

Étude sur le personnel qualifié

Appel d'offres pour le mandat de réalisation de l'étude sur le personnel qualifié dans le domaine social

Sommaire

1	Contexte	1
2	Renseignements sur la mandante et l'objet de l'enquête	2
3	Objectifs et problématique.....	3
4	Sources des données et méthodologie.....	5
5	Livrables	6
6	Calendrier et plafond des coûts	7
7	Exigences concernant l'offre	8
8	Contact	8
9	Bases.....	8

1 Contexte

La situation en matière de personnel qualifié dans le domaine social a évolué depuis la dernière étude spécifique de SAVOIRSOCIAL (2016). Par ailleurs, les différents champs de travail du domaine social ne sont pas tous confrontés aux mêmes défis à cet égard. SAVOIRSOCIAL a besoin de connaissances de pilotage à jour pour prendre des décisions stratégiques fondées au sujet de développements de la formation professionnelle dans le domaine social. Le Comité a donc chargé le Secrétariat d'élaborer une ébauche de projet en vue d'une nouvelle étude sur le personnel qualifié.

Le Secrétariat de SAVOIRSOCIAL a mené une vaste enquête de terrain et recueilli les défis auxquels les acteurs et actrices des différents champs de travail sont ou vont être confronté-es, en sorte de mettre en évidence les connaissances relatives à la situation du personnel qualifié que l'étude doit apporter (ci-après buts de l'étude). La direction du projet a fait appel à un groupe de réflexion à la composition variable et réalisé des entretiens bilatéraux avec les parties prenantes (membres du Comité, organisations membres et partenaires). Ceux-ci ont permis de dégager des thèses sur les actions nécessaires dans tous les champs de travail du domaine social et ont servi de base aux discussions du Comité sur les buts de l'étude. Une ébauche de projet correspondante a été élaborée (voir annexe).

Nous lançons un appel d'offres pour la réalisation de l'étude globale en trois lots de travaux. Vous pouvez soumettre une offre pour un, deux ou tous les lots. Vous trouverez la répartition des lots au point Livrables (chapitre 5).

Si vous soumettez une offre pour plusieurs lots, veuillez mettre en évidence les avantages que cela présente pour nous.

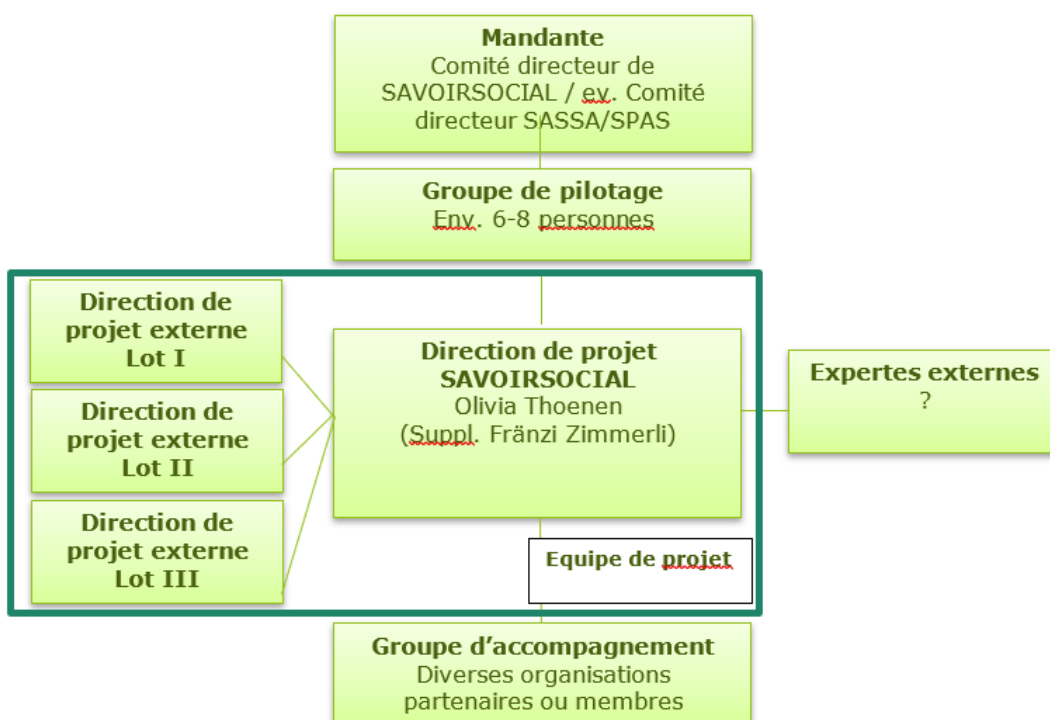
2 Renseignements sur la mandante et l'objet de l'enquête

SAVOIRSOCIAL est l'organisation faîtière suisse pour la formation professionnelle du domaine social. Créée en tant qu'association fin 2004, elle est le fruit de la fusion de la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS), ainsi que des organisations cantonales du travail, des organisations patronales nationales et des associations nationales professionnelles du domaine social.

La mission de SAVOIRSOCIAL est de piloter la formation professionnelle dans le domaine social à l'échelle de la Suisse, de la développer en fonction des besoins et de la renforcer.

Avec son projet d'étude sur le personnel qualifié, SAVOIRSOCIAL entend dégager des connaissances de pilotage actuelles et les mettre à la disposition de l'ensemble de la branche.

Le graphique ci-dessous présente l'organisation du projet prévue pour tous les lots de travaux. Des discussions avec la Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social (SASSA) afin de porter ensemble le projet sont en cours. Un dialogue est également mené avec la Plate-forme suisse des formations dans le domaine social (SPAS) pour déterminer comment l'impliquer dans le projet. Toutefois, ces pourparlers ne modifieront ni les grandes lignes de la structure de l'organisation du projet ni celles des buts de l'étude.



3 Objectifs et problématique

Grâce à cette étude, SAVOIRSOCIAL entend recueillir des connaissances de pilotage dans les domaines suivants :

- **Connaître la situation actuelle du personnel qualifié dans les champs de travail du domaine social**¹ : SAVOIRSOCIAL vise une compréhension approfondie de la situation du personnel dans les champs de travail du domaine social, notamment le nombre de personnes formées nécessaires, leurs qualifications et leur évolution professionnelle. Il doit être possible de tirer des conclusions au niveau des grandes régions (ou au minimum des régions linguistiques) dans tous les champs de travail pertinents. Les données structurelles existantes doivent être analysées à l'échelon cantonal.
- **Mettre en évidence les différences entre les régions** : des conditions cantonales et communales et des différences structurelles marquent les champs de travail du domaine social. Pour être en mesure de prendre des mesures judicieuses au niveau régional à l'avenir, la mandante doit disposer de connaissances supplémentaires sur certaines régions. Ces données seront collectées au moyen de méthodes qualitatives.
- **Identifier et anticiper les évolutions de la situation en termes de personnel qualifié** : évaluation de la situation à moyen terme. Un panel d'employeuses et d'employeurs qui permettra de vérifier facilement les thèses en pratique et fera donc partie intégrante d'un monitoring de la situation de la main-d'œuvre qualifiée doit également être constitué.

Enfin, SAVOIRSOCIAL vise la création d'un service central de données et d'informations sur le personnel qualifié dans les professions sociales. La branche unie pourra ainsi influencer la collecte, la structuration et la présentation des données de la Confédération (OFS), donc améliorer la représentation des professions sociales dans les statistiques et les données publiques de la Confédération.

L'étude se compose de trois parties, chacune devant répondre à des questions spécifiques :

1) *Big Picture (situation actuelle)* :

- Qui travaille où, dans quelle fonction et avec quel diplôme ? (situation actuelle)
- Comment se présente la situation en matière de personnel qualifié ? Quels sont les défis que rencontrent les employeurs et employeuses lors du recrutement et comment y font-ils-elles face ? (situation actuelle)
- Comment le champ de travail évoluera-t-il à l'avenir ? En termes de nombre de professionnel-les nécessaires et au regard de leurs compétences et tâches (mots-clés : mise en œuvre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, interface entre les professions sanitaires et sociales, etc.) – pronostic grossier et élaboration de scénarios.

L'étude doit répondre à chacune de ces questions par champ de travail, diplôme et fonction. D'une manière générale, SAVOIRSOCIAL souhaite des résultats représentatifs pour les grandes régions (au minimum les régions linguistiques) et, lorsque c'est possible, être en mesure de tirer des conclusions par canton.²

¹ Lors des travaux préparatoires, nous nous sommes basés sur tous les champs de travail énumérés dans les lignes directrices de SAVOIRSOCIAL. À l'issue des discussions au sein du groupe de réflexion, nous souhaitons principalement examiner les champs suivants : personnes âgées, personnes en situation de handicap, enfance et jeunesse, aide sociale légale, migration/asile, insertion professionnelle.

² Les attentes relatives au panel étendu dans une sélection de cantons sont indiquées au point Sources des données et méthodologie.

L'illustration suivante montre les buts de l'étude concernant la Big Picture. Ils ont été définis lors d'un projet préliminaire et doivent servir de base à l'élaboration des questions concrètes et à la mise en œuvre méthodologique. Nous attendons des propositions relatives à cette dernière dans le cadre de l'offre.

Big Picture		
Qui travaille où, dans quelle fonction et avec quel diplôme ?	Comment se présente la situation en matière de personnel qualifié ?	Comment le champ d'activité évoluera-t-il à l'avenir ?
Qui ? <ul style="list-style-type: none"> • Sexe, âge • Formation (diplôme) • Expérience professionnelle • Taux d'occupation • Fonction (personnel auxiliaire, en formation, qualifié, de direction) • Temps jusqu'à la qualification • Adéquation fonction / diplôme Mobilité : <ul style="list-style-type: none"> • D'où vient le personnel (champ de travail et diplôme) et où va-t-il (champ d'activité) ? 	Lors du recrutement : <ul style="list-style-type: none"> • Apprenti-e-s / étudiant-e-s • Formateurs/-trices / formateurs/-trices pratiques • Professionnel-le-s En termes de durée de l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> • Durée de l'emploi par fonction Conséquence sur la performance (qualitative / quantitative) ? <ul style="list-style-type: none"> • Formation en entreprise • Offre de services 	En termes absolus : <ul style="list-style-type: none"> • Tendances d'évolution du champ d'activité En termes relatifs : <ul style="list-style-type: none"> • Évolution par rapport aux 10 dernières années • Évolution par rapport aux champs d'activité et secteurs voisins

2) Mise en place d'un monitoring

À la différence de la dernière étude de 2016, nous souhaitons observer les évolutions à plus long terme de la situation du personnel qualifié dans le domaine social. C'est pourquoi, en termes de méthodologie, nous optons pour un panel d'employeurs et d'employeuses³, qui doit servir de base au monitoring à l'avenir. La discussion et la mise au point des indicateurs dans le champ de travail font partie du projet et doivent être définies conjointement avec le ou la mandataire et en concertation avec les parties prenantes.

3) Facteurs expliquant les différences existantes

Les défis actuels concernant la situation du personnel qualifié dans les différents champs de travail des professions sociales ont été discutés et consignés dans le cadre d'un projet préliminaire (cf. document de thèses en annexe). Sur cette base, nous avons élaboré des thèses et en avons dérivés des facteurs dont nous supposons qu'ils influencent la situation (actuelle) en matière de personnel qualifié. Ces facteurs doivent être examinés en parallèle des deux parties de l'étude susmentionnées. Nous partons pour cela d'un cadre qualitatif dans lequel les aspects suivants, entre autres, seront évalués plus en détail dans certaines régions :

- 1) *Le cadre structurel* : contexte légal, modèles de financement, différences structurelles (ville/campagne), différences entre les conditions d'emploi selon les régions linguistiques, proximité d'une frontière avec un pays au système

³ Vous trouverez de plus amples informations sur le panel, les attentes et les bases existantes au point Sources des données et méthodologie.

de formation différent, situation en matière de personnel qualifié dans d'autres branches, facteurs de politique de formation ou sociale, etc.

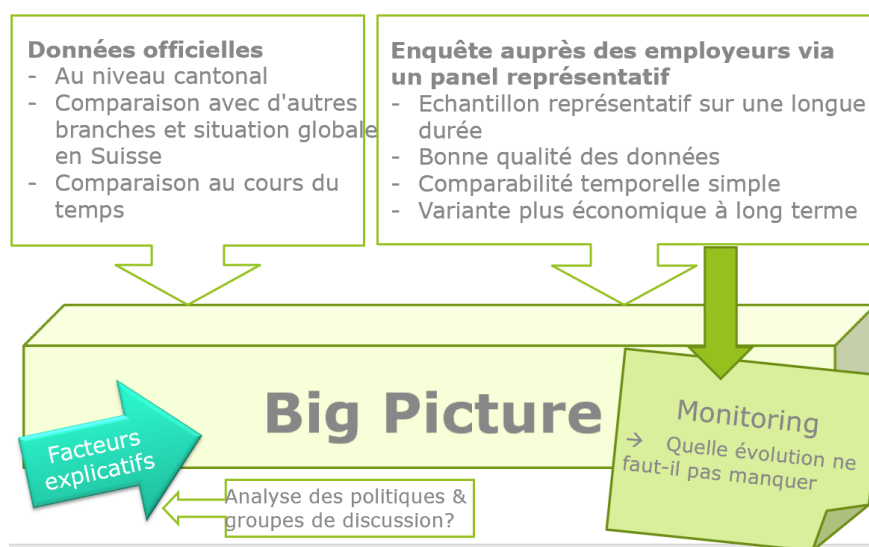
- 2) *L'attractivité du champ professionnel* (comparé aux champs voisins) et son image auprès de la main-d'œuvre potentielle (au moment de la sélection lors de la Transition I ou II, p. ex.).
- 3) *Les facteurs liés à l'employeur-euse* : conditions de travail (salaire, entre autres), structures organisationnelles, possibilités de carrière, qualité de la formation, etc.

Il sera notamment nécessaire de tenir compte des facteurs liés à la main-d'œuvre pour les questions relatives à la mobilité des travailleurs-euses, à la durée d'emploi et au turnover. Nous examinerons en particulier les propositions de méthodologie de réalisation innovantes, qui sont les bienvenues dans le cadre de la procédure d'offre. Le principe d'un panel d'employeur-euses doit toutefois être conservé.

4 Sources des données et méthodologie

Pour l'étude Big Picture, nous prévoyons d'utiliser des statistiques publiques et officielles (données secondaires), complétées par des données recueillies auprès d'un panel d'employeur et d'employeuses grâce à un questionnaire en ligne. Nous partons pour cela des exigences suivantes :

- **Données structurelles :**
 - o Collecte et saisie de données structurelles. Veuillez indiquer les conclusions solides que nous pouvons en attendre et pour quel niveau de granularité spatiale.
 - o Les propositions de processus alternatifs de collecte des données, par exemple au moyen de l'IA, sont les bienvenues.
 - o Vous pourrez disposer librement des données de l'étude sur le personnel qualifié 2016 après l'attribution du mandat.
- **Panel :**
 - o À la différence de l'étude précédente sur le personnel qualifié (2016), nous optons pour un panel d'employeur et d'employeuses. Nous avons conscience que cela limite la représentativité, mais nous accordons davantage d'importance à l'observation à long terme (monitoring) du champ de travail.
 - o Le panel fournit des données sur la situation du personnel (pour la problématique, voir *Big Picture (situation actuelle)* :) et permet de tirer des conclusions solides, au moins à l'échelle de la région linguistique.
 - o Il doit être élargi dans certains cantons, afin que nous puissions en comparer 3-4 de manière approfondie et nous en servir par la suite pour des questions supplémentaires dans le cadre du monitoring. Les propositions de sélection des cantons et de nombre pertinent de cantons pour l'élargissement sont les bienvenues dans l'offre et doivent être indiquées séparément (charge de travail et coûts).
 - o Les données d'adresses, y compris les renseignements sur les retours d'information, sont disponibles dans l'étude de 2016. Nous pouvons vous renseigner sur les champs de travail supplémentaires et les adresses de contact correspondantes.

Sources des données, conception et méthode
**SAVOIR
SOCIAL**


5 Livrables

Nous lançons un appel d'offres pour trois mandats répartis comme suit pour la réalisation du projet global. Les offres pour un, deux ou tous les lots de travaux sont les bienvenues.

Lot I : constitution d'un panel représentatif et réalisation de l'enquête

- Conception et réalisation de l'échantillonnage sur la base des données d'adresses existantes (constitution d'un panel représentatif de tous les champs de travail (organisations patronales)).
 - o Établissement d'une base d'échantillonnage. Veuillez indiquer la taille minimale du panel et la précision des conclusions qu'il permet d'obtenir.
 - o Échantillon élargi exigé pour 3-4 cantons sélectionnés, permettant de tirer des conclusions représentatives pour ceux-ci (le Vaud a déjà été retenu, d'autres cantons de Suisse alémanique restent à définir). Nous attendons volontiers une estimation du nombre pertinent de cantons pour lesquels un panel élargi peut être prévu, avec indication du nombre supplémentaire maximal avec lequel la réalisation reste judicieuse. Veuillez indiquer séparément les coûts pour ce point (en vue d'une éventuelle participation financière des cantons).
- Réalisation de l'enquête (collecte de données auprès du panel pour la Big Picture 2024) en ligne (l'élaboration du questionnaire fait partie du lot II).
- Livraison des données d'enquête grossièrement corrigées. Nous attendons un premier nettoyage des données (protocole compris). Il doit également permettre de déterminer si les réponses fournies par le panel sont d'une qualité satisfaisante. La forme et le format de la livraison des données sont définis en concertation avec la direction du projet et les responsables du lot II. Les données doivent être traitées en sorte de pouvoir être utilisées lors de futures analyses.
- Concept de préservation de la volonté de participer au panel à long terme.
- Supplément (non compris dans le prix indicatif) : offre indicative pour le maintien ultérieur du panel (tirage complémentaire du panel) à partir de 2025 pour l'enquête correspondante dans le cadre du monitoring.

Lot II : analyse des données, rapport final et mise au point des indicateurs du monitoring

- Élaboration du questionnaire (d'après la problématique de la Big Picture), y compris la traduction en d, f, i
- Mise au point des indicateurs du monitoring : dans le cadre d'un processus participatif avec la direction du projet, les parties prenantes et la branche, vous mettez au point les indicateurs annuels récurrents et les rendez utilisables
- Sélection et analyse des données secondaires pertinentes et des données d'enquête du panel pour répondre à la problématique (Big Picture).
- Rapport final (d ou f) avec management summary (d, f, i)
- Traitement du jeu de données (y compris informations sur leur nettoyage, etc.) et transmission à l'organe responsable (principe de l'open data)

Lot III : analyse des facteurs explicatifs

- Élaboration de la problématique pour l'analyse qualitative conjointement avec la direction du projet et avec l'aide du groupe d'accompagnement
- Mise au point d'une procédure méthodologique permettant de répondre à la problématique (p. ex. groupes de discussion dans 3-4 régions de Suisse)
- Rapport final et déduction de bonnes pratiques et/ou d'actions recommandées, forme et format de la livraison des données définis conjointement avec la direction du projet (d ou f, y compris management summary (d, f, i))

6 Calendrier et plafond des coûts

La date limite de soumission de l'offre/des offres est le 8 septembre 2023.

Il est prévu que chacun-e des soumissionnaires qui remplissent le mieux les critères selon nous nous expliquent oralement leur offre et les méthodes choisies lors d'une réunion.

Ces présentations auront lieu entre le 15 et le 22 septembre. La direction du projet et 1 ou 2 représentant-es de l'organe responsable seront présent-es.

L'organe responsable choisira les partenaires de mise en œuvre en octobre et informera les soumissionnaires en conséquence.

Début du projet : novembre 2023
Fin du projet : octobre 2024

Les délais suivants s'appliquent aux différents lots de travaux et sont donnés à titre indicatif. Nous avons conscience que le calendrier des premières étapes du projet est serré et sommes prêt-es à faire preuve d'une certaine flexibilité. Nous vous prions donc d'indiquer vos disponibilités en toute transparence dès le stade de l'offre. Si vous soumettez des offres pour plusieurs lots, veuillez annoncer un calendrier approximatif pour chacun.

Délais pour le lot I :

- Planification détaillée : 30.11.2023
- Mise au point et tirage du panel : 31.01.2024
- Réalisation de l'enquête : février à avril 2024
- Livraison des données, y compris indications sur la stratification de l'échantillon et la pondération : 15.05.2024

Prix indicatif du lot de travaux I : CHF 50 000.–

Délais pour le lot II :

- Planification détaillée : 30.11.2023
- Questionnaire : janvier 2023
- Indicateurs pour le monitoring : novembre 2024
- Analyse des données, y compris entretien préalable avec la DP : août 2024
- Ébauche du rapport final : réunion du Comité de septembre 2024
- Remise du rapport final, y compris graphiques pour la communication : octobre 2024

Prix indicatif du lot de travaux II : CHF 60 000.–

Délais pour le lot III :

- Planification détaillée : 30.11.2023
- Conception de l'analyse qualitative en collaboration avec la responsable de projet : janvier 2023
- Réalisation de la collecte de données (y compris éventuels groupes de discussion dans les régions) : T1 et T2 2024
- Déduction de bonnes pratiques et/ou d'actions recommandées, forme et format définis conjointement avec la direction du projet : juillet 2024

Prix indicatif du lot de travaux III : CHF 30 000.– (sera adapté en fonction des travaux concrets)

7 Exigences concernant l'offre

Les points suivants doivent être précisés dans l'offre pour chaque lot de travaux :

- Procédure/méthode : indiquer les grandes lignes de la réalisation des différentes étapes du projet et la méthodologie employée pour chacune
- Organisation du projet, avec calendrier approximatif
- Coordination du projet, y compris personnes responsables du projet chez la mandataire, leur expertise et leur expérience ainsi que leurs connaissances linguistiques (elles doivent impérativement comprendre les documents et supports en allemand/français)
- Indication de la charge temporelle et financière pour les différentes prestations de l'offre
- Synthèse globale des coûts attendus
- 2-3 références/projets de référence

À réception, les offres seront comparées et évaluées. Nous présenterons les 2-3 offres que nous jugeons les plus pertinentes à l'organe responsable du projet pour sélection. Nous tiendrons notamment compte de l'expérience des partenaires de mise en œuvre, de la méthode de réalisation, des propositions de calendrier et du caractère économique.

8 Contact

En raison des vacances, nous ne serons joignables qu'à partir du 31 juillet en cas de question : olivia.thoenen@savoirsocial.ch

9 Bases

- [Étude SAVOIRSOCIAL sur le personnel qualifié, 2016](#)
- [Études SAVOIRSOCIAL sur les carrières 2018/2019](#)
- Ébauche de projet et document de thèses (cf. annexe, resp. à demander au Secrétariat de SAVOIRSOCIAL)