fréquemment utilisées et leurs informations sont considérées comme les plus utiles.
- L'état d'information sur les possibilités de formation continue et les perspectives professionnelles dépendant des facteurs suivants: un large soutien de la formation continue par l'employeur, un âge plus avancé, une satisfaction générale accrue au poste actuel et une fonction dirigeante.

6 CHAPITRE: LES PERSPECTIVES D'AVENIR DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

Pour assurer durablement le besoin en personnel qualifié dans le domaine social, il faut plaider pour une intégration à long terme dans le domaine social des spécialistes et des personnes en reconversion qui ont de l'expérience professionnelle. Des études antérieures ont néanmoins constaté que le taux de migration professionnelle dans le domaine social était relativement élevé (cf. ISBW, 2016; B,S,S, 2011). C'est pourquoi nous consacrons ce chapitre aux perspectives d'avenir des travailleurs salariés, avec un accent particulier sur les intentions de rester et les raisons de partir.

Outre le taux de migration professionnel relativement élevé, le domaine social se distingue par un taux exceptionnellement élevé d'employés à temps partiel (ISBW, 2016). C'est pour cette raison que nous présentons ensuite les taux d'occupation envisagés des salariés qui ne veulent pas quitter la vie active.

On tiendra compte du fait qu'il s'agit – en matière d'options de carrière et de taux d'occupation souhaités – d'intentions à moyen terme qui sont sujettes à des incertitudes. Il n'est pas possible de vérifier dans le cadre de cette étude quels plans seront vraiment réalisés. Pour autant que nous disposions d'informations sur des prises de décision probables, nous les signalerons dans les chapitres respectifs.

6.1 Objectifs futurs dans une perspective à cinq ans

Nous vous présentons ici les plans d'avenir à moyen terme dans une perspective à cinq ans. À cet égard, nous distinguons quatre options de carrière:

- Maintien dans la profession exercée
- Maintien dans le domaine social, mais dans une autre profession – activité professionnelle dans une autre profession du domaine social ou dans le cadre d'une formation complémentaire
- Changement de branche – activité professionnelle dans une autre profession en dehors du domaine social ou dans le cadre d'une formation complémentaire
- Autre activité en dehors de la vie active, comme par exemple une pause familiale, un séjour à l'étranger ou un départ en retraite

En ce qui concerne la dernière option, en particulier les pauses familiales ou les séjours à l'étranger, il reste à déterminer au moment de l'enquête si les répondants souhaitent quitter le domaine social provisoirement ou à long terme. Cette question ne peut pas être élucidée dans le cadre d'une seule enquête.

Les personnes sondées ont indiqué celle des quatre options de carrière mentionnées ci-dessus qui sera la plus vraisemblable à leurs yeux cinq ans après l'enquête. L'illustration 23

donne un aperçu des différentes options, ventilées par champ professionnel. La première barre se rapporte au total des travailleurs salariés. Elle montre que la part des personnes qui voudraient conserver à moyen terme la profession sociale qu'elles exercent est de 73%.

6% environ souhaitent exercer dans cinq ans une autre profession sociale ou suivre une autre formation s'y rapportant. 10% voudraient changer de branche et travailler dans une autre profession en dehors du domaine social ou suivre une formation s'y rapportant. Les 10% restants disent qu'ils exerceront une autre activité lucrative ou suivront une formation. Ces derniers sont avant tout des personnes qui bénéficient de pauses familiales, de séjours à l'étranger ou sont à la retraite.

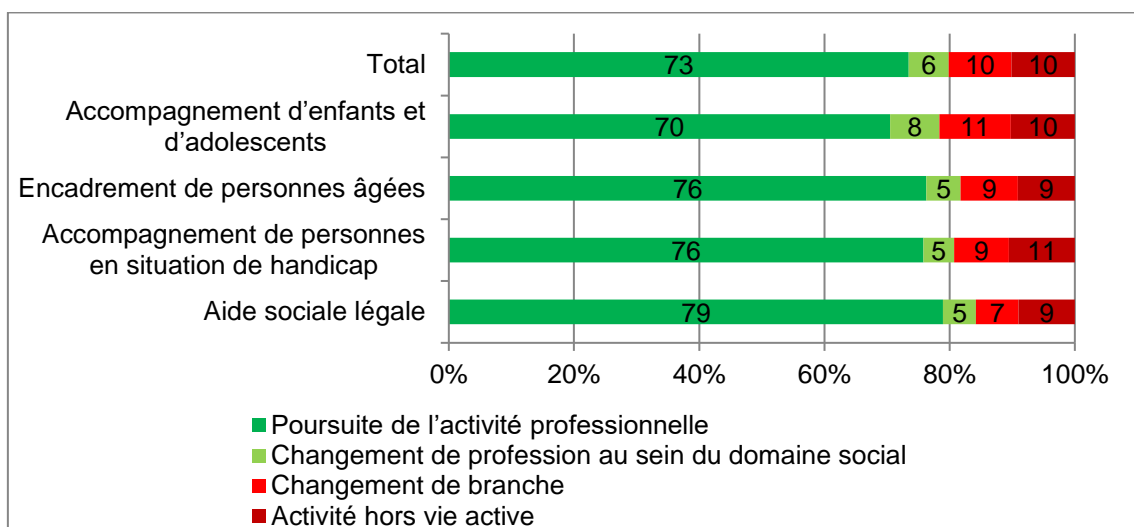


Illustration23: Perspectives d'avenir à cinq ans après l'enquête, selon le champ professionnel
 Remarques: Données en pourcentage, n=2846.

Si les personnes interrogées souhaitant changer de profession ou de branche ainsi que celles qui envisagent une autre activité non lucrative ou ne relevant pas de la formation professionnelle souhaitaient quitter définitivement le domaine social, il en découlerait un taux de migration de 20% au maximum et une longévité professionnelle de 80% dans le domaine social. La fiabilité plutôt basse des décisions indique néanmoins que les intentions de départ sont encore vagues:

- les personnes interrogées qui envisagent de quitter la vie active estiment à 72% la probabilité que leur intention se réalisera; pour le changement dans une autre branche, cette probabilité n'est plus que de 36%.
- La probabilité de rester dans la profession et/ou dans le domaine social est en revanche nettement plus élevée, à savoir de 81% et 58% respectivement.

En comparant les champs professionnels, on se rend compte que les répondants du domaine de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents ont un peu moins souvent l'intention d'exercer dans cinq ans la même profession que celle dans laquelle ils travaillent actuellement. En

revanche, les membres de cette catégorie professionnelle ont un peu plus souvent l'intention d'opter pour une autre profession du domaine social ou de suivre une formation complémentaire.

Pour le reste, les différences entre les différents champs professionnels sont minces.

À y regarder de plus près, on constate des différences selon le niveau de formation: les titulaires d'un poste d'ASE/ASA (formation professionnelle initiale) ont beaucoup plus rarement (65%) l'intention d'exercer encore dans cinq ans le métier qu'ils exercent actuellement que les répondants travaillant à un poste social dans le domaine tertiaire (76%). Cela n'est pas vraiment étonnant si l'on songe que la formation d'ASE/ASA est une formation initiale qui permet un accès au degré tertiaire professionnel. En même temps, les personnes interrogées qui travaillent comme ASE / ASA s'intéressent aussi à des professions exercées dans d'autres branches (17%). Celles qui exercent des professions sociales du tertiaire ne sont que 7% dans ce cas. Le personnel qualifié (75%) a nettement plus d'intentions de rester que les personnes en reconversion (68%); ces dernières prévoient beaucoup plus souvent (17%) que les personnes qualifiées de travailler dans cinq ans dans une autre profession hors du domaine social.

Aucune différence n'apparaît entre les cadres supérieurs et les personnes sans fonction dirigeante au niveau des intentions de rester. Cela dit, les cadres supérieurs souhaitent plus rarement changer de branche, mais nettement plus souvent poursuivre une autre activité en dehors de la vie active. Il pourrait s'agir là surtout de départs en retraite, car 19% des cadres supérieurs ont plus de 55 ans.

Une comparaison régionale le montre: les répondants de Suisse alémanique souhaitent nettement plus souvent que les travailleurs salariés de Suisse romande exercer une activité en dehors de la vie active. On ne relève aucune différence liée au sexe dans les intentions futures. En revanche, les intentions de rester varient en fonction de l'âge: elles augmentent de manière significative avec l'âge, les intentions de changer de profession ou de branche reculant quand on vieillit.

Comme il est important d'avoir notamment des informations sur les salariés aspirant au changement afin d'assurer les ressources en personnel dans le domaine social, les chapitres suivants se pencheront de manière plus différenciée sur les options «Changement de profession au sein du domaine social», «Changements de branche» et «Autre activité en dehors de la vie active».

Changement de profession au sein du domaine social – activité professionnelle dans une autre profession en dehors du domaine social ou dans le cadre d'une formation complémentaire

Lorsque les personnes interrogées indiquent comme option la plus vraisemblable qu'elles souhaitent continuer de travailler dans cinq ans dans le domaine social, mais dans une autre profession que celle qu'elles exercent actuellement, les professions envisagées par les personnes enclines au changement sont intéressantes. Les professions les plus souvent envisagées se fixent sur celles de pédagogue social(e) et travailleur/travailleuse social(e). De surcroît, les répondants visent des fonctions dirigeantes, comme celles de directeur d'établissement, de centre médico-social ou de crèche. En dehors de ces professions, les intérêts des personnes interrogées sont répartis parmi un large éventail de professions sociales. Toutefois, on notera que l'intention de changer de profession au sein du domaine social au cours des cinq années à venir est à prendre, comme mentionné plus haut, avec beaucoup de précaution.

Changement de branche – activité professionnelle dans une autre profession en dehors du domaine social ou dans le cadre d'une formation complémentaire

Si les personnes interrogées mentionnent le changement de branche comme option la plus vraisemblable, elles s'intéressent avant tout à des métiers exercés dans des branches apparentées au domaine social. Le secteur de l'éducation et de la santé paraît exercer un certain attrait: près de 30% s'intéressent à une activité dans le secteur de l'éducation, et environ un cinquième d'entre elles à un emploi dans le domaine de la santé. En outre, 15% voudraient bien embrasser un métier dans le domaine de l'économie ou de l'administration. Étrangement, les professions envisagées se recoupent avec celles des assistant-e-s en soins et santé communautaire. En effet, ces derniers ont aussi indiqué dans une étude de carrière leur penchant pour des professions du domaine de l'éducation, mais surtout du domaine social (Trede et al., 2017b). Ce serait un signe que des personnes quittent peut-être la branche, mais que la compensation se fait, du moins en partie, par une autre branche apparentée.

Les avantages des professions envisagées – raisons de changer de profession au sein du domaine social et de changer de branche

Quelles sont les raisons qui amènent les personnes interrogées à vouloir changer de profession au sein du domaine social ou à changer de branche? Quels facteurs d'incitation ou d'attrait jouent ici un rôle? Nous avons interrogé les 182 personnes désireuses de changer de profession et les 284 qui aspirent à changer de branche sur les avantages que présenterait leur nouveau métier. Les avantages cités sont à interpréter comme des incitations à changer de profession.

Les personnes interrogées voient dans les professions envisagées du domaine social et dans les professions d'autres branches des incitations similaires. Ce sont en particulier des incitations intrinsèques inhérentes aux tâches, comme «une tâche dans laquelle je pourrais faire

pleinement valoir mes compétences», «des tâches intéressantes», «un travail varié, dans lequel je peux toujours élargir mes connaissances», qui les poussent à embrasser ces nouvelles professions. Les aspects altruistes-sociaux que les répondants placent en première position des avantages majeurs de la profession sociale actuelle (voir Chap. 4), sont plus rarement mentionnés comme des attraits de la nouvelle profession. Cela concerne en particulier les aspects «Travail avec la clientèle» et «Travail en équipe». En comparaison avec la profession actuelle, le salaire occupe par ailleurs une bien meilleure place dans le classement des avantages que présente le changement dans d'autres professions sociales et dans des professions extérieures à la branche. On peut en conclure que le salaire est considéré comme un attrait de la profession envisagée et pourrait jouer un rôle dans les aspirations au changement.

D'autres facteurs incitent les répondants, selon leur niveau de formation et leur âge, à envisager une nouvelle profession.

- Les salariés qui travaillent comme ASE/ASA ont davantage tendance à considérer le salaire comme un motif pour changer de profession, que les employés exerçant une profession sociale du tertiaire et ce, en particulier si le changement se fait au sein du domaine social. Cela veut dire que les employés qui travaillent comme ASE / ASA sont aussi attirés par le salaire plus conséquent des professions sociales du tertiaire.
- Les ASE en particulier sont incités à embrasser une profession dans une autre branche pour améliorer leurs chances de carrière.

Selon leur âge, les personnes interrogées entrevoient d'autres avantages dans les professions envisagées:

- les plus jeunes (16-25 ans) aussi sont plutôt motivés par des incitations extérieures, en particulier par le salaire que promettent ces professions, qu'elles relèvent ou non du domaine social.

Ces tendances permettent de conclure que la progression salariale, quand on est ASE, a tendance à être perçue comme peu attrayante.

Retrait de la vie active

Quelque 10% des salariés déclarent que dans cinq ans ils ne seront plus dans la vie active ou qu'ils ne seront pas en formation de longue durée. Comme le montre l'illustration 24, 40% de ces répondants envisagent une pause familiale, 27% le départ en retraite, 9% des séjours à l'étranger et 6% d'autres activités, comme par exemple du bénévolat, des projets privés ou l'émigration.

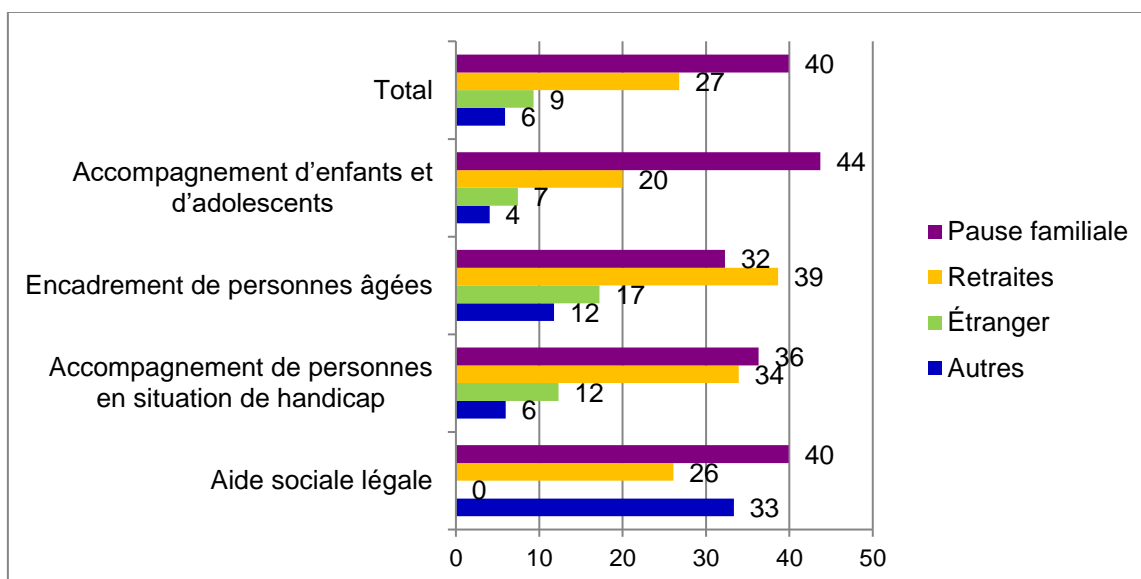


Illustration24: Autre activité en dehors de la vie active par champ professionnel

Remarques: Part des personnes interrogées qui suivront à coup sûr (oui, certainement) ces plans. Plusieurs réponses étaient possibles; données en pourcentage. **Exemple de lecture:** 40% des personnes interrogées dont l'option la plus vraisemblable est d'avoir une autre activité en dehors de la vie professionnelle, envisagent avec certitude une pause familiale dans cinq ans.

Parmi ces 40%, on retrouve avec une analyse plus précise un schéma prévisible: habituellement, les pauses familiales sont envisagées parmi les tranches d'âge plus jeunes et plus souvent par des femmes que par des hommes. Cette tendance est plus marquée chez les personnes travaillant comme ASE/ASA que chez celles qui exercent une profession sociale du tertiaire.

Dans cinq ans, une partie des répondants aura déjà sa retraite régulière. Les hommes seront plus nombreux à partir en retraite que les femmes, de même que les employés exerçant des professions sociales du tertiaire par rapport aux ASE. Cela s'explique par la moyenne d'âge de ces groupes. Sur la base des indications d'âge, tout juste 4% des personnes interrogées auront plus de 60 ans et partiront à la retraite dans les cinq années à venir 11% environ ont entre 55 et 59 ans. Ce groupe pourra, selon ses souhaits, demander son départ en retraite anticipé dans les cinq ans ou sera sur le point de partir à la retraite. Néanmoins, nous ne disposons d'aucune information nous permettant de savoir si les personnes interrogées continueront de travailler au-delà de l'âge de la retraite.

6.2 Taux d'activité souhaité dans cinq ans

60% des salariés qui souhaitent travailler dans cinq ans, espèrent avoir un taux d'activité supérieur à 50%. Cela montre une fois de plus que le domaine social est fortement marqué par le travail à temps partiel (cf. Chap. 3). Un quart des personnes interrogées environ voudrait travailler essentiellement à plein temps. Tout juste 8% ne s'intéressent qu'aux emplois dont le taux d'occupation est inférieur à 50%, comme le montre l'illustration 25.

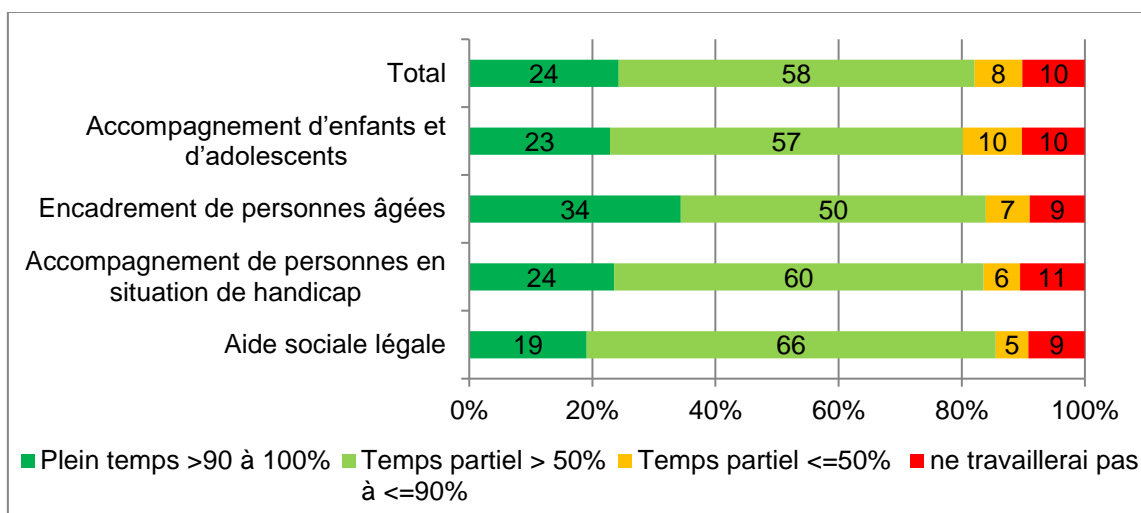


Illustration25: Taux d'activité souhaités à moyen terme par champ professionnel
Données en pourcentage, n=2 182.

Nous avons déjà montré que les taux d'activité actuels diffèrent selon le champ professionnel, la région, le degré de formation, l'âge et le sexe. Ces différences sont très similaires pour ce qui est des souhaits d'avenir (cf. Chap. 3). Dans l'ensemble, les souhaits relatifs aux charges de travail futures, en comparaison avec les charges de travail actuelles, montrent que le taux d'activité dans ce groupe continuera de diminuer (cf. Chapitre 3). Ainsi, selon ces perspectives d'avenir, la part des personnes qui travailleront à plein temps sera réduite de moitié; la part de celles dont le taux d'activité est compris entre 50 et 90% augmentera d'un tiers, et la part inférieure du segment à temps partiel baissera légèrement (cf. Tableau 11).

Tableau 11: Comparaison du taux d'activité souhaité par rapport à la part des salariés qui l'ont déjà

	Taux actuel (Moyenne de tous les répondants)	Taux souhaité (Moyenne de tous les répondants)
Plein temps 100%	47%	24%
Temps partiel à plus de 50%	41%	58%
Temps partiel à moins de 50%	12%	8%

Des études approfondies indiquent qu'environ un tiers des personnes interrogées souhaitent que leur taux d'activité ait changé dans les cinq années à venir. En y regardant de plus près, on constate que 10% des répondants souhaitent augmenter leur taux d'activité par rapport à celui qu'ils ont pour le moment, 25% voudraient à l'avenir un taux d'activité inférieur, et 65% souhaitent garder leurs conditions d'emploi.

Raisons de travailler à plein temps

La principale raison invoquée par les répondants pour justifier leur souhait de travailler à plein temps est le plaisir de travailler: l'affirmation «j'aime travailler» est tout à fait ou généralement pertinente pour près de 70% des personnes interrogées. Pour près de 60% d'entre elles, l'aspect financier est un motif tout à fait ou généralement pertinent. L'acquisition d'expérience professionnelle, de meilleures opportunités de carrière et un travail intéressant jouent un rôle moindre.

Les raisons invoquées pour travailler à plein temps varient selon l'âge, le niveau de formation et le sexe. L'acquisition d'expérience professionnelle est d'autant plus importante que les répondants sont jeunes. Comme les employés à des postes d'ASE/ASA ont tendance à être plus jeunes, il n'est pas difficile de comprendre pour quelles raisons l'expérience professionnelle est plus importante pour eux que pour les employés en moyenne plus âgés à des postes sociaux du tertiaire.

Pour les salariées, l'expérience professionnelle est plus souvent une raison de travailler à plein temps que pour leurs collègues masculins. Ce sont surtout des femmes employées à des postes d'ASE/ASA et des employées plutôt jeunes qui souhaitent travailler à plein temps pour améliorer leurs possibilités de carrière.

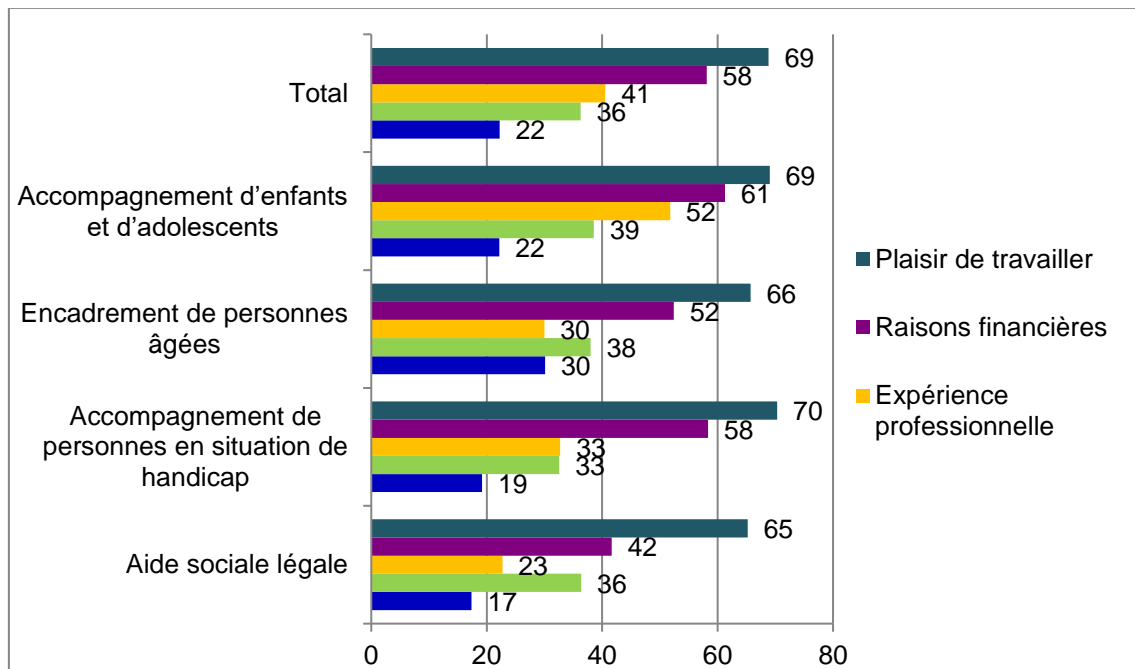


Illustration26: Raisons de travailler à plein temps par champ d'activité

Remarques: Part des employés qui estiment les raisons invoquées comme plutôt ou tout à fait pertinentes. Parts en pourcentage. D'une caractéristique à une autre, le N peut varier en raison d'informations manquantes et de choix multiples.

Pour justifier un emploi à plein temps, les raisons financières sont plus importantes pour les répondants à un poste d'ASE/ASA que pour les employés exerçant une profession sociale du tertiaire. Avec l'âge, le motif financier perd aussi beaucoup d'attrait pour les répondants.

On ne peut pas constater de différence entre les sexes quand il s'agit de motifs financiers. Cela dit, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à invoquer le plaisir de travailler pour justifier un plein temps.

Raisons de travailler à temps partiel

La raison de loin la plus importante qui fait choisir un temps partiel est la famille, comme le montre l'illustration 27: 70% des personnes interrogées déclarent qu'avoir du temps libre pour la famille est une raison tout à fait pertinente ou généralement pertinente pour elles, et près de 57% voient dans la facilité de concilier la vie professionnelle avec le travail à la maison et les activités familiales une raison tout à fait ou essentiellement pertinente.

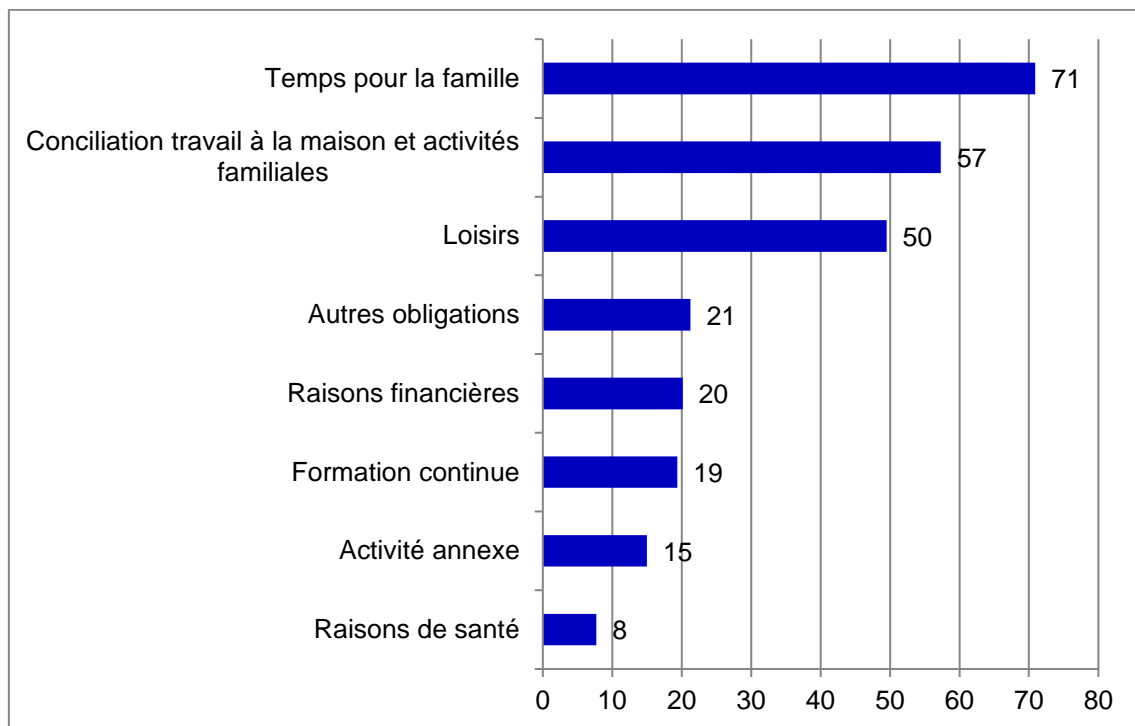


Illustration. 27: Raisons de travailler à temps partiel.

Remarques: Part des employés qui estiment les raisons invoquées comme généralement ou tout à fait pertinentes. D'une caractéristique à l'autre, le n peut varier en raison de choix multiples.

De même, les raisons de travailler à temps partiel varient selon l'âge, le niveau de formation et le sexe. Pour les répondants âgés de 26 à 40 ans très attirés par la pause familiale beaucoup plus que pour les autres tranches d'âge, il est beaucoup plus important d'avoir du temps pour la famille. Pouvoir gérer le travail à la maison et les activités familiales est plus important pour les femmes que pour les hommes. Pour les employés des tranches d'âge moyennes (26

à 40 ans et 41 à 55 ans), ce motif revêt une importance significativement plus grande que pour les travailleurs salariés plus vieux et plus jeunes, ce qui d'autre part pourrait être dû à la pause familiale typique de cet âge.

Les employés exerçant des professions sociales du tertiaire trouvent qu'il est plus important d'avoir du temps libre (plus de 2 journées libres par semaine) que les ASE/ASA. Par ailleurs, ce motif prend de l'importance avec l'âge. Les jeunes salariés, surtout âgés de 16 à 25 ans, estiment que les formations continues sont de nature à justifier un emploi à temps partiel. Les raisons de santé sont de plus en plus fréquentes avec l'âge et ce, dès l'âge de 41 à 55 ans, et surtout nettement plus chez les plus de 55 ans.

Pour justifier leur emploi à temps partiel, les répondants exerçant des professions sociales du tertiaire affirment plus souvent que les ASE/ASA qu'ils ne sont pas tributaires d'un plein salaire. En outre, les plans de temps partiel augmentent avec l'âge des personnes sondées. En prenant de l'âge, les salariés devraient, du fait de leur salaire plus conséquent, être moins tributaires d'un plein emploi et peuvent par conséquent se permettre de travailler à temps partiel.

Les différences de sexe se traduisent au niveau des motifs «activité annexe» et «obligations personnelles». Les hommes invoquent nettement plus souvent l'existence d'activités annexes pour expliquer leur temps partiel, alors que les femmes renvoient plus souvent à leurs obligations personnelles.

6.3 Facteurs influençant les intentions de rester

Le chapitre suivant étudie maintenant la question de savoir quels facteurs influencent les projets d'avenir des personnes interrogées, et notamment celle des caractéristiques favorisant la poursuite de l'activité professionnelle. La poursuite de l'activité professionnelle du personnel qualifié et des personnes en reconversion ayant de l'expérience joue un rôle central dans la couverture des besoins en personnel dans le domaine social. Aussi serait-il précieux de pouvoir tirer des conclusions dans ce domaine pour garantir l'existence de ressources en personnel suffisantes.

D'après les résultats que nous venons de présenter, nous pouvons partir du principe que les intentions de rester actifs des répondants diffèrent en fonction de différents aspects individuels et professionnels. C'est aussi ce que montre l'enquête sur les intentions de carrière des apprentis et étudiants dans le domaine social (Trede et al. 2017a). Les caractéristiques individuelles des personnes interrogées – à savoir les conditions de travail différentes, la satisfaction par rapport à l'emploi actuel ainsi que l'état des connaissances sur les opportunités de formation continue et le soutien des employeurs en matière de formation continue – pourraient avoir un impact sur les projets d'avenir des employés. Pour vérifier cette hypothèse, nous analyserons par la suite les facteurs ayant un rapport particulier avec la poursuite

des activités professionnelles et ce, en tenant compte parallèlement des facteurs que nous avons analysés dans le quatrième chapitre quant à la satisfaction au travail des salariés:

- Caractéristiques socio-démographiques
- Caractéristiques opérationnelles et structurelles de l'entreprise actuelle et du service comme la taille de l'entreprise ou le domaine de travail
- Conditions d'emploi et de travail, comme le taux d'activité, la limitation de la durée ou la fonction
- Satisfaction au travail
- Recherche active d'opportunités de formation continue et encouragement de formations continues par l'employeur

La procédure d'évaluation utilisée de la régression logistique est déjà présentée dans le quatrième chapitre. Les modèles à calcul progressif figurent dans l'index des tableaux.

6.3.1 Résultats de l'analyse de régression

Caractéristiques socio-démographiques

Au niveau des caractéristiques socio-démographiques, c'est l'âge et l'état civil – après vérification de tous les autres facteurs – qui exercent une influence significative sur la poursuite des activités professionnelles. Par rapport aux salariés en plein milieu de carrière (26 - 40 ans), les jeunes répondants (16 - 25 ans) et les plus de 55 ans ont davantage tendance à vouloir ne plus exercer la même profession d'ici à cinq ans. Chez ces derniers, cela pourrait s'expliquer par l'approche du départ en retraite; chez les jeunes qui viennent tout juste d'entrer dans la vie active, cela a plutôt à voir avec des projets de formation continue (cf. Chapitre 6.1). En comparaison avec les salariés âgés de 26 à 40 ans, les répondants qui se situent dans une phase avancée de leur vie active (41 et 55 ans) se voient avec une plus grande vraisemblance exercer la même profession. Les formations continues, pauses familiales ou réorientations professionnelles devraient à ce stade être plutôt terminées.

Pour ce qui est de l'état civil, les résultats montrent que les répondants ayant des enfants envisagent nettement plus souvent que ceux qui n'en ont pas d'exercer la même activité professionnelle.

Facteurs inhérents à l'entreprise, conditions d'emploi et de travail

Curieusement, les facteurs inhérents à l'entreprise et les conditions d'emploi et de travail n'ont guère d'influence sur les intentions de continuer de travailler. Ni la région où l'entreprise est sise, ni le champ de travail, la taille de l'entreprise et du service, la durée du contrat ou les horaires de travail ne jouent un rôle significatif. Seuls le taux d'activité et la situation en matière de personnel revêtent une importance significative pour la poursuite de l'activité professionnelle. Par rapport aux salariés dont le taux d'activité est supérieur à 50%, ceux

dont le taux d'activité est inférieur à 50% sont beaucoup moins nombreux à vouloir rester actifs. De plus, les personnes interrogées envisagent plus souvent de quitter le domaine social quand leur service ou leur équipe est en situation de sous-effectifs. Cela pourrait avoir un rapport avec le fait que la pénurie de personnel dans un service s'accompagne d'une satisfaction au travail plutôt faible.

Influence de la satisfaction sur les intentions de rester

Parmi tous les autres facteurs, c'est la satisfaction par rapport à l'emploi actuel qui a l'impact le plus fort sur les intentions de rester. Dans des conditions identiques, les personnes interrogées qui sont tout à fait satisfaites ou généralement satisfaites, envisagent beaucoup plus souvent de travailler encore dans leur champ d'activité dans cinq ans.

La satisfaction par rapport à l'emploi actuel dépend, comme le montre le chapitre 4, de caractéristiques sociodémographiques, de facteurs inhérents à l'entreprise, comme les conditions d'emploi et de travail, ainsi que de la situation professionnelle actuelle. En font notamment partie la qualité de la collaboration, la charge physique et psychique, l'adéquation de la formation et des tâches, l'équilibre entre les tâches d'encadrement et les tâches administratives, et d'autres aspects comme la diversité des tâches ainsi que les possibilités de concilier famille et vie professionnelle. Autrement dit, ces aspects pourraient avoir, à travers la satisfaction, un effet indirect sur le désir des répondants de rester à moyen terme dans la profession qu'ils exercent.

Recherche active d'opportunités de formation continue et encouragement de formations continues par l'employeur

L'ampleur de la recherche active d'informations sur les possibilités de formation continue, mesurée au nombre des sources d'information consultées, n'a pas d'impact sur la probabilité des intentions de rester dans la profession. De même, le soutien apporté par l'employeur aux formations continues, qui peut être de nature financière ou temporelle, n'influence pas de manière significative la probabilité de rester des personnes interrogées. Cette constatation est contraire à l'hypothèse selon laquelle le soutien de formations continues professionnelles internes ou externes pourrait encourager les intentions de rester dans le champ professionnel, car cela pourrait ouvrir de nouveaux horizons au sein de la profession. C'est un point qui reste pour le moment dans le flou. Pour mettre un peu plus de lumière dans tous ces liens de cause à effet, il faudrait analyser de plus près la nature de la recherche d'informations, par exemple, ce qui pousse les individus à rechercher tel ou tel type d'information.

EN BREF:

Dans cinq ans, 73% des personnes interrogées souhaiteraient exercer encore la même profession sociale, 6% souhaiteraient rester dans le domaine social, mais changer de profession, 10% aimeraient changer de branche, et 10% également souhaiteraient ne plus travailler.

- La probabilité de voir se réaliser à l'avenir les intentions formulées est plutôt élevée (81%) si le sujet souhaite rester dans sa profession, de 58% s'il souhaite de changer de profession au sein du domaine social, et plutôt basse (36%) s'il souhaite changer de branche.
- Les personnes désirant changer de profession au sein du domaine social envisagent surtout de devenir assistant/e social/e, éducateur/trice social/e ou d'occuper un poste de cadre.
- Si les personnes questionnées souhaitent changer de branche, elles s'intéressent en particulier aux branches proches du domaine social, comme le secteur de la santé ou de l'éducation.
- Les raisons pour lesquelles certains des sujets interrogés veulent changer de profession sont liées à l'attrait intrinsèque de tâches qui relèvent de la profession envisagée et ne font pas partie de leur métier actuel. Le salaire également incite à changer de profession, notamment pour les personnes interrogées occupant un poste d'ASE/ASA.
- Les motifs des personnes interrogées souhaitant quitter la vie active sont principalement liés à la vie de famille ou un départ à la retraite.
- La plupart des personnes interrogées souhaiteraient travailler à temps partiel avec un taux d'activité supérieur à 50% (58%), et un quart d'entre elles souhaitent travailler à plein temps. Tout juste 8% des personnes interrogées envisagent de travailler avec un taux d'occupation inférieur à 50%.
- Dans l'ensemble, une grande partie des sujets interrogés souhaite avoir à l'avenir un coefficient d'activité inférieur à celui qu'ils avaient au moment du sondage.
- Ce qui motive les personnes souhaitant travailler à plein temps, c'est avant tout le plaisir que leur procure leur travail, mais aussi des aspects financiers. Pour celles qui désirent travailler à temps partiel, ce sont les obligations familiales ou le désir d'avoir davantage de temps libre.
- L'intention d'exercer la même profession dans les cinq prochaines années est fortement influencée par la satisfaction qu'on tire de son poste actuel, celle-ci étant à son tour étroitement liée aux conditions de travail. En outre, cette intention de conserver son poste dépend de l'âge et c'est chez les personnes de 41 à 55 ans ainsi que chez les sujets ayant un ou plusieurs enfants qu'elle est la plus élevée. Dans cette analyse, d'autres aspects individuels et professionnels n'ont aucun rapport spécifique avec l'intention de conserver ou non son poste.

7 BIBLIOGRAPHIE

- Andreani, T. & Marquis, J.F. (2014): Statistiques de la santé 2014. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Becker, R. (2017): Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Dans Rolf Becker (Éd.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, 393-442.
- Benner, P., Tanner, C. A. & Chesla, C. A. (2000): Pflegeexperten: Pflegekompetenz, klinisches Wissen und alltägliche Ethik. Berne: Hans Huber
- OFS (2016). Examens finals, édition 2016. Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.
- OFS (2017). Indicateurs du marché du travail 2016. Neuchâtel: OFS.
- OFS (2017). Âge moyen de la population active. Enquête suisse sur la population active ESPA Neuchâtel: OFS.
- Blöchlinger, P. Kurth, E. Kammerer, M. & Frei, I. A. (2014): Häusliche Nachsorge für Wöchnerinnen und Neugeborene durch Hebammen. Eine qualitative Studie zur Perspektive der Mütter. Pflege: Die wissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe, 27(2), 81-91.
- B,S,S (2011). Situation de la main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social. Évaluations s'appuyant sur le système d'indicateurs de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Rapport final. Bâle: SAVOIRSOCIAL.
- Dienel, C. (2007): Die Betreuung älterer Familienmitglieder im europäischen Vergleich — Perspektiven einer europäischen Politik für familiäre Pflege. Berliner Journal für Soziologie, 17(3), 218-300.
- Eccles, J. S. (2005). Subjective Task Value and the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices. Dans: Elliot, A. & Dweck, C. S. (Hrsg.): Handbook of Competence and Motivation. New York: Guilford Publications, 105-121.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S. & North, N. (2012): Nurse turnover: A literature review – an update. International Journal of Nursing Studies, 49(7), 887-905.
- Hegney, D., Plank, A. & Parker, V. (2006): Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. Journal of Nursing Management, 14(4), 271-281.
- Heinemann, L., & Rauner, F. (2008): Identität und Engagement: Konstruktion eines Instruments zur Beschreibung der Entwicklung beruflichen Engagements und beruflicher Identität. Brême: FG Berufsbildungsforschung (IBB), Université de Brême.
- Heinz, W. R. (2000): Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biographischen Handelns. Dans: Hoernig, E.M. (Éd.): Biographische Sozialisation. Stuttgart: Lucius & Lucius, 165-186.
- IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel (Institut d'études économiques de Bâle) (2016): Demande de personnel qualifié et de formation dans le champ du travail social: un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activité. Olten: SAVOIRSOCIAL
- Käpplinger, B. (2016): Theorien und Theoreme der betrieblichen Weiterbildung. Dans: Tippelt, R., von Hippel, A. (Éd.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS.
- Maehr, M. L. & Braskamp, L.A. (1986): The motivation factor: A theory of personal investment. Lexington, MA, England: Books/DC Heath and Com.
- Porfeli, E. J. & Mortimer, J. T. (2010): Intrinsic work value–reward dissonance and work satisfaction during young adulthood. Journal of Vocational Behavior, 76(3), 507-519.
- 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.
- Salzmann, P., Berweger, S., Bühler, Z. & Sperger, A. (2016): ProCom. Committed to the profession – Berufslaufbahnen von Fachkräften im Bereich Pflege und Betreuung. Wissenschaftlicher Schlussbericht. PHSG, Saint Gall; PHZ, Zurich.

SAVOIRSOCIAL (2017): Systématique de formation: <http://www.savoirsocial.ch/fr/home-fr> (consulté en dernier lieu le 01.11.2017).

Trede, I., Müller, M. & Neumman, J. (2017a): Première enquête auprès des apprentis et apprenties assistants/es socioéducatifs/ves et des étudiantes et étudiants des écoles supérieures du domaine social: rapport intermédiaire Zollikofen, Berne: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP

Trede, I., Grønning, M., Pregaldini, D., Kriesi, I., Schweri, J. & Baumeler, C. (2017b): Fachfrau/fachmann Gesundheit – Traumjob oder Zwischenstopp? Neue Resultate zu den Berufs- und Bildungsläufen der Lehrabsolventinnen und –Absolventen. Zollikofen, Berne: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP et OdASanté.