

Étude sur le personnel qualifié dans le domaine social 2024

Résultats du champ d'activité Enfants, jeunes et familles

Taux de rotation élevé, courtes durées d'emploi et nécessité de faire des compromis pour repourvoir des postes : ce sont-là les défis auxquels doivent faire face les employeurs du domaine social et ce que met en lumière une [étude nationale menée par SAVOIRSOCIAL et la SASSA](#).

Les graphiques suivants mettent en lumière les principales conclusions pour le champ d'activité du groupe cible des enfants, jeunes et familles, ventilées par type d'offre.

Aide à la lecture:

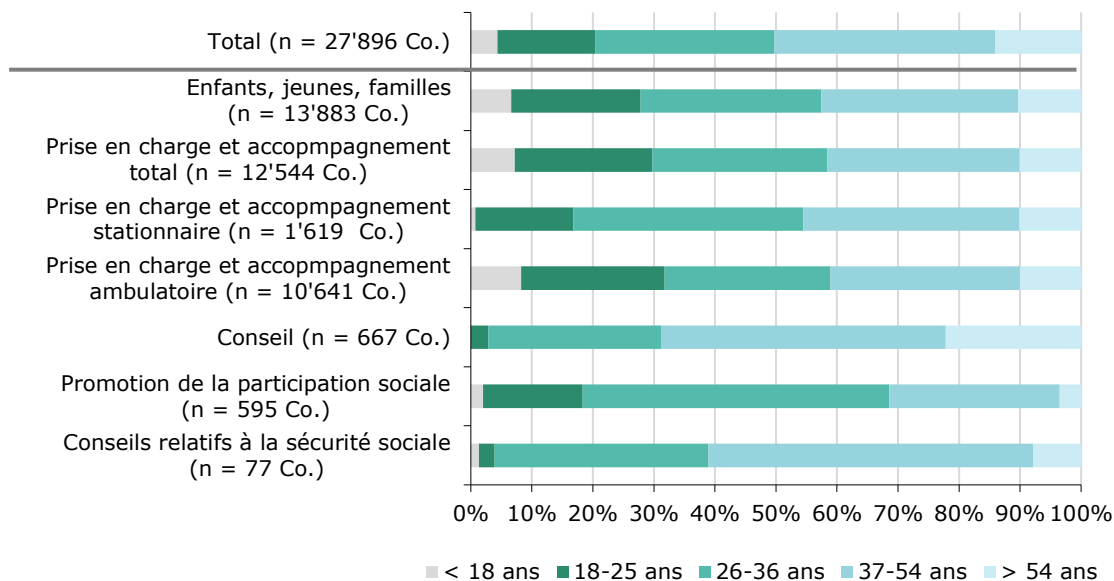
- *Total Suisse: résultat pour l'ensemble du secteur social et les 8 champs d'activité étudiés*
- *Enfants, jeunes et familles: résultats pour les entreprises/organisations participantes proposant des offres pour les enfants, les jeunes et les familles*
- *Soutien et accompagnement: accompagnement dans un contexte stationnaire ou ambulatoire pour les enfants et les jeunes, par exemple les crèches, l'accueil parascolaire, les foyers pour enfants et adolescents, les foyers d'hébergement, etc.*
- *Conseil: conseils et informations pour les enfants, les jeunes et les familles, p. ex. conseils aux mères et aux pères*
- *Encouragement de la participation sociale: p. ex. animation socioculturelle, animation communautaire, animation socioculturelle enfance et jeunesse, travail social en milieu scolaire*
- *Évaluation des besoins en matière de sécurité sociale: évaluations et conseils à propos de l'aide sociale, APEA, etc.*
- *Co.: Collaborateur-trices*

Note : Toutes les institutions ayant participé à l'enquête en ligne n'ont pas répondu à toutes les questions. Le nombre de réponses (le « n ») varie donc en fonction de la question. Les analyses avec un n inférieur à 50 ne sont pas représentées dans les graphiques

Une proportion de jeunes employé-es supérieure à la moyenne

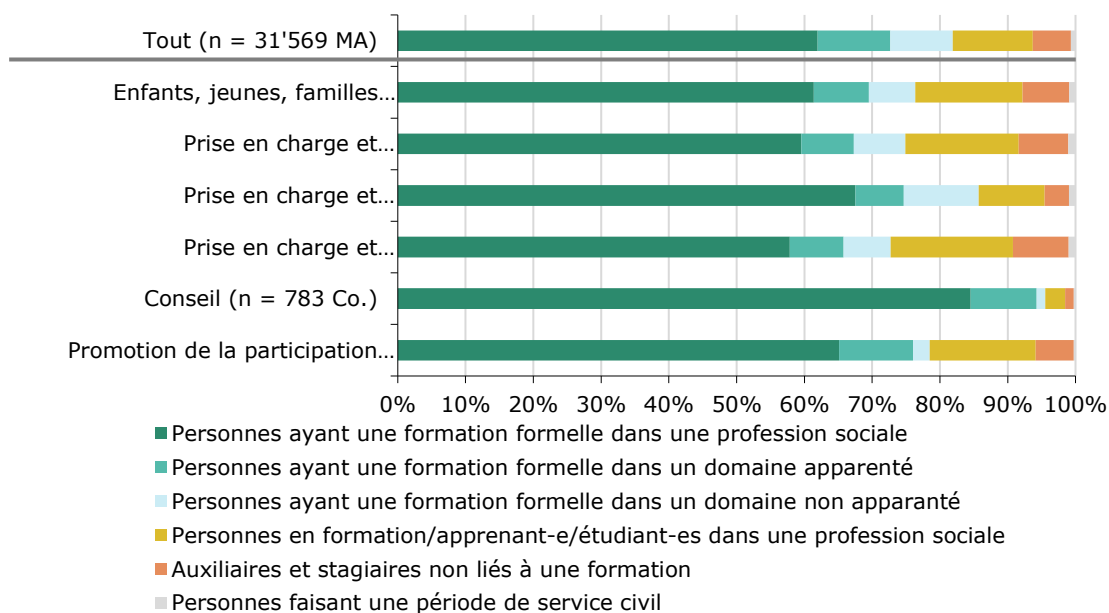
Il est frappant de constater la part importante de jeunes collaborateur-trices dans le champ d'activité Enfants, jeunes et familles, en particulier dans la prise en charge ambulatoire (crèches et accueil parascolaire). Plus de 30% des collaborateur-trices ont moins de 25 ans, et seuls 10% ont plus de 55 ans. Si l'on considère la répartition des âges par région linguistique, il apparaît clairement que la part importante de très jeunes collaborateur-trices est avant tout le reflet de la réalité en Suisse alémanique.

Source: Amberg, Helen; Rickenbacher, Julia; Müller, Franziska; Mariéthoz, Sarah; Brun, Nils (2025): Fachkräftestudie im Sozialbereich. Bericht zuhanden des Schweizerischen Dachverbands für die Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und der Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit Schweiz SASSA. Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern.



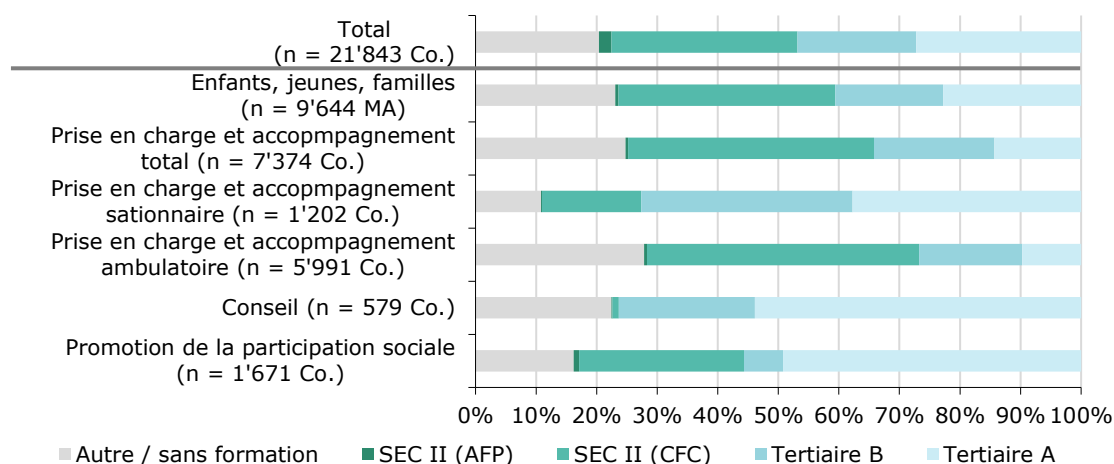
La majorité des employé-es disposent d'une formation formelle dans le domaine social

Plus des 60% des collaborateur-trices sont des professionnel-les qualifié-es ayant suivi une formation formelle complète dans une profession du domaine social. On constate une différence entre les offres d'accueil stationnaires et ambulatoires: la part des personnes au bénéfice d'une formation formelle dans une profession sociale dans les offres d'accueil extrafamilial et parascolaire est inférieure à 60%, alors que ces offres disposent en même temps d'une part élevée de collaborateur-trices en formation ainsi que d'auxiliaires et de stagiaires. Ici aussi, ce constat touche particulièrement la Suisse alémanique. En comparaison, la part du personnel qualifié est plus élevée dans les offres stationnaires de soutien et d'accompagnement.



Mixité des niveaux de diplôme

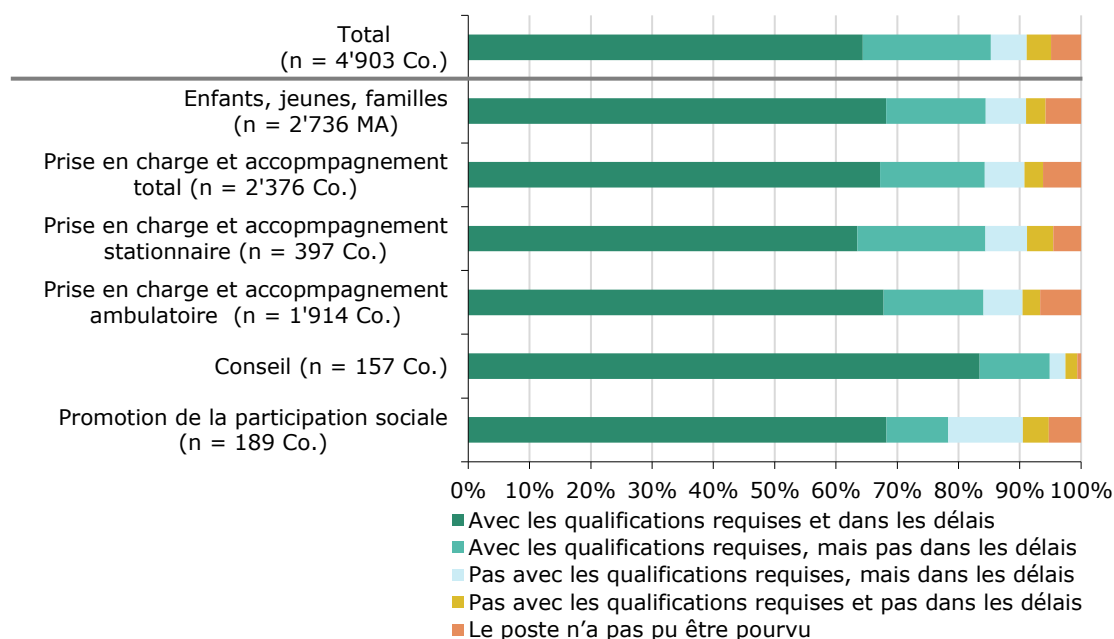
Près de la moitié des employé-es actif-ves dans une profession du domaine social ont suivi une formation du degré tertiaire. Un autre tiers peut se prévaloir d'un certificat fédéral de capacité (niveau secondaire II). Le reste des collaborateur-trices sont en cours de formation, disposent d'un autre type de diplôme reconnu, ou n'ont aucun diplôme officiel. Si l'on considère le champ d'activité Enfants, jeunes et familles, la répartition est globalement similaire. Il existe toutefois de grandes différences entre les types d'offres: alors que près de la moitié des collaborateur-trices disposent d'un diplôme de niveau SEC II dans les offres d'accueil extrafamilial et parascolaire, cette proportion est d'à peine 20% dans les offres stationnaires. Au niveau des régions linguistiques, la part des collaborateur-trices au bénéfice d'un diplôme de niveau SEC II est plus élevée en Suisse alémanique qu'en Suisse latine. En revanche, la part de personnel qualifié de niveau tertiaire est élevée (plus de 70%) dans le secteur stationnaire par rapport au secteur ambulatoire (25%).



Occupation des postes

À l'heure actuelle, 90% des postes mis au concours peuvent être repourvus, dont 60% dans les délais impartis et avec les qualifications souhaitées. Il en va de même pour l'ensemble du champ d'activité Enfants, jeunes et familles. Des différences existent cependant entre les types d'offres.

D'un point de vue géographique, il apparaît que les institutions situées dans les agglomérations ont plus de mal à pourvoir les postes que celles situées dans les régions urbaines ou rurales.



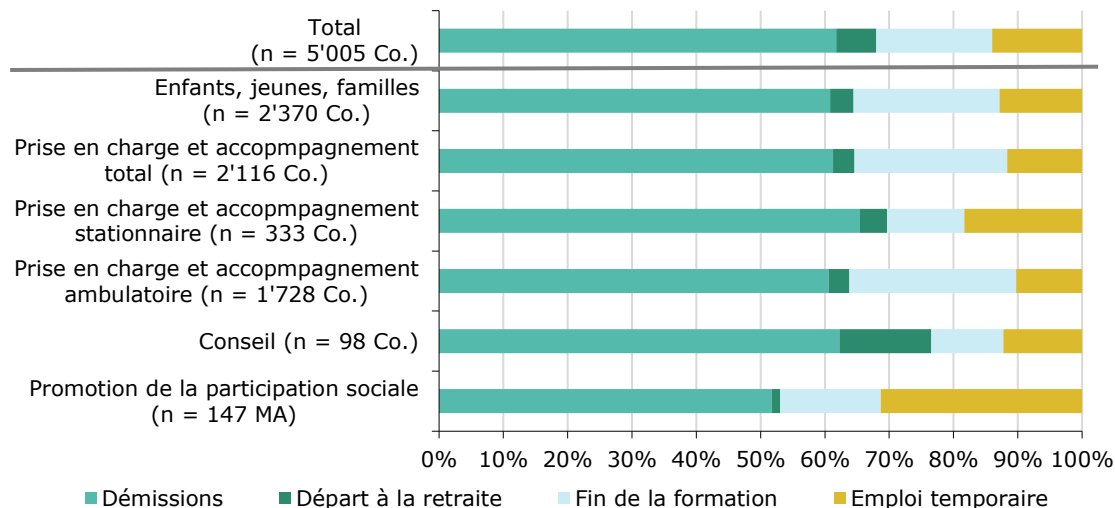
À la question de savoir quel est l'impact de la pénurie de personnel qualifié sur les entreprises et les organisations, les trois mêmes réponses sont le plus souvent données, tant pour les offres d'accompagnement stationnaires qu'ambulatoires:

- La charge de travail des employé-es augmente
- La qualité des prestations diminue
- La fluctuation du personnel augmente

Pour ce qui est des autres conséquences citées, des différences apparaissent: tandis que les structures stationnaires pour les enfants et les jeunes mentionnent une restriction de l'offre de prestations et une détérioration de la sécurité du personnel et de la clientèle, les offres d'accueil extrafamilial et parascolaire relèvent principalement des conséquences sur l'activité de formation et de formation continue («l'institution peine à pourvoir les places de formation» et «l'institution ne peut pas maintenir la qualité de la formation comme elle le souhaiterait»).

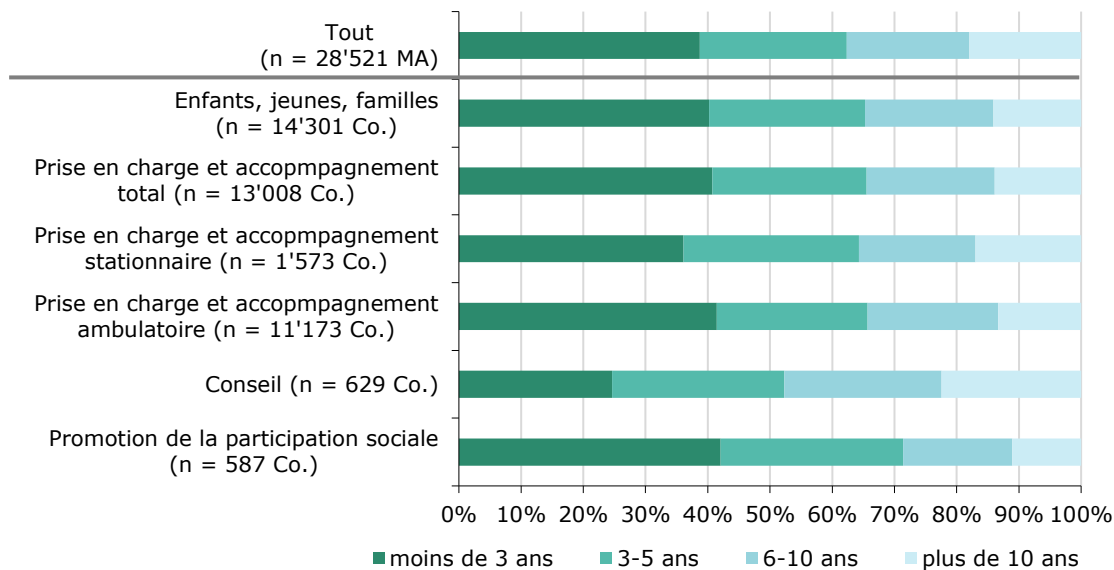
Un taux de fluctuation supérieur à la moyenne

Au total, les entreprises interrogées ont enregistré 5'005 départs en 2023, répartis proportionnellement sur tous les niveaux de diplôme. Le nombre de départs correspond à peu près au nombre de postes ouverts mis au concours. Cela correspond aussi plus ou moins à la situation du champ d'activité Enfants, jeunes et familles. Il est frappant de constater la part élevée de départs dans le domaine de l'accueil extrafamilial et parascolaire après l'obtention d'un diplôme, ainsi que la part comparativement élevée de départs en raison d'engagements à durée déterminée dans le domaine de l'animation socioculturelle enfance et jeunesse (promotion de la participation sociale). Les structures d'accueil stationnaires enregistrent le plus grand nombre de départs pour cause de démission.



Courtes durées d'emploi des collaborateur-trices

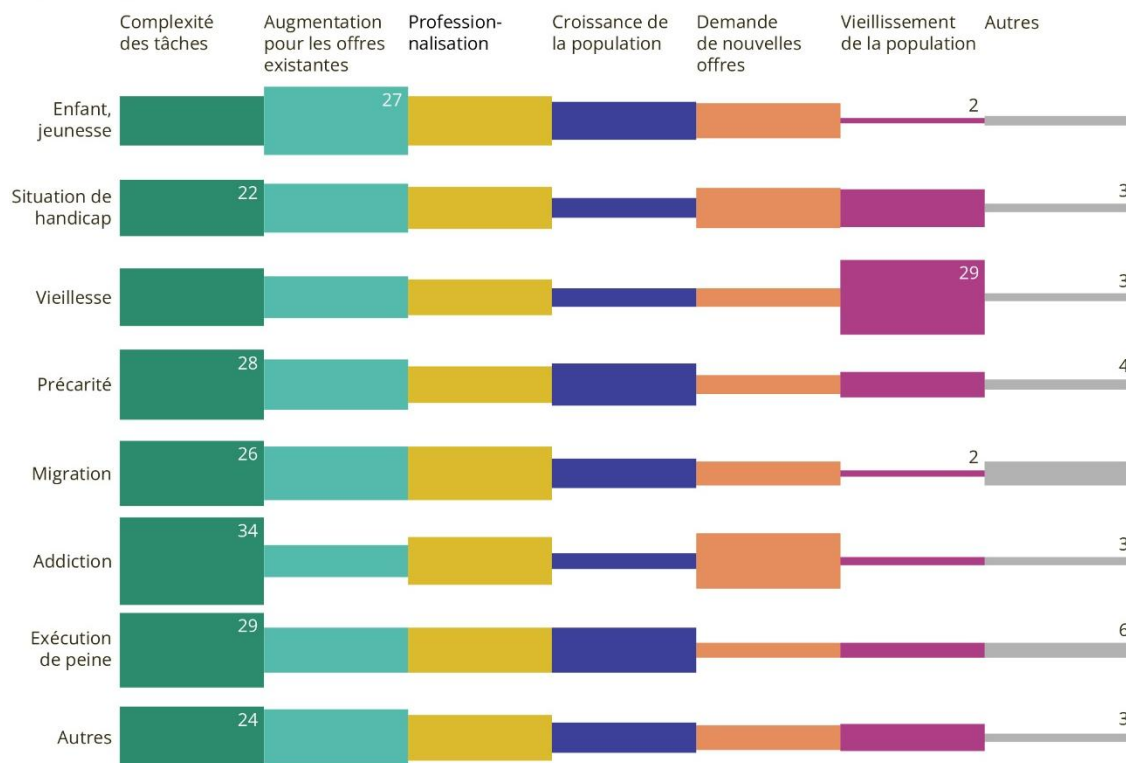
40% des employé-es étaient en poste dans l'entreprise interrogée depuis moins de trois ans au moment de l'enquête. Dans le champ d'activité Enfants, jeunes et familles, la durée d'emploi est très similaire. Elle est légèrement inférieure dans le domaine de l'accueil extrafamilial et parascolaire. Dans l'ensemble, la durée d'emploi est plus élevée en Suisse latine qu'en Suisse alémanique.



Évolution future des besoins en personnel qualifié dans le domaine social

La majorité des institutions interrogées s'attend à une poursuite de la croissance au cours des cinq prochaines années. S'il n'y a pas à ce propos de grande différence entre les régions linguistiques, il en existe en revanche entre les champs d'activité.

en pourcentage



En ce qui concerne les titres professionnels spécifiques, les personnes interrogées estiment que le besoin en personnel qualifié va continuer à augmenter, surtout pour les assistant-es socio-éducatif-ves CFC (toutes les orientations) et, au niveau tertiaire, pour les éducateur-trices sociaux-ales diplômé-es et les bachelors en travail social.