

Enquête - Situation de l'emploi des travailleuses sociales et travailleurs sociaux (TS) à Genève

Résultats

06.09.2021

Jérôme Mabillard

*Avec la collaboration de Anicée Favero et François
Callegaro*

Table des matières

1	Contexte et présentation de l'enquête	3
1.1	Origine de la démarche	3
1.2	Objectifs	4
1.3	Méthodologie.....	4
2	Situation actuelle du marché de l'emploi	6
2.1	Caractéristiques des institutions.....	6
2.2	Les emplois de TS	8
2.3	Volume des stages et formations pratiques.....	11
3	Recrutements.....	12
3.1	Volume des recrutements	12
3.2	Difficultés de recrutement.....	13
3.3	Critères pris en compte pour le recrutement.....	15
3.4	Spécificité et adéquation de la formation HES.....	18
4	Perspectives.....	21
4.1	Perspectives d'emploi pour les postes de TS	21
4.2	Développement des formations pratiques et formations en emploi.....	22
4.3	Facteurs internes et externes du développement de l'emploi	24
5	Conclusions.....	27
6	Bibliographie	30
	Annexe 1 : Liste des institutions contactées et des répondantes	31
	Annexe 2 : Tableaux complémentaires.....	34
	Annexe 3 : Questionnaire d'enquête.....	37

1 Contexte et présentation de l'enquête

1.1 Origine de la démarche

Des études ou démarches existent au niveau suisse sur l'employabilité et la situation de l'emploi dans le domaine social. En tant que HES, la HETS répond principalement à un besoin de main d'œuvre local. La direction de la HETS a jugé utile de disposer d'informations plus précises au niveau cantonal sur l'adéquation entre les apports de professionnels formés par l'école et les besoins des institutions sociales.

Les enseignements tirés des différentes études au niveau suisse (Avenir social, 2018; Braun-Dubler et al., 2017; Müller et al., 2017) sont les suivants :

- Quantitativement, le nombre de personnes employées dans le secteur social connaît une forte augmentation, avec une hausse de l'emploi d'environ cinq pour cent par an. Les études estiment entre 97'000 et 117'000 personnes employées au niveau suisse dans le domaine social, selon les types d'activités retenues (chiffres pour 2015-2016).
- On constate également une augmentation importante du bassin de personnes diplômées, le nombre de diplômes délivrés (tous niveaux confondus) a doublé entre 2009 et 2016, passant de 3572 à 7154.
- Les caractéristiques de la structure de l'emploi sont notamment une forte féminisation (81% de femmes) et un taux élevé d'emploi à temps partiel (64%).
- Selon les estimations, un peu plus de la moitié des personnes (54%) exerçant comme travailleuses et travailleurs sociaux dispose d'une formation correspondante (formation spécifique en travail social), avec de fortes disparités selon les sous-domaines. Dans les groupes professionnels « classiques » (service social et éducation sociale), le taux de personnes formées est plus élevé.
- En matière de la taille des établissements, le champ du travail social est composé de deux tiers (61%) d'établissements employant moins de 10 personnes (micro-établissements).
- Du point de vue de l'employabilité au sens statistique, le champ du travail social est en situation de plein emploi. Un an après l'obtention de leur diplôme, seuls 2,4% des personnes ayant obtenu un Bachelor dans une HES en travail social sont sans emploi au sens du BIT

Le Conseil académique de la HETS a accueilli très favorablement le projet. Tant ses membres internes que les membres externes représentant différentes institutions et champs du travail social à Genève sont désireux d'articuler les enjeux des milieux professionnels avec la politique de développement de l'école. En amont de la démarche, le Conseil a pris connaissance des objectifs et questions posées. Il a pu également fournir des pistes pour l'interprétation des résultats.

1.2 Objectifs

Cette démarche vise à fournir des indications pour orienter la politique de l'école et les modalités d'organisation de la formation, par rapport aux besoins en personnel des institutions. Elle peut éclairer notamment les enjeux suivants :

- la répartition des étudiant·e·s au sein des trois orientations traditionnelles du travail social, qui deviennent des options avec le nouveau plan d'étude de la formation (PEC 20)¹
- la valorisation des possibilités de formation en emploi que la HETS promeut particulièrement au sein du paysage romand
- la réflexion sur la politique de régulation du nombre d'admission, qui est fondée actuellement sur la disponibilité de places de formation pratique (est-ce que les écoles vont former suffisamment de TS pour répondre aux besoins des institutions dans les années à venir ? Faut-il développer des lieux supplémentaires ou de nouvelles modalités de FP ?)

Les retours sont également utiles pour la conception de dispositifs pédagogiques dans le cadre de la formation en travail social, notamment l'outil de portfolio (support permettant aux étudiant·e·s de décrire et analyser leurs apprentissages et l'acquisition des compétences attendues).

1.3 Méthodologie

Les écueils méthodologiques pour aborder les situations de l'emploi sont nombreux. Des champs de tension importants existent, tant dans les définitions officielles du travail, que dans les situations et pratiques « réelles » (Avril, 2010). Nous avons privilégié une approche pragmatique, fondée sur les conceptions et discours partagés via les partenariats entre la HETS et les milieux professionnels.

Elaboration du questionnaire

Comme la situation des personnes diplômées est relativement bien connue et documentée, l'option prise est de collecter des informations auprès des institutions employant des travailleurs sociaux et travailleuses sociales.

Un questionnaire a été élaboré pour répondre aux différentes interrogations (voir annexe 3). Celui-ci permet à la fois de collecter des données quantitatives, ainsi que de appréciations subjectives, à travers une combinaison de question fermées et ouvertes. Il est organisé en 3 parties :

- Situation actuelle : nombre de personnes engagées pour des postes de TS, formation des personnes engagées
- Recrutements effectués (sur les 2 dernières années) : nombres de recrutements, difficultés et critères de recrutement

¹ <https://www.hesge.ch/hets/actualites/2020/nouveau-plan-etudes-cadre-bachelor-en-travail-social>

- Perspectives (à 5 ans) : engagements prévus, départs à la retraite

Périmètre – public visé

Définition du champ du travail social à Genève

Les études précédentes montrent un manque de définition claire des activités désignées comme travail social (Avenir social, 2018). On observe une absence de consensus sur le périmètre des activités faisant partie de l'action sociale. En outre, les milieux professionnels sont impactés par les réformes des dernières décennies dans les formations professionnelles et supérieures qui aboutissent aujourd'hui à l'existence de 10 diplômes reconnus dans le champ du travail social.

L'action sociale est fragmentée en une multitude d'institutions, de services et d'associations souvent de petite taille. Elle comprend une grande variété de champs professionnels mis en oeuvre différemment dans chaque canton en raison du fédéralisme suisse. Les contours du travail social, ses mandats et ses tâches, les formes de collaboration et les méthodes d'intervention sont constamment redéfinis par de nombreux acteurs et actrices guère coordonné·e·s.

S'ajoute à cette multiplicité le fait que les professions du travail social ne sont pas protégées ni liées à une formation, et qu'elles varient d'une région à l'autre (Avenir social, 2018).

Face à ce problème de définition, notre démarche pragmatique s'est appuyée sur la connaissance que la HETS dispose des institutions du travail social, principalement à travers les partenariats engagés pour la formation pratique des étudiant·e·s. Ainsi la liste des destinataires a été construite principalement à partir des institutions proposant des places de formation pratique, puis enrichie avec d'autres partenaires identifiés via le service communication de la HETS.

Passation du questionnaire

La période de passation du questionnaire s'est étalée de mars à avril 2021. Sur les 107 institutions contactées, nous avons obtenu 65 retours, dont 62 questionnaires valides (cf liste en annexe). Ce qui correspond à un taux de retour de 58%.

Le questionnaire a été transmis par courrier électronique aux responsables RH pour les grandes structures ou aux directions. Les institutions nous ont relaté avoir transmis à l'interne ou rempli de manière collaborative, au vu de la nature des données demandées. Pour certains, le croisement d'un regard « managérial/RH » avec un regard « métier » semblait indispensable à la bonne compréhension des enjeux pour la situation de l'emploi et pour se positionner.

Les échanges dans le cadre de l'enquête ont montré un intérêt marqué des institutions vis-à-vis de la démarche.

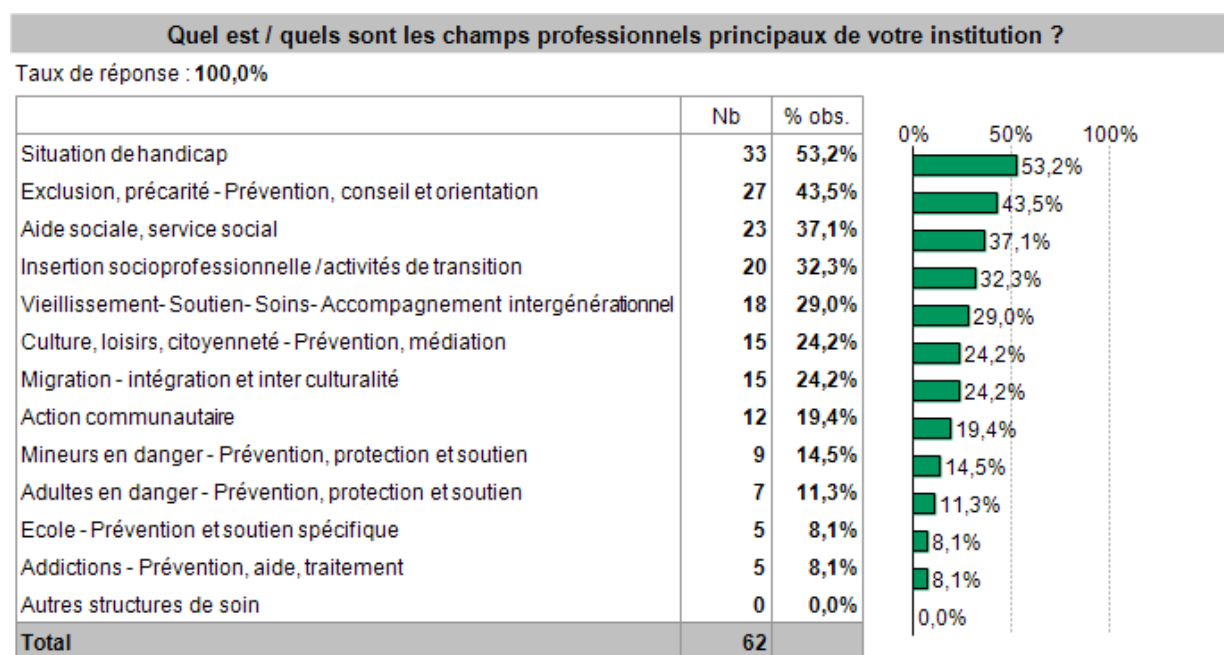
2 Situation actuelle du marché de l'emploi

2.1 Caractéristiques des institutions

Les tableaux ci-dessous présentent les caractéristiques des institutions ayant répondu à l'enquête.

Afin d'identifier les champs d'emplois des institutions et différencier les résultats obtenus, une catégorisation a été proposée aux répondants. Il ne s'agissait pas de catégories mutuellement exclusives, les répondants ont pu cocher une ou plusieurs réponses.

FIGURE 1 : RÉPARTITION DES INSTITUTIONS SELON LES CHAMPS



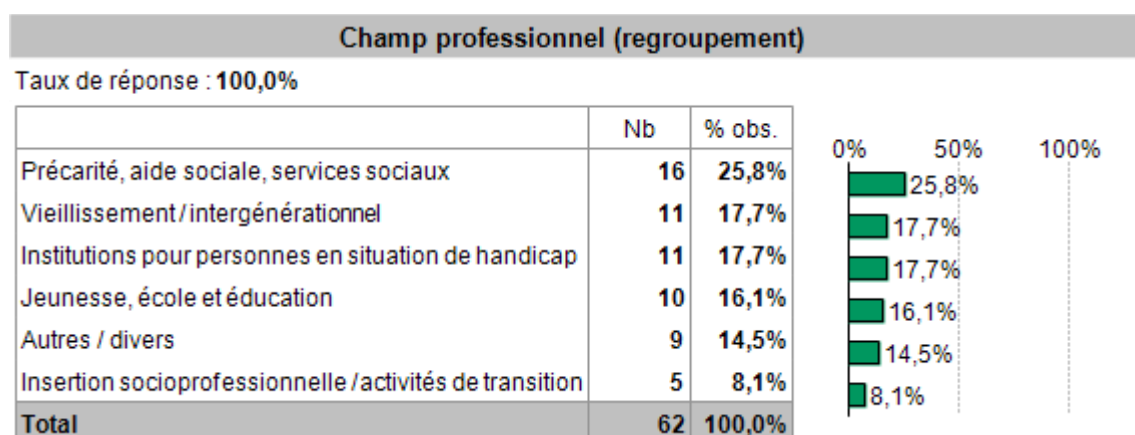
Des modalités ont été regroupées. Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.

Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Sur cette base, nous avons catégorisé les institutions répondantes dans 5 grands champs d'activités :

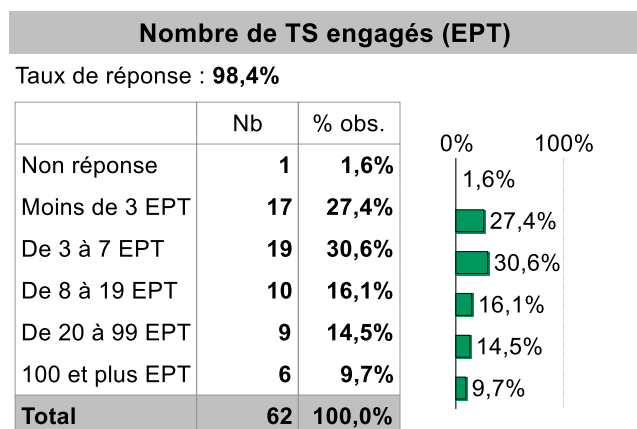
- Précarité, aide sociale, services sociaux
- Institutions pour personnes en situation de handicap
- Vieillesse / intergénérationnel (EMS et autres structures)
- Jeunesse, école et éducation (foyers d'éducation, services communaux de la jeunesse).
- Insertion socioprofessionnelle / activités de transition

FIGURE 2 : RÉPARTITION DES INSTITUTIONS SELON LES CHAMPS



Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Nous pouvons également évaluer la taille des institutions. N'ayant pas recueilli de données sur le volume d'emploi total (toutes fonctions confondues), nous nous basons sur le nombre d'emplois annoncé de travailleurs sociaux et travailleuses sociales.

FIGURE 3 : RÉPARTITION DES INSTITUTIONS SELON LA TAILLE²

Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Le tableau montre ainsi une répartition avec une majorité de structures plus petites (avec quelques postes de TS). Les institutions de taille moyenne, ainsi que les grandes institutions sont également bien représentées dans notre étude. Cela constitue un facteur important pour garantir la fiabilité des estimations quantitatives qui seront présentées plus en avant.

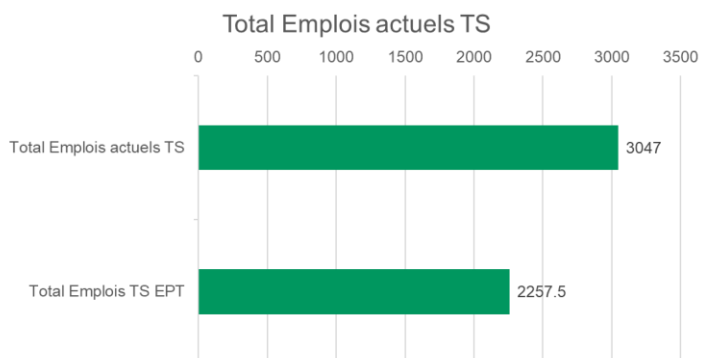
² ETP : Equivalent plein-temps

2.2 Les emplois de TS

Ainsi le premier axe développé concerne la situation actuelle de l'emploi, avec le recensement du nombre de postes de TS.

FIGURE 4 - VOLUME D'EMPLOI

- **Quel est le nombre de postes de travailleurs sociaux et travailleuses sociales HES (éducateurs-trices, animateur-trices, assistant-e-s sociaux) dans votre institution (situation au 31.12.2020) ?**



Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Selon les réponses obtenues, le total des emplois de TS dans notre échantillon d'institutions ayant répondu se monte à 3047 unités et correspond à environ 2260 EPT.

Environ la moitié des emplois se trouvent dans le champ professionnel Jeunesse, école et éducation (cf Figure 22 en annexe). Le champs du « Institutions pour personnes en situation de handicap » et « précarité, aide social, services sociaux » sont les deux autres pourvoyeurs principaux avec respectivement 849 et 637 emplois. Les autres champs constituent une part marginale du volume d'emploi (<100).

Les commentaires transmis mentionnent que les réponses n'intègrent pas les postes d'auxiliaires. En effet, cette modalité d'engagement a été utilisée dans le cadre de la pandémie pour renforcer les équipes. En outre, la définition de postes retenus en tant que TS a posé des interrogations dans certains cas. Les répondant·e-s ont exclu de la comptabilisation certaines professions connexes (conseillers en insertion, médiateurs sociaux, veilleurs de nuit), de même que les positions de cadre.

Il s'agit évidemment d'un recensement partiel par rapport à l'ensemble du marché de l'emploi. Notre échantillon ne comprend pas l'ensemble des institutions.

Les études précédentes se sont acheminées sur l'évaluation du nombre d'emploi de TS, à partir des statistiques existantes de l'OFS. En effet, les catégories utilisées dans le relevé structurel des entreprises de l'OFS sont peu pertinentes par rapport au champ du travail social. Une

estimation approximative peut être faite pour le canton de Genève d'un volume de 15'473 emplois (chiffres 2018).

Il convient de noter que cette statistique inclut l'ensemble des emplois sans distinction de fonction et de niveau de diplôme. Cette estimation de 15'000 emplois ne concerne donc pas uniquement les travailleurs sociaux et travailleuses sociales. Par exemple, le tiers de ces emplois concernent les activités « Hébergement médicalisé », c'est-à-dire principalement les EMS, dans lesquels la proposition d'emplois de TS (dans l'animation socioculturelle) est marginale.

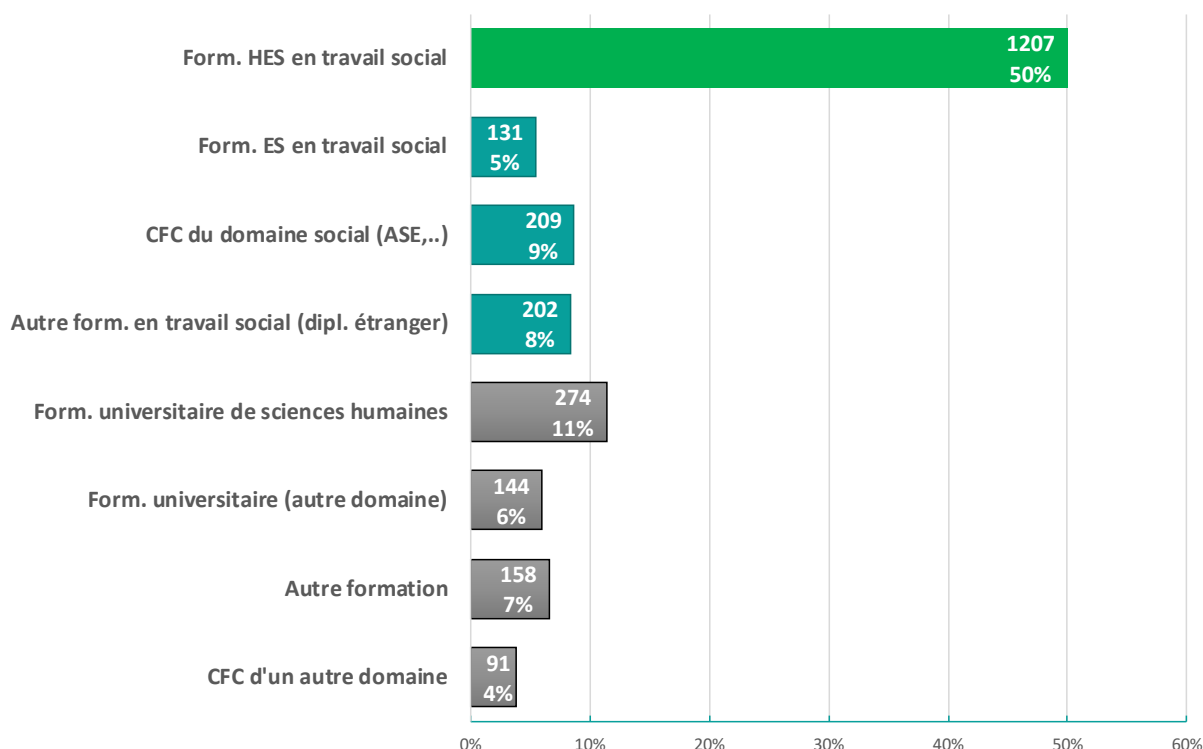
En tenant compte des autres points de comparaison de notre étude, nous pouvons faire l'hypothèse que **le volume du marché de l'emploi spécifique du travail social (niveau HES) à Genève se monte à 5000-6000 postes.**

Il est intéressant de noter que les statistiques de l'OFS démontrent la croissance régulière du marché du travail sur les dernières années (voir Figure 23 en annexe). L'augmentation annuelle se situe entre 2% à 3%.

Structure selon la formation

Nous nous sommes intéressés également à la structure de formation des personnes occupant les postes de TS . En effet, comme relevé dans l'étude d'Avenir social (2018), peu de travaux sont disponibles sur cette question en Suisse et ils aboutissent à des résultats assez disparates. Cela est dû notamment à « la fragmentation organisationnelle de l'action sociale et au fait que les activités du travail social sont mal délimitées ».

Le tableau ci-dessous présente la répartition des diplômes au sein de l'échantillon de notre étude.

FIGURE 5 – RÉPARTITION DES PERSONNES EMPLOYÉES SELON LE TYPE ET NIVEAU DE DIPLÔMES (EFFECTIFS ET POURCENTAGES)

Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Nous avons distingué les diplômes afin de faire ressortir les formations correspondantes à la fonction de travailleur social ou travailleuse sociale. Outre le diplôme spécifique (Bachelor ou master HES en travail social), nous avons considéré les formations de niveau ES en travail social, le CFC du domaine social (ASE) et les formations en travail social d'autres pays, reconnues comme équivalentes.

Si on observe la répartition des diplômes parmi les personnes engagées, on voit que la majorité (environ 50%) dispose d'un diplôme HES en travail social. Les autres formations correspondantes constituent 9 % pour les CFC du domaine social, 8 % pour les diplômes étrangers et 5% pour les diplômes de niveau ES (école supérieure). Ces chiffres appellent plusieurs commentaires :

Le taux de diplômes correspondant à la fonction de travailleur ou travailleuse sociale (tous niveaux confondus) se monte à 72%. Ce qui est bien plus élevé que le taux relevé dans l'étude au niveau suisse (54%).

Ainsi environ un quart des emplois sont occupés par des personnes issues de formation hors du travail social, pour la majorité avec un niveau de diplôme universitaire.

Ces chiffres démontrent que les institutions genevoises soutiennent une politique de recrutement fondée sur le diplôme correspondant. Le diplôme HES, en particulier, est ainsi reconnu. Certaines institutions notent cependant que leurs pratiques de recrutement visent aussi à garantir une certaine diversité dans les équipes. Les personnes issues d'autres

formations peuvent apporter des compétences, des savoir-faire complémentaires. Chaque institution place plus ou moins le curseur en direction soit d'une politique de recrutement « uniforme » centrées sur les formations correspondantes, soit d'une politique plus ouverte aux autres formations.

Les pratiques des institutions défendent également un haut niveau de qualification pour les postes de travailleurs sociaux. Les études suisses montrent des disparités selon les domaines du travail social. Les employés des champs du service social et de l'éducation sociale connaissent un taux de qualification plus élevé, avec la spécificité pour l'éducation sociale d'avoir une proportion importante également de personnes avec un niveau degré secondaire II, lié à l'existence de diplôme spécifique (éducateur social de niveau ES). Certains champs de l'animation socioculturelle (EMS) ont au contraire connu une progression de personne engagées avec un niveau secondaire I, suite à la mise en place du CFC d'ASE notamment.

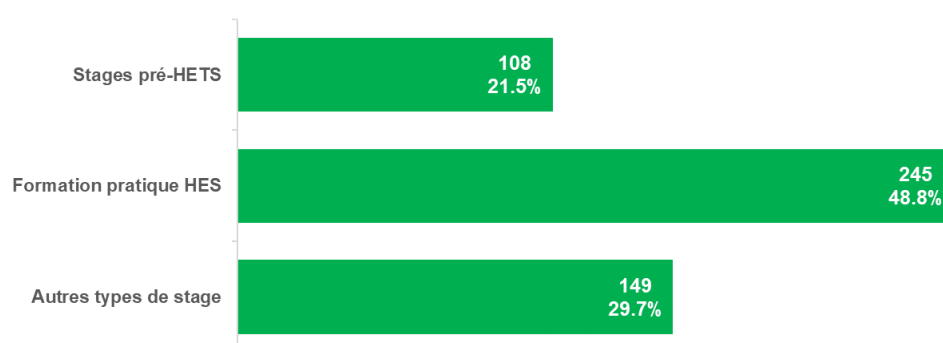
On retrouve des disparités en analysant la répartition des formations parmi les 5 champs professionnels identifiés dans notre étude (cf. Figure 24 en annexe). La part de personnes formées en travail social est plus faible dans les champs « Institution pour personnes en situation de handicap » et « Insertion professionnelle » (66% et 64% contre plus de 75% pour les autres champs).

En outre, le taux de personnes avec un diplôme étranger est assez faible, ce qui contredit des représentations, voire des inquiétudes, dans le contexte transfrontalier du marché de l'emploi genevois.

2.3 Volume des stages et formations pratiques

Nous avons relevé également le nombre de stages proposés par les institutions répondantes.

FIGURE 6 : NOMBRE DE STAGES, SELON LE TYPE DE STAGE



Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

On constate que le marché du travail genevois propose une centaine de places de stages « pré-HETS » permettant d'effectuer une expérience pratique avant l'entrée en école.

Les institutions annoncent également proposer 245 places de formation pratique. Cela nous permet en outre de situer notre échantillon par rapport à l'ensemble du marché du travail. En effet, la commission formation pratique de la HETS comptabilise 330 places annoncées par année dans le canton de Genève. Ainsi, on observe un ratio de 74% entre le volume de places dans notre échantillon et les chiffres disponibles pour l'ensemble des institutions du canton. Ce qui montre que l'on a pu toucher une partie très importante des institutions visées dans notre étude.

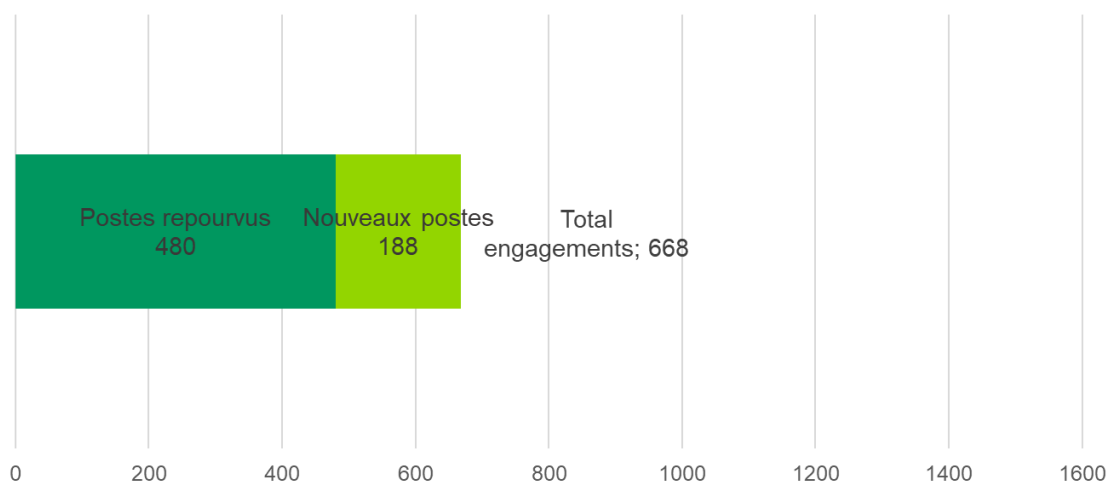
3 Recrutements

L'étude a permis de recueillir des données sur le volume et les pratiques des recrutements des institutions du travail social.

3.1 Volume des recrutements

FIGURE 7 – RECRUTEMENTS EFFECTUÉS PAR LES INSTITUTIONS RÉPONDANTES

SUR LES DEUX DERNIÈRES ANNÉES (2019-2020), COMBIEN DE RECRUTEMENTS AVEZ-VOUS EFFECTUÉ POUR DES POSTES DE TS ?



Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Le volume de recrutements effectués sur les deux dernières années correspond à un total de 668 engagements. Il s'agissait de 480 cas de postes repourvus, auxquels s'ajoutent 188 postes nouvellement créés qui ont été pourvus.

Ainsi, ces résultats montrent une dynamique très positive sur le marché du travail avec la création de postes supplémentaires. Cela est tout à fait cohérent avec les statistiques du taux d'employabilité des diplômés des écoles de travail social. Il y a moins de 5% des travailleurs

sociaux et travailleuses sociales diplômées de la HETS qui ne s'insère pas sur le marché du travail (Mouad & Rastoldo, 2019).

Il convient de signaler que les années concernées (2019 et 2020) ont fait l'objet de création de postes extraordinaires, avec des financements supplémentaires obtenus, pour la plupart avant la période de covid. Cela concerne notamment l'Hospice général et le DIP (SPmi). Certaines institutions ont également pu faire des engagements supplémentaires dans le cadre de la réponse à la crise sanitaire. Ainsi, si on se projette sur les prochaines années, on peut s'attendre que le nombre de postes supplémentaires soit plus bas.

3.2 Difficultés de recrutement

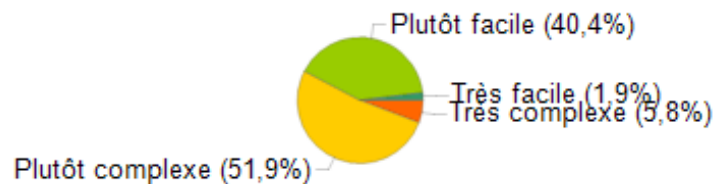
Le tableau ci-dessous présente l'évaluation faite par les répondants de la difficulté de recrutement.

FIGURE 8 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Comment jugez-vous la difficulté de recherche de personnel pour le recrutement des postes de TS ?

Taux de réponse : **83,9%**

	Nb	% obs.
Très complexe	3	5,8%
Plutôt complexe	27	51,9%
Plutôt facile	21	40,4%
Très facile	1	1,9%
Total	52	100,0%



Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Une légère majorité des répondants estiment le recrutement complexe, voire très complexe.

Une question ouverte complémentaire «Quelles sont les principales difficultés que vous avez expérimentées dans le recrutement ?» a permis aux répondant-e-s d'explicitier plus largement les difficultés. Voici les réponses les plus citées :

- Peu de candidatures de personnes diplômées HES
- Trop de postulations à gérer
- Manque de candidatures masculines
- Carences sur les critères exigés / profils ne correspondant pas
- Manque de connaissances théoriques sur le milieu professionnel spécifique
- Manque d'expérience préalable dans le milieu spécifique

Une des difficultés relevées dans le recrutement est de pouvoir effectuer un choix parmi des candidatures disposant d'un profil en adéquation avec le poste. Les répondants ont pu s'exprimer sur le volume de candidatures reçues de personnes avec un diplôme HES en travail social.

FIGURE 9 : VOLUME DES CANDIDATURES DE DIPLOMÉES HES

Avez-vous reçu suffisamment de candidatures de diplômé-e-s HES pour ces postes?

Taux de réponse : **87,1%**

	Nb	% obs.
Non	12	22,2%
Oui, dans la plupart des cas	34	63,0%
Oui, dans tous les cas	8	14,8%
Total	54	100,0%



Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Un quart des répondants estiment ne pas avoir reçu suffisamment de candidatures de diplômés HES.

Ces résultats indiquent globalement une situation du marché de l'emploi tendue entre offre et demande, bien que cela n'atteigne pas le niveau d'une pénurie de personnel.

Les commentaires renvoient aux difficultés générales de recrutement ou mettent en évidence les conditions de l'emploi proposé (horaire, taux d'activité).

Cette situation est à mettre en lien avec les pratiques de recrutement et in fine le taux d'emploi occupés par des personnes disposant d'un diplôme spécifique. En effet, on peut faire l'hypothèse qu'en l'absence de candidatures probantes de diplômés en travail social, le choix des recruteurs peut s'orienter plus facilement vers d'autres profils. Cela est probable dans des secteurs d'activités jugés moins attractifs (handicap, personnes âgées).

3.3 Critères pris en compte pour le recrutement

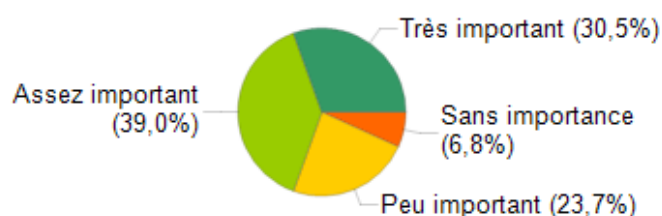
Le premier point approfondi concernant les critères de recrutement est l'orientation choisie par les étudiants dans leur formation, qui correspond aux 3 métiers historiques du travail social : assistant-e social-e, éducateur-trice social-e et animateur-trice socio-culturel-le. Avec le nouveau plan d'étude (PEC 20), les parcours des étudiants seront toujours fondés sur ces 3 métiers, l'option choisie ne sera pas mentionnée sur le diplôme, mais indiquée dans le supplément au diplôme.

FIGURE 10 – PRISE EN COMPTE DE L'ORIENTATION

Pour les diplômé-e-s HES, est-ce que l'orientation ou l'option choisie (service social, éducation sociale, animation socio-culturelle) est un critère pour le recrutement ?

Taux de réponse : 95,2%

	Nb	% obs.
Sans importance	4	6,8%
Peu important	14	23,7%
Assez important	23	39,0%
Très important	18	30,5%
Total	59	100,0%



Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

On observe un grand attachement des institutions à l'orientation, environ 70% des répondant juge ce critère « assez important » ou « très important ». Pour les milieux professionnels, cette différenciation est une balise importante des compétences et connaissances spécifiques qui sont attendues, en lien avec les besoins sur les terrains.

Une étude effectuée sur les offres d'emploi au niveau romand (Domaine Travail social, 2020) montre la même tendance. Concernant le diplôme exigé, seul un tiers des offres mentionne le profil générique de travailleur social.

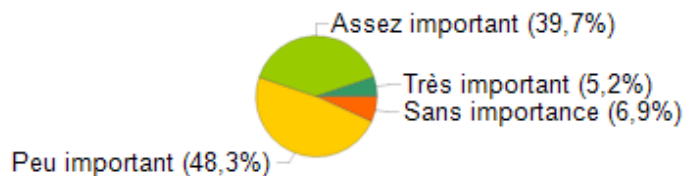
Du côté de l'école, un poids plus important est donné à la dimension généraliste de la formation. En effet, le champ du travail social connaît une mobilité importante et les différents métiers ne sont pas cloisonnés. Les professionnel-le-s peuvent évoluer au cours de leur carrière, en passant par exemple d'un poste d'éducateur à animateur. Ces possibilités sont importantes pour faire face à la pénibilité de certains emplois.

FIGURE 11 - PRISE EN COMPTE DE FORMATIONS POSTGRADES

Pour les diplômé-e-s HES, est-ce que l'acquisition d'une formation continue (CAS/certificat, DAS/Diplôme, MAS/Master) est un critère pour le recrutement ?

Taux de réponse : 93,5%

	Nb	% obs.
Sans importance	4	6,9%
Peu important	28	48,3%
Assez important	23	39,7%
Très important	3	5,2%
Total	58	100,0%



Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

40% des répondants jugent l'acquisition d'une formation postgrade assez importante. Pour certaines fonctions, il s'agit d'une exigence de formation complémentaire, par exemple dans le domaine de l'insertion professionnelle ou de la protection de l'enfance.

Le tableau ci-dessous montre la grande diversité des formations prises en compte.

FIGURE 12 - PRISE EN COMPTE DE FORMATIONS - LISTE DES FORMATIONS

Formations postgrades prises en comptes

Taux de réponse : 45,2%

	Nb	% obs.
CAS PF	11	39,3%
Autres / thématiques ou publics spécifiques	10	35,7%
Médiation+gestion conflits	8	28,6%
Approche systémique	7	25,0%
ACS+CAS en approche centrée solution	5	17,9%
Formation continue en général	4	14,3%
CAS en protection de l'enfance	4	14,3%
Case management / Insertion	3	10,7%
Gestion de projet	3	10,7%
Désendettement	3	10,7%
Autisme+TSA	2	7,1%
dépendance+Gestion des addictions	2	7,1%
formation d'adulte+pédagogie	1	3,6%
Action communautaire	1	3,6%
Analyse de pratique	1	3,6%
CAS en protection de l'adulte.	1	3,6%
CAS LAVI	1	3,6%
Total	28	

Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

On observe ainsi que bon nombre de formations délivrées à la HETS ou dans d'autres cadres sont citées. La formation qui apparaît le plus fréquemment est celle de praticien-formateur qui permet de répondre aux exigences pour l'encadrement des étudiant·e·s en formation pratique. Les formations en médiation, ainsi qu'en approche systémique et ACS sont assez largement citées. Ces résultats montrent un intérêt des employeurs à disposer de compétences complémentaires, d'une expertise spécifique, notamment dans une équipe diversifiée.

Le dépouillement de la question ouverte « Quelles sont les autres critères que vous jugez importants pour le recrutement ? » montre en premier lieu la prise en compte **de l'expérience professionnelle préalable**. Les remarques relèvent notamment l'intérêt d'avoir une expérience spécifique au champ de l'institution, par rapport au public pris en charge (« Expérience de la réalité du bas-seuil » ; « Une expérience préalable dans un poste similaire et auprès de ce type de population » ; « L'expérience de travail avec la population avec laquelle nous travaillons »). L'expérience est souvent mise en lien avec l'acquisition de connaissances techniques spécifiques (« Des connaissances du handicap psychique et/ou mental et/ou en alcoologie » ; « . connaissances du milieu hospitalier », « Connaissance des questions LGBTIQ+ ») ou avec le travail interprofessionnel.

En complément, la **connaissance du réseau des acteurs et des institutions** constitue également un critère valorisé par les institutions.

Cela concerne en premier lieu des professionnel·le·s ayant déjà rejoint le marché du travail depuis plusieurs années. Cependant, pour les jeunes diplômé·e·s, qui étaient au centre de notre étude, les répondant·e·s relèvent que l'expérience peut également être acquise à travers des stages, voire la période de formation pratique pendant les études HES.

D'autres points sont relevés :

- Les **capacités d'expression orale** (Prise de parole en public) **et de communication**, ainsi que les **compétences rédactionnelles**
- La **maitrise de langues étrangères**, notamment dans le cadre de public issu de la migration
- Des **aspects de positionnement** (« une position non dogmatique et non politique »)

D'autres compétences sont également citées : **savoir-être, sens relationnel, gestion de projets, esprit de service**.

Dans une optique plus générale, la **complémentarité du profil avec l'équipe** peut constituer un critère.

On voit ainsi que les critères reconnus pour l'employabilité ont trait d'une part à des compétences et connaissances propres aux champs spécifiques et d'autre part à des compétences plus généralistes. Dans une formation valorisant l'alternance, de nombreuses opportunités sont offertes aux étudiant·e·s de renforcer leurs connaissances de terrains particuliers de la pratique professionnelle. Les deux périodes de formation pratique sont particulièrement importantes de ce point de vue, la première étant inscrite dans la partie généraliste de la formation et la seconde étant rattachée à l'« orientation » choisie par l'étudiant·e.

3.4 Spécificité et adéquation de la formation HES

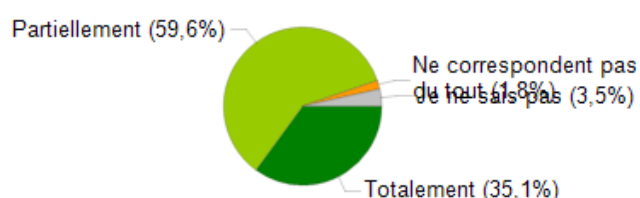
Une question fermée et deux questions ouvertes ont été posées sur la perception des milieux professionnels vis-à-vis de la spécificité d'une formation de niveau HES. Ce qui offre des pistes pour le positionnement de cette formation dans le paysage des différents niveaux de formation.

FIGURE 13 - CORRESPONDANCES DES COMPÉTENCES DE FORMATIONS HES

Les compétences acquises dans une formation HES en travail social correspondent-elles aux exigences professionnelles de votre institution?

Taux de réponse : 91,9%

	Nb	% obs.
Totalement	20	35,1%
Partiellement	34	59,6%
Ne correspondent pas du tout	1	1,8%
Je ne sais pas	2	3,5%
Total	57	100,0%



Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Sur l'adéquation aux exigences, les répondant·e·s sont très positifs·ves. 35 % estiment que les compétences acquises correspondent totalement et 60% partiellement. Le représentant d'une institution de la personne âgée estime que les compétences ne correspondent pas du tout, en lien avec le manque de connaissance spécifique à ce champ (voir ci-dessous).

Il faut noter que plusieurs commentaires signalent que ces questions ont été mal comprises, Certains institutions ont de la peine à évaluer finement ce point, ce qui peut être dû au fait qu'ils n'ont pas un personnel suffisamment diversifié, représentatifs des différents niveaux de formation, notamment pour les petites structures.

Lacunes identifiées

Les répondant·e·s ont pu s'exprimer sur la question suivante « Quelles sont les lacunes que vous identifiez auprès des personnes disposant d'une formation HES par rapport aux exigences professionnelles de votre institution? ».

Dans la plupart des cas, il ne s'agit pas de lacunes généralisées de toutes les personnes sortant d'une formation HES, mais plutôt de tendances individuelles selon le parcours.

Pour certaines institutions, les lacunes concernent des **connaissances spécifiques à leur champ d'intervention**.

Selon le cursus de l'étudiant, nous constatons un certain manque de connaissances de l'animation auprès de la population âgée et des particularités de cette tranche d'âge en terme de besoins et de problématiques (troubles psychiques/ physiques /cognitifs)
Institution de la personne âgée

Les autres points spécifiques suivants ont également été cités comme lacunaires : gestion de la violence ; démarche participative, développement urbain, travail communautaire, spécificités liées à l'orientation affective et sexuelle et/ou aux identités de genre, connaissances du développement du petit enfant.

La question du **travail en collaboration et du positionnement dans un collectif interprofessionnel** constitue une lacune pour certains :

Les postulants ont souvent de la peine à appréhender les implications que peuvent avoir le travail en multidisciplinarité sur le travail social. La question du positionnement du travailleur social dans une institution de santé reste à développer.
Institution de la santé

*Identité professionnelle trop marquée, rendant difficile la collaboration avec d'autres professionnels non-issus du travail social (MSP, MFP).
Difficulté à expliquer et à valoriser la spécificité du travail social (fonction, rôle, objectifs, méthodes), par rapport à d'autres corps de métiers (enseignants, formateurs professionnels, conseillers en insertion, etc.)*
Institution d'insertion professionnelle

Un répondant explicite le différentiel attendu entre un diplômé HES et les personnes disposant d'un autre niveau de diplôme

Au regard des besoins de notre structure, le profil HES devrait occuper la fonction de cadre en qualité de responsable du service animation. Or, la formation HES semble ne pas développer suffisamment les questions liées au leadership et la gestion opérationnelle d'un service
Institution du grand âge

Certain·e·s répondant·e·s précisent que l'obtention des compétences nécessaires repose sur une articulation entre formation et premières expériences sur le terrain :

Il s'agit d'avoir une formation, de base, mais pas que. Il faut que la personne amène un complément, de compétences, d'expérience, de dynamisme. Des aspects humains qu'une formation, même calquée sur les besoins des employeurs ne peut jamais complètement garantir.
Service social

Nous devons compléter les compétences acquises dans le cadre de la HETS avec des notions plus poussées d'accompagnement structuré.
Institution du handicap

Spécificités et plus-value

La question ouverte « Quelles sont les spécificités d'une formation HES dans le recrutement de personnel par rapport aux exigences professionnelles de votre institution ? » a permis d'investiguer les points forts identifiés dans le profil des diplômés HES.

Certains employeurs mettent en avant des **connaissances spécifiques à leur champ** : « Connaissance du processus de production du handicap » ; « Connaissances gérontologiques liées au vieillissement, connaissance de la personne âgée, Connaissance des pathologies les plus communes, connaissance de la démence »). Plusieurs répondants citent les connaissances des assurances sociales.

La **connaissance large du réseau et des institutions** est également citée comme compétence-clé des diplômé·e·s HES.

Les répondant·e·s identifient également comme plus-value les **capacités réflexives** autour de plusieurs dimensions : « Connaissance de soi » ; « capacité réflexive sur soi-même » ; « capacité à travailler sur ses propres résonances » ; « Capacité d'introspection et de remise en question (réflexivité) » « Pratique réflexive et bonne gestion des émotions »

Plusieurs répondant·e·s soulignent comme atout la **gestion de projet**.

Parmi les autres points cités :

- Le travail en partenariat / collaboration
- L'analyse de pratiques
- La gestion de conflit
- La conduite d'entretien
- L'animation de groupes

Dans le cas de l'éducation, comme le signale la FOJ, les institutions **ont l'obligation légale**, afin de satisfaire aux exigences fédérales et cantonales, de recruter des collaborateurs et collaboratrices au bénéfice d'une formation HES ou une équivalence reconnue par le SEFRI.

Un répondant résume de la manière suivante la plus-value attendue.

Il est nécessaire de pouvoir conceptualiser de A à Z un projet, pas seulement de l'exécuter opérationnellement. La formation HES doit clairement permettre de se démarquer des CFC ou moniteur·trice·s. Une formation de niveau universitaire doit amener à des postes qui engendrent des responsabilités qui vont au-delà de "simplement" mener son activité
Institution du handicap

4 Perspectives

4.1 Perspectives d'emploi pour les postes de TS

FIGURE 14 : DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Comment voyez-vous le développement de l'emploi à 5 ans dans votre institution pour les travailleuses sociales et travailleurs sociaux (TS) ?

Taux de réponse : **100,0%**

	Nb	% obs.
Diminution	0	0,0%
Aucun changement	31	50,0%
Augmentation (1 à 2 postes)	11	17,7%
Augmentation (2 à 5)	9	14,5%
Augmentation (5 à 10)	2	3,2%
Augmentation (10 et plus)	9	14,5%
Total	62	100,0%

Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Sur la soixantaine d'institutions répondantes, **une moitié ne s'attend à aucune augmentation de leur effectif de TS et l'autre moitié prévoit une augmentation**. Pour des raisons techniques, la modalité *Aucun changement* inclut également les non-réponses. Plusieurs institutions ont indiqué dans les commentaires que la situation était trop incertaine pour pouvoir répondre. Idem pour celles ayant répondu, il s'agit d'estimations qui sont soumises à validation.

Les augmentations les plus significatives se trouvent naturellement auprès des grandes institutions (FOJ, OMP, Hospice général, Fase, Fondation ensemble, Agapé, SPMi)

Le volume total de ces engagements correspond à 261 postes de travail.

FIGURE 15 : PERSPECTIVES DE DÉPARTS À LA RETRAITE

Quel est le nombre de départs à la retraite prévus dans votre institution ?

Taux de réponse : **100,0%**

	Nb	% obs.
Aucun	29	46,8%
1-2	17	27,4%
De 3 à 10	7	11,3%
10 et plus	9	14,5%
Total	62	100,0%

Source : *Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021*

Concernant les départs à la retraite prévus, 17 institutions prévoient le départ de 1 ou 2 collaborateurs. 7 institutions sont dans une situation avec un nombre de départ relativement important. Les départs nombreux se retrouvent parmi les « grandes institutions », soit : Fase, EPI, Hospice général, OMP, FOJ, Agapé, Fondation ensemble, SPmi. Les répondant-e-s ont signalé que ces chiffres se basent sur l'âge légal de départ à la retraite. Des départs anticipés sont également possibles en fonction des choix individuels selon les conditions proposées.

Malgré ces précautions, on peut tout de même relever un indicateur positif pour l'employabilité des diplômés en travail social. Le marché va certainement poursuivre sa dynamique d'augmentation du nombre d'emploi.

Le volume total de ces départs se montent à un effectif de 271 postes.

4.2 Développement des formations pratiques et formations en emploi

Notre étude a permis d'aborder également les perspectives pour les places de formation pratique, ainsi que les possibilités de formation en emploi (bachelor TS)

FIGURE 16 - PERSPECTIVES - PLACES DE FORMATIONS PRATIQUES

Prévoyez-vous de développer ou diminuer le places de formation pratique pour des étudiant-e-s HETS (ou d'autres stages) ?

Taux de réponse : **91,9%**

	Nb	% obs.
Pas de changement prévu	39	68,4%
Augmentation du nombre de places	17	29,8%
Diminution du nombre de places	1	1,8%
Total	57	100,0%

Source : *Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021*

Pour les formations pratiques, 17 institutions, soit 30% de celles ayant répondu, prévoient une augmentation du nombre de places. Cela représente un résultat encourageant pour la HETS, En effet, la situation déjà tendue pour trouver des places pour tous et toutes les étudiant-e-s, sera encore renforcée avec l'augmentation provisoire du nombre d'étudiant-e-s admis-e-s (15 étudiant-e-s supplémentaires en 2021 et 15 en 2022).

Les commentaires relèvent les fortes incertitudes liées à la situation sanitaire. En effet, les conditions d'accueil de stagiaires pourraient être remises en cause selon les milieux professionnels, comme cela a été le cas ponctuellement ces deux dernières années. D'autres institutions ont signalé des circonstances particulières, conjoncturelles, qui limitaient la disponibilité de places de formation pratiques (absences dans l'équipe, retraite du PF externe, réorganisation interne en cours).

Les institutions ont été interrogées sur leur intention d'engagements pour des formations en emploi. Cette modalité est prévue pour les personnes qui effectuent leurs études en parallèle d'un emploi dans le domaine du travail social, avec un cursus adapté³. Cela concerne d'une part des formations qui sont proposées aux collaborateurs.trices dans le cadre d'une mise à niveau. D'autre part, certaines institutions peuvent également recruter à l'externe des candidat.e.s qui vont effectuer une formation selon cette modalité.

³ La durée est de 8 semestres d'études ; l'étudiant-e doit occuper une fonction dans le Travail social correspondant à un taux d'activité d'au moins 50% d'un équivalent plein temps, dans une institution partenaire de la HES-SO

FIGURE 17 : PRÉVISION DE FORMATIONS EN EMPLOI

Prévoyez-vous l'engagement de personnes pour des formations en emploi (Bachelor en travail social en emploi) ou de proposer des formations de ce type pour des personnes déjà engagées dans votre institution ?

Indiquer le nombre de formations prévues par année

Formations à l'interne			Engagement de collaborateur-trice-s externes		
Taux de réponse : 54,8%			Taux de réponse : 54,8%		
	Nb	% obs.		Nb	% obs.
Non réponse	28	45,2%	Non réponse	28	45,2%
0	24	38,7%	0	25	40,3%
1	6	9,7%	1	7	11,3%
2	3	4,8%	2	1	1,6%
3	1	1,6%	12	1	1,6%
Total	62	100,0%	Total	62	100,0%

Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

10 institutions prévoient de proposer des formations à l'interne pour une ou plusieurs personnes. 9 institutions prévoient de recruter des personnes pour une formation en emploi, dont la FOJ qui en prévoit 12.

L'OMP signale que malgré leur intention de pouvoir engager des personnes pour des formations en emploi, cela est impossible pour l'instant en raison des exigences de l'Office du personnel de l'État

4.3 Facteurs internes et externes du développement de l'emploi

Les représentant-e-s des institutions ont été interrogées sur les facteurs pouvant influencer l'employabilité des TS.

FIGURE 18 - EFFETS DES FACTEURS EXTERNES SUR L'EMPLOI

Comment estimez-vous les effets d'évolutions sociétales (comme le vieillissement de la population, la désinstitutionnalisation, les services de proximité) sur vos besoins en matière de personnel formé pour les 5 prochaines années ?

Taux de réponse : 88,7%

	Nb	% obs.
Augmentation importante des besoins en personnel formé de niveau HES	21	38,2%
Augmentation limitée des besoins en personnel formé de niveau HES	29	52,7%
Diminution limitée des besoins en personnel formé de niveau HES	5	9,1%
Diminution Importante des besoins en personnel formé de niveau HES	0	0,0%
Total	55	100,0%

Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Une grande majorité des répondant.e-s (91%) considèrent que les effets externes « sociétaux » vont contribuer à l'augmentation des besoins en personnel

FIGURE 19 EFFETS DES FACTEURS EXTERNES SUR L'EMPLOI

Comment estimez-vous les effets de futures réformes légales ou évolutions réglementaires, sur vos besoins en matière de personnel formé pour les 5 prochaines années ?

Taux de réponse : **82,3%**

	Nb	% obs.
Augmentation importante des besoins en personnel formé de niveau HES	12	23,5%
Augmentation limitée des besoins en personnel formé de niveau HES	31	60,8%
Diminution limitée des besoins en personnel formé de niveau HES	8	15,7%
Diminution Importante des besoins en personnel formé de niveau HES	0	0,0%
Total	51	100,0%

Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021

Une part presque aussi importante des répondant.e-s (84%) considèrent que les effets externes réglementaires et légaux vont contribuer à l'augmentation des besoins en personnel.

Nous les avons également interrogés sur les facteurs internes à leur propre institution qui pourraient avoir une influence sur les besoins et l'emploi. Le tableau ci-dessous récapitule les réponses obtenues.

FIGURE 20 : EFFETS DES FACTEURS INTERNES SUR L'EMPLOI

Est-ce que la politique interne de votre institution aura des répercussions sur l'emploi des TS de niveau HES, par exemple, réorganisations, changements prévus dans la répartition entre différentes fonctions ou niveau de formation ? (synthèse)

Taux de réponse : **54,8%**

	Nb	% obs.
Non réponse	28	45,2%
Non / pas de changement prévu	26	41,9%
Oui (sans précision)	3	4,8%
Réflexion en cours / prévue qui impactera la répartition des emplois	2	3,2%
Cela dépendra de choix politique	2	3,2%
Oui, volonté politique d'augmentation du dispositif TSHM	1	1,6%
Total	62	100,0%

Source : *Enquête HETS Situation de l'emploi TS 2021*

La majorité des personnes s'étant positionnée indiquent qu'ils ne s'attendent pas à des changements particuliers.

Deux institutions ont répondu attendre des changements, qui dépendront de choix politiques.

Une commune transmet l'intention de développer son dispositif TSHM.

Plusieurs répondant.e-s mentionnent les risques de ne pas pouvoir maintenir tous les postes de TS, selon les possibilités financières. Deux représentants d'EMS indiquent des réflexions à venir, avec des remplacements potentiels dans l'animation de postes de niveau HES par des postes d'ASE.

5 Conclusions

Les données obtenues auprès des institutions employant des travailleuses sociales et travailleurs sociaux à Genève amènent différents constats s'inscrivant dans les analyses précédemment effectuées au niveau suisse.

Ce marché du travail spécifique connaît une forte dynamique de création de nouveaux postes ces dernières années. On peut estimer le volume global à environ 5000-6000 postes pour le canton de Genève.

Ce domaine se caractérise par une forte capacité d'absorption des personnes diplômées, la proportion de personnes au chômage après des études en travail social reste extrêmement faible (< 5%).

A Genève, le taux de personnes disposant d'une formation spécifique est relativement élevé, comparativement à l'étude effectuée au niveau suisse. Un peu plus de la moitié des personnes engagées disposent d'une formation de niveau HES en travail social. En tenant compte des autres formations spécifiques (CFC, diplôme ES et diplôme étranger), le taux de diplômés correspondant à la fonction de travailleur ou travailleuse sociale se monte à 72%

Les institutions relèvent certaines difficultés dans le recrutement, notamment pour disposer de suffisamment de candidatures issues des formations spécifiques. Ce qui conforte les pratiques d'engagements de profils diversifiés pour les postes de travailleurs sociaux. Une part d'emplois sont occupé par des personnes disposant d'autres formations, notamment des formations universitaires en sciences sociales. Le domaine du travail social ne connaît cependant pas une situation de pénurie comme c'est le cas pour d'autres professions.

Parmi les difficultés citées pour le recrutement, certaines ne se distinguent pas particulièrement des autres champs professionnels, en ce qui concerne la gestion du nombre de postulation et l'inadéquation des profils reçus avec les exigences. Les conditions de travail dans le domaine peuvent être un frein, certains champs spécifiques sont jugés moins attractifs (handicap, gérontologie).

Ainsi, les recruteurs favorisent les candidatures démontrant une bonne connaissance du champs d'activité de l'institution et/ou une expérience préalable, qui peut être acquise notamment dans le cadre de la formation pratique. Le critère de l'orientation/l'option du diplôme demeure une balise importante pour situer les compétences attendues des candidat-e-s. La seconde période de formation pratique (qui s'inscrit dans l'orientation/l'option choisie) représente donc un tremplin important vers le marché du travail pour les étudiant-e-s.

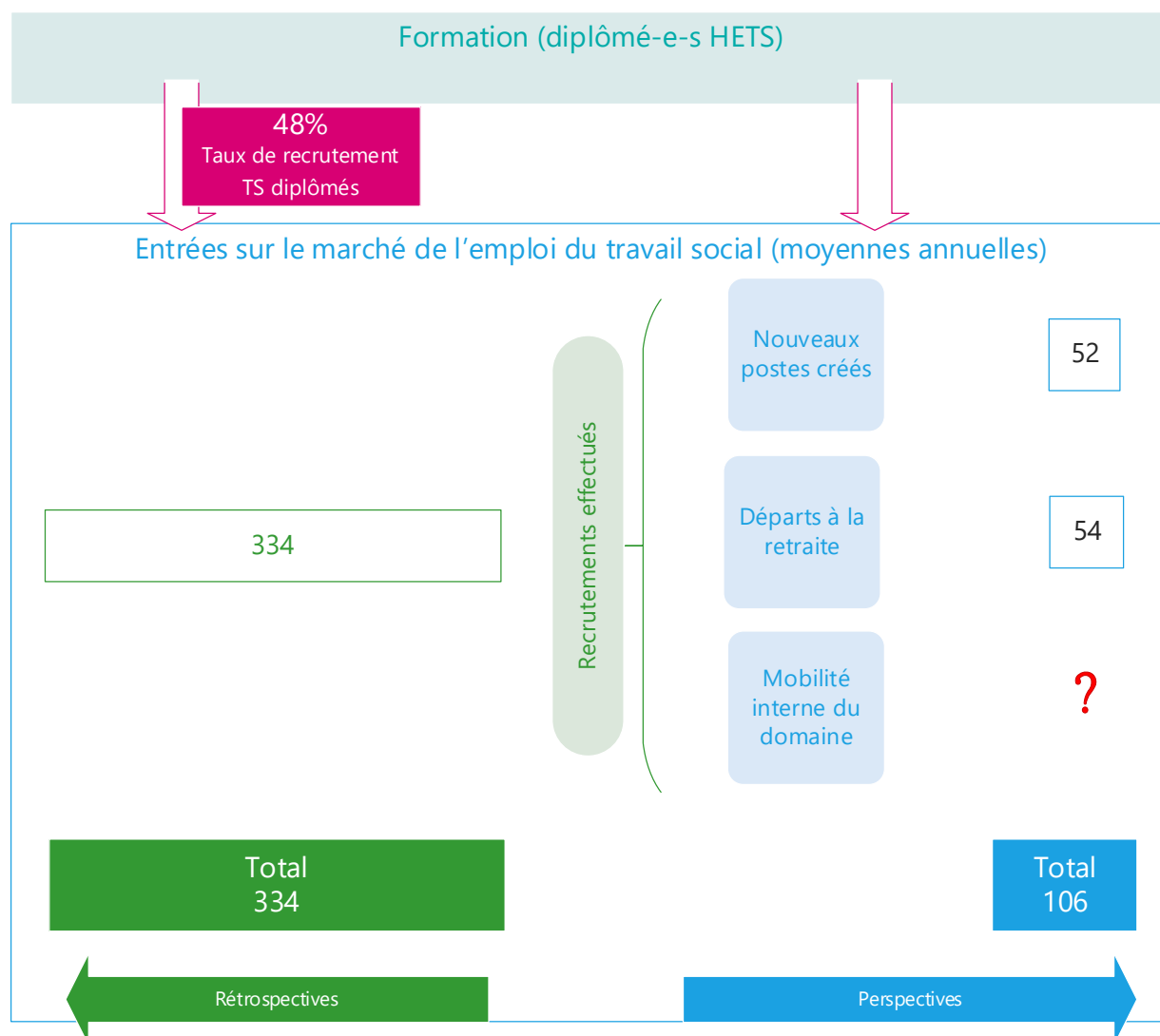
Dans le marché local, les formations HES en travail social sont bien positionnées par rapport aux autres niveaux de formation. Les milieux professionnels identifient clairement la plus-value du niveau HES. L'engagement de professionnel-le-s issus de la HETS est valorisé dans les différents champs du travail social.

Les perspectives futures restent positives pour le développement de l'emploi dans le domaine du travail social. Plusieurs facteurs sociétaux soutiennent l'augmentation du besoin de personnel formé, dont l'évolution de la démographie ou les pratiques d'habitation. Des

prescriptions légales confortent également ces besoins, par exemple les exigences en matière d'encadrement pour les foyers éducatifs. Un point d'attention est à relever pour le champ de l'animation socioculturelle en EMS, en raison d'une forte pression de rationalisation des coûts, les exigences en matière de diplôme pourraient être revues à la baisse et favoriser l'engagement de professionnel-e-s de niveau CFC.

Le graphique ci-dessous met en regard les principaux chiffres tirés de notre étude visant à estimer le potentiel « d'absorption » des diplômé-e-s par le marché de l'emploi.

FIGURE 21 - DYNAMIQUE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN TRAVAIL SOCIAL



Les deux modalités d'estimations du nombre d'entrées sur le marché d'emploi sont mises en regard.

- Sur la partie gauche (en vert), les recrutements effectués ces deux dernières années correspondent à un volume annuel de 334 emploi

- Sur la partie droite (en bleu), les perspectives annoncées par les employeurs, entre création de postes et départs à la retraite, se montent à un volume d'une centaine d'emplois.

Cette disparité entre les deux chiffres s'explique d'une part car les informations sont de nature différente, les données « rétrospectives » intègrent l'ensemble des recrutements, donc également ceux suite à la mobilité des collaborateurs et collaboratrices. Les modalités perspectives correspondent à des estimations effectuées par les répondant-e-s sur le nombre de départs à la retraite, et de nouveaux postes qui seront créées. Il ne comprend pas les opportunités liées à des départs de collaborateurs et collaboratrices, par nature imprévisibles.

Il faut tenir compte également des circonstances particulières des années de référence pour les données rétrospectives (2019-20) qui ont été marquée par un développement de l'emploi (obtention de postes supplémentaires par certaines institutions, puis la période du covid).

6 Bibliographie

Avenir social. (2018). *La formation et l'emploi dans le champ du travail social en Suisse. Faits et chiffres actuels*. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/La_formation_et_lemploi_dans_le_champ_du_travail_social_en_Suisse_2018.pdf

Avril, C. (2010). *Enquêter sur le travail concepts, méthodes, récits*. La Découverte.

Braun-Dubler, N., Schenker, M., & Wieser, F. (2017). *Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social : Un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activités*. (SAVOIRSOCIAL). IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel. <https://www.personnelqualifie-suisse.ch/perch/resources/dokumente/160614-iswb-rapport-final-demande-de-personnel-qualifi-et-besoin-de-formationf.pdf>

Domaine Travail social. (2020). *Rapport d'analyse des offres d'emploi 2017-2019*. HES-SO.

Mouad, R., & Rastoldo, F. (2019). *Situation des étudiants une année après un diplôme d'une haute école. Rapport technique [non publié]*. Service de la recherche en éducation.

Müller, M., Trede, I., Neumann, J., & Kriesi, I. (2017). *Travailleurs salariés dans le domaine social* [Rapport mandaté par SAVOIRSOCIAL. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP]. https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/03/SAVOIRSOCIAL_Bericht_Arbeitnehmendenbefragung_180130_F.pdf

Annexe 1 : Liste des institutions contactées et des répondantes

	Institution	Répondu
1	AGAPE	ok
2	AGIS Association Genevoise d'Intégration Sociale	
3	Aigues-Vertes	ok
4	Armée du Salut, Accueil de Nuit	
5	ASPASIE	ok
6	Association ARGOS	
7	Association Astural	
8	Association Caddie Service	ok
9	Association CEFAM	ok
10	Association Dialogai	ok
11	Association Foyer et Crèche Arabelle	
12	Association La Corolle - Communauté de l'Arche	ok
13	Association Paidos - Centre psychopédagogique pour adolescents	ok
14	Association pour la promotion des droits humains	ok
15	Association pour l'Appartement de Jour	ok
16	Association pour le Bateau "Genève"	
17	Association Pro Senectute Genève	ok
18	Association Scène Active	ok
19	Association Thaïs - Foyer La Maison des Champs	ok
20	Association T-Interactions	ok
21	Association Urgens	
22	AVVEC (Aide aux victimes de violence en couple)	
23	Bureau central d'aide social	ok
24	CAMARADA - Centre d'accueil, de formation et d'insertion professionnelle	
25	Caritas - Genève	ok
26	Centre d'accueil et de formation La Roseraie	ok
27	Centre de Contacts Suisse-Immigrés	
28	Centre d'information et de réadaptation (CIR) de l'Association pour le bien des aveugles et malvoyants	
29	Centre Espoir (Armée du Salut)	ok
30	Centre Protestant de Vacances	
31	Centre social protestant de Genève	ok
32	Croix-Rouge Genevoise - Semestre de motivation	
33	DIP - Coordination conseillers sociaux (PO)	
34	DIP -DGEO cycle d'orientation	ok
35	EMS - Résidence Les Châtaigniers	
36	EMS du Nouveau Kermont	ok
37	EMS La Châtelaine Sàrl	
38	EMS Les Mouilles	ok

	Institution	Répondu
39	EMS Les Lauriers	
40	EMS Les Marronniers	ok
41	Enfants du Monde	
42	EPI - Etablissements publics pour l'intégration	ok
43	FASe - Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle	ok
44	FGC - Fédération genevoise de coopération	
45	F-Information	
46	Fondation Au Coeur des Grottes	ok
47	Fondation Cap Loisirs	ok
48	Fondation Carrefour-Rue et Coulou	ok
49	Fondation Clair Bois	ok
50	Fondation Ensemble	ok
51	Fondation Foyer-Handicap - Carouge	ok
52	Fondation l'Abri	
53	Fondation officielle de la jeunesse	ok
54	Fondation SGIPA	
55	Fondation Trajets	
56	Foyer Arabelle	
57	Foyer de jour La Seymaz	ok
58	Groupe Sida Genève (GSG)	
59	Hospice général	ok
60	HUG - Direction opérations	ok
61	IMAD - Institution Genevoise de Maintien à Domicile	
62	Internat du Centre de formation professionnelle nature et environnement - CFPne - Lullier	ok
63	La Carte Blanche	ok
64	La Direction générale de l'Office cantonal de la détention (DGOCD)	
65	La Virgule	ok
66	Le Caré	ok
67	Le Racard	ok
68	Le Relais Dumas SA	ok
69	Mairie de Versoix - Service Social Jeunesse	ok
70	Maison de Vessy	ok
71	MEG - Musée d'Ethnographie de Genève	ok
72	Office de l'action, de l'insertion et de l'intégration sociales - OAS	
73	Office médico-pédagogique	ok
74	ORIF - Organisation romande pour l'intégration et la formation professionnelle	ok
75	Première Ligne - Association de réduction des risques liés aux drogues	
76	Pro Infirmis Genève	ok
77	Pro Senectute - Foyer de jour Le Caroubier	ok
78	Pro Senectute - Foyer de jour LIVADA	
79	Pro Senectute - Foyer de Jour L'Oasis	
80	Pro Senectute - Foyer de jour Soubeyran	ok

	Institution	Répondu
81	Relais Enfants Parents	
82	Résidence de Saconnay	
83	Résidence EMS Les Bruyères	
84	Résidence La Vendée	ok
85	RPSA	
86	Semo - OSEO Genève	ok
87	Service d'autorisation et de surveillance des lieux de placement - SASLP	
88	Service de l'action sociale et de la jeunesse (SASJ) Plan-Les-Ouates	ok
89	Service des affaires sociales et du logement de la Ville de Lancy	
90	Service d'évaluation et d'accompagnement de la séparation parentale (SEASP)	
91	Service social inter-entreprises	ok
92	Service social international - Suisse	
93	Société coopérative d'habitation Genève	
94	SOS Femmes	
95	SPMi Service de protection des mineur-e-s	
96	UAP - Unité d'assistance personnelle	ok
97	Unions chrétiennes de Genève (UCG)	ok
98	Université de Genève - Service social	ok
99	Ville de Carouge - Service des affaires sociales - Secteur solidarité	
100	Ville de Genève - service de la jeunesse	ok
101	Ville de Genève- Service social	ok
102	Ville de Meyrin - Service développement social et emploi	
103	Ville de Vernier - Service de la cohésion sociale	ok
104	Ville de Vernier - Service de l'enfance	ok
105	Ville d'Onex - Service action citoyenne	ok
106	Ville d'Onex - Service social, santé et enfance	
107	Ville d'Onex - service social, santé et enfance : action individuelle	ok

Annexe 2 : Tableaux complémentaires

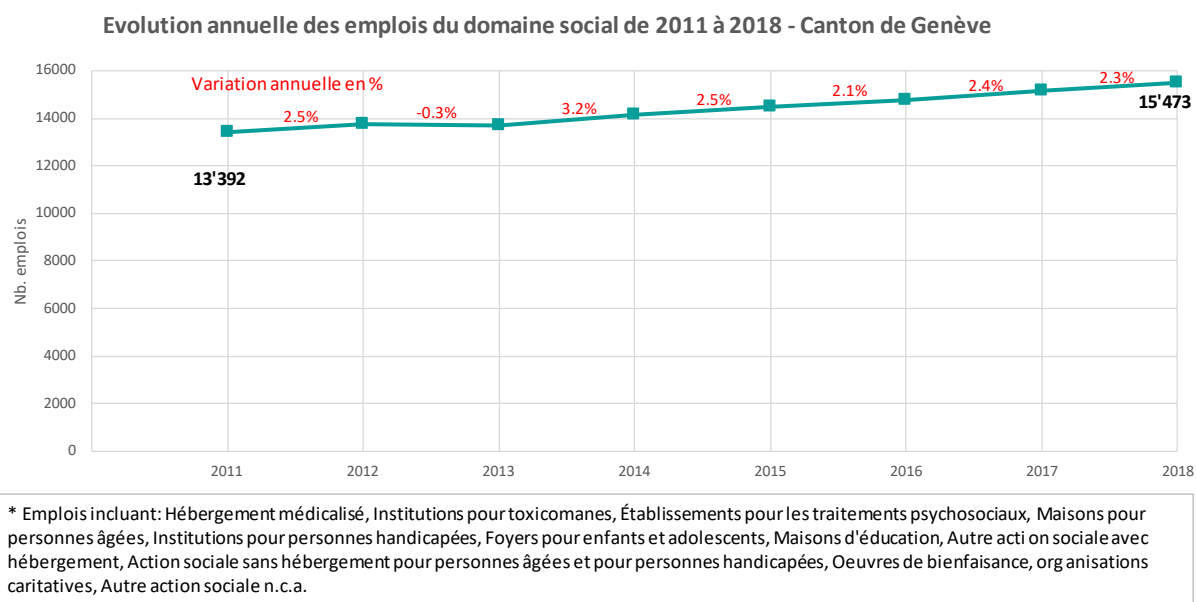
FIGURE 22 – RÉPARTITION DES EMPLOIS ANNONCÉS SELON LES CHAMPS PROFESSIONNELS

Nombre d'emplois, selon les principaux champs professionnels (regroupement)

	Nombre de personnes	
	Somme	Effectif
Précarité, aide sociale, services sociaux	637,00	16
Institutions pour personnes en situation de handicap	849,00	10
Insertion socioprofessionnelle / activités de transition	17,00	5
Vieillesse / intergénérationnel	96,00	11
Jeunesse, école et éducation	1420,00	10
Autres / divers	28,00	9
Total	3047,00	61

Source : Enquête HETS Situation de l'emploi TS

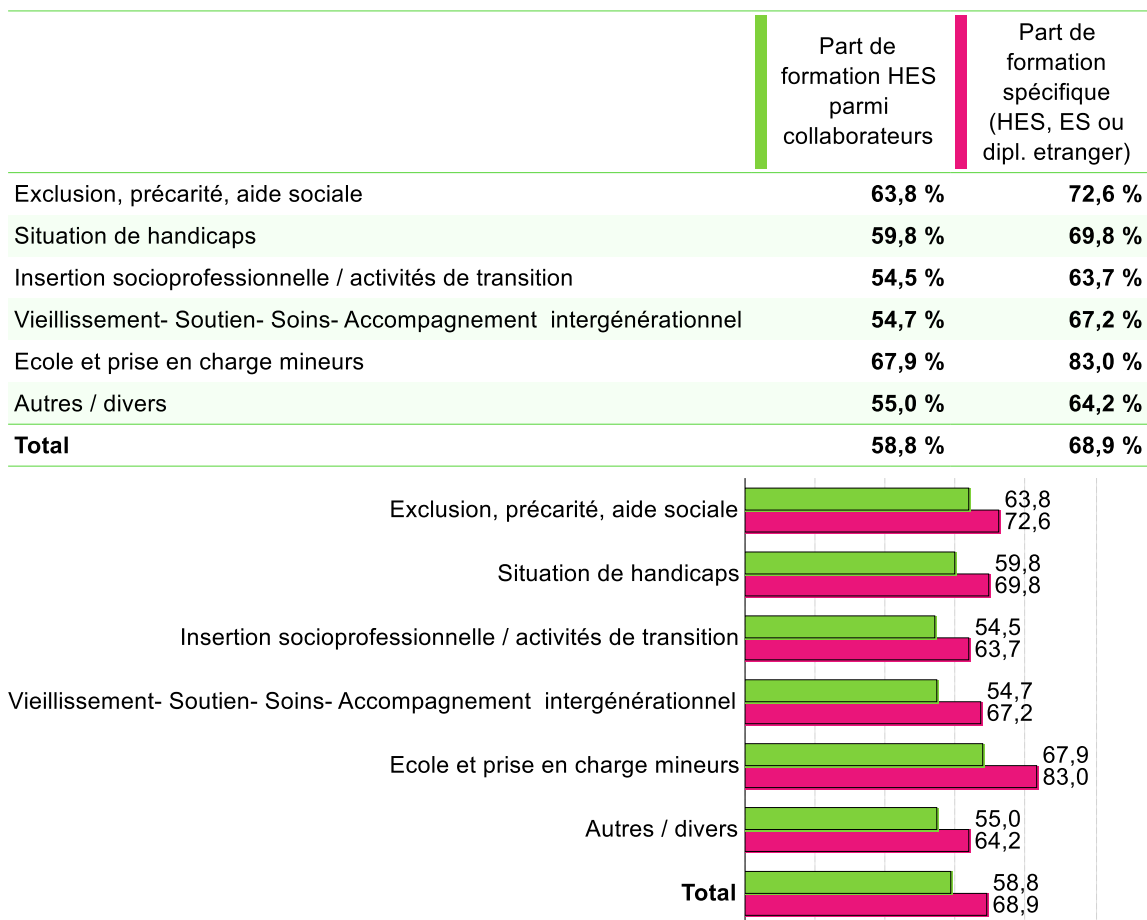
FIGURE 23 - EVOLUTION ANNUELLE DES EMPLOIS DU DOMAINE SOCIAL DE 2011 À 2018 - CANTON DE GENÈVE



Source: OFS - Statistique structurelle des entreprises - © OFS

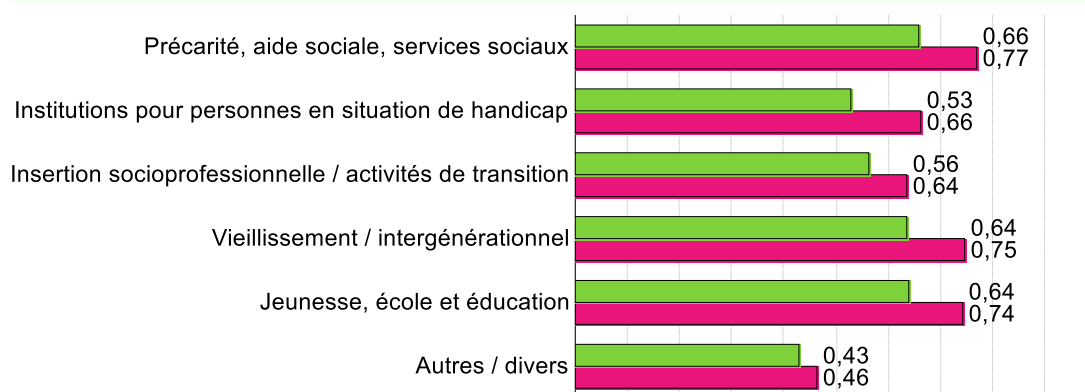
FIGURE 24 – PART DE PERSONNES FORMÉES, SELON LES PRINCIPAUX CHAMPS

Structure de l'emploi selon la formation - répartition selon les catégories d'activités



Structure de l'emploi selon la formation - répartition selon les catégories d'activités

	Part de formation HES parmi collaborateurs	Part de formation spécifique (HES, ES ou dipl. étranger)
Précarité, aide sociale, services sociaux	0,66	0,77
Institutions pour personnes en situation de handicap	0,53	0,66
Insertion socioprofessionnelle / activités de transition	0,56	0,64
Vieillesse / intergénérationnel	0,64	0,75
Jeunesse, école et éducation	0,64	0,74
Autres / divers	0,43	0,46



Annexe 3 : Questionnaire d'enquête

Etude sur la situation de l'emploi des travailleuses sociales et travailleurs sociaux (TS)

Contexte et présentation

Des études ou démarches existent au niveau suisse sur l'employabilité et la situation de l'emploi dans le domaine social. En tant que HES, la HETS Genève répond principalement à un besoin de main d'œuvre local. Elle souhaite donc réaliser une enquête auprès de ses partenaires des milieux professionnels afin de disposer d'informations précises au niveau cantonal sur les besoins des institutions sociales en matière de personnel. Cette démarche sera utile pour orienter la politique de l'école et les modalités d'organisation de la formation, notamment par rapport aux enjeux actuels de la formation (mise en place d'un nouveau plan d'étude cadre, politique de régulation des admissions, valorisation des formes d'études en emploi):

Indications pour remplir le questionnaire Le questionnaire fonctionne sur tout appareil (ordinateur, téléphone, tablette), avec une mise en forme adaptée. Vous pouvez passer d'une page à l'autre avec les boutons situés en bas du questionnaire, ainsi que revenir en arrière pour compléter des réponses.

La durée pour remplir le questionnaire en tant que tel est d'environ 15-20 minutes. Certaines questions nécessitent cependant des recherches complémentaires (données RH). Si vous ne pouvez pas recueillir ces données, vous pouvez passer les questions concernées.

En cas de besoin, le questionnaire peut être complété en plusieurs sessions. Dans ce cas, vous pouvez utiliser le bouton "Sauvegarder".

Nous vous remercions de remplir jusqu'à la dernière page et de valider l'envoi des données avec le bouton "Enregistrer"

En cas de problème, et pour toute question, vous pouvez contacter : jerome.mabillard@hesge.ch

Données de base

Répondant-e

Nom

Fonction

n

Institution

Institution

Service

Quel est / quels sont les champs professionnels principaux de votre institution ?

- Exclusion, précarité - Prévention, conseil et orientation
- Migration et inter-culturalité
- Situation de handicap - Troubles psychiques
- Vieillesse- Soins- Accompagnement intergénérationnel
- Aide sociale, service social
- Ecole - Prévention et soutien spécifique
- Situation de handicap - Déficience intellectuelle
- Action communautaire
- Culture, loisirs, citoyenneté
- Adultes en danger - Prévention, protection et soutien
- Situation de handicap - Troubles sensoriels et/ou physiques
- Insertion socioprofessionnelle / activités de transition
- Addictions - Prévention, aide, traitement
- Mineurs en danger - Prévention, protection et soutien
- Situation de handicap - Avec les 3 cumulés
- Autres structures de soin

Champs de votre institution - précisions ou commentaires

I. Situation de l'emploi dans l'institution

Situation globale

Quel est le nombre de postes de travailleurs sociaux et travailleuses sociales HES (éducateurs-trices, animateur-trices, assistant-e-s sociaux) dans votre institution (situation au 31.12.2020) ?

Si possible, veuillez indiquer le nombre précis. S'il s'agit d'une estimation / approximation, merci de l'indiquer dans le commentaire ci-dessous

Nombre de personnes

Nombre équivalents plein temps (EPT)

Parmi ces collaboratrices et collaborateurs, quelle est le nombre des personnes disposant ... (si données disponibles)

Indiquer le nombre de personnes dans la colonne correspondante

D'une formation HES en travail social	<input type="text"/>
D'une formation ES en travail social	<input type="text"/>
D'un CFC du domaine social (ASE,..)	<input type="text"/>
D'un CFC d'un autre domaine	<input type="text"/>
D'une autre formation (titre étranger) en travail social	<input type="text"/>
D'une formation universitaire de sciences humaines (psychologie, anthropologie, etc..) ou HEP	<input type="text"/>
D'une formation universitaire (autre domaine)	<input type="text"/>
Autre : préciser	<input type="text"/>

Commentaires

Combien de poste de stagiaires sont proposés actuellement dans votre institution ?

Indiquer le nombre de postes ouverts par année

Pour des stages pré-HETS	<input type="text"/>
Pour des formations pratiques HES :	<input type="text"/>
D'autres types de stages dans le domaine social	<input type="text"/>

Recrutements

Cette partie concerne les recrutements pour des postes de travailleuses sociales et travailleurs sociaux (TS) de niveau HES

Sur les deux dernières années (2019-2020), combien de recrutements avez-vous effectué pour des postes de TS ?

Postes repourvus	<input type="text"/>
Nouveaux postes créés	<input type="text"/>

Commentaires

Sur l'ensemble des recrutements pour ces postes de TS, quels étaient les formations des personnes retenues (si données disponibles)?

Formation HES en travail social	<input type="text"/>
Formation ES en travail social	<input type="text"/>
D'un CFC du domaine social (ASE,..)	<input type="text"/>
D'un CFC d'un autre domaine	<input type="text"/>
Formation (titre étranger) en travail social	<input type="text"/>
D'une formation universitaire de sciences humaines (psychologie, anthropologie, etc..) ou HEP	<input type="text"/>
D'une formation universitaire (autre domaine)	<input type="text"/>
Autre : préciser	<input type="text"/>

Pour les diplômé-e-s HES, est-ce que l'orientation ou l'option choisie (service social, éducation sociale, animation socio-culturelle) est un critère pour le recrutement ?

Sans importance Peu important Assez important Très important

Pour les diplômé-e-s HES, est-ce que l'acquisition d'une formation continue (CAS/certificat, DAS/Diplôme, MAS/Master) est un critère pour le recrutement ?

Sans importance Peu important Assez important Très important

Quelles sont le ou les formations postgrades dont vous tenez compte (indiquez le champ de la formation, par exemple, protection de l'enfance, approche systémique, etc..) :

Quelles sont les autres critères que vous jugez importants pour le recrutement ?

Comment jugez-vous la difficulté de recherche de personnel pour le recrutement des postes de TS ?

Très complexe Plutôt complexe Plutôt facile Très facile

Quelles sont les principales difficultés que vous avez expérimentées dans le recrutement ?

Avez-vous reçu suffisamment des candidatures de diplômé-e-s HES pour ces postes ?

Oui, dans tous les cas Oui, dans la plupart des cas Non

Si non, pourquoi ?

Les compétences acquises dans une formation HES en travail social correspondent-elles aux exigences professionnelles de votre institution ?

Totalement Partiellement Ne correspondent pas du tout Je ne sais pas

Quelles sont les spécificités d'une formation HES dans le recrutement de personnel par rapport aux exigences professionnelles de votre institution ?

Quelles sont les lacunes que vous identifiez auprès des personnes disposant d'une formation HES par rapport aux exigences professionnelles de votre institution ?

II. Perspectives pour l'employabilité

Les questions ci-dessous concerne les évolutions prévisibles pour le personnel employé dans votre institution

Volume d'emploi (à 5 ans)

Les questions ci-dessous concerne les évolutions prévisibles pour le personnel employé dans votre institution

Comment voyez-vous le développement de l'emploi à 5 ans dans votre institution pour les travailleuses sociales et travailleurs sociaux (TS) ?

Indiquer le nombre de postes ou utiliser le slider (échelle) ci-dessous Un nombre positif correspondant à une augmentation ; Un nombre négatif correspondant à une diminution du nombre de postes

Commentaires ou précisions

Prévoyez-vous de développer ou diminuer le places de formation pratique pour des étudiant-e-s HETS (ou d'autres stages) ?

En cas de changement, veuillez indiquer les nombre dans les commentaires ci-dessous

Pas de changement prévu
 Diminution du nombre de places
 1

Augmentation du nombre de places
 0

Commentaires ou précisions

Quel est le nombre de départs à la retraite prévus dans votre institution ?

Indiquer le nombre de départs ou utiliser le slider (échelle) ci-dessous (total pour les 5 prochaines années)

Commentaires ou précisions

Facteurs externes

Plusieurs facteurs externes, liés à l'environnement, peuvent avoir un effet sur la situation de l'emploi dans votre institution, ainsi que sur l'employabilité des diplômé-e-s en travail social.

Comment estimez-vous les effets d'évolutions sociétales (comme le vieillissement de la population, la désinstitutionnalisation, les services de proximité) sur vos besoins en matière de personnel formé pour les 5 prochaines années ?

Augmentation importante des besoins en personnel formé de niveau HES
 Augmentation limitée des besoins en personnel formé de niveau HES
 Diminution limitée des besoins en personnel formé de niveau HES
 Diminution importante des besoins en personnel formé de niveau HES

Comment estimez-vous les effets de futures réformes légales ou évolutions règlementaires, sur vos besoins en matière de personnel formé pour les 5 prochaines années ?

Augmentation importante des besoins en personnel formé de niveau HES
 Augmentation limitée des besoins en personnel formé de niveau HES
 Diminution limitée des besoins en personnel formé de niveau HES
 Diminution importante des besoins en personnel formé de niveau HES

Facteurs internes

D'autres facteurs internes à votre institution peuvent également avoir des répercussions sur la situation de l'emploi dans votre institution, ainsi que sur l'employabilité des diplômé-e-s en travail social.

Prévoyez-vous l'engagement de personnes pour des formations en emploi (Bachelor en travail social en emploi) ou de proposer des formations de ce type pour des personnes déjà engagées dans votre institution ?

Indiquer le nombre de formations prévues par année

Engagement de collaborateur-trice-
s externes

Formations à l'interne

Est-ce que la politique interne de votre institution aura des répercussions sur l'emploi des TS de niveau HES, par exemple, réorganisations, changements prévus dans la répartition entre différentes fonctions ou niveau de formation ?

Conclusion

Avez-vous encore un commentaire ou une précision à apporter concernant la situation de l'emploi et les besoins dans votre institution ?