



Enquête exploratoire sur les besoins du marché de l'emploi en travail social

Résultats et conclusions

Version validée par le Conseil de domaine Travail social le 6 septembre 2023

Mandant du projet : Collège des directions du domaine Travail social de la HES-SO

Réalisation de l'enquête et analyses : Eric Crettaz, Jérôme Mabillard, Eva Nada





Résumé

Les hautes écoles de travail social de la HES-SO (ci-après HETS) ont soumis ce printemps une enquête à leurs partenaires de la formation pratique visant à évaluer le degré de pénurie en personnel du domaine social sur le territoire de la Suisse romande. Moyennant la suppression de doublons, un questionnaire en ligne de 24 questions a été adressé aux directions de 936 institutions francophones. Le taux de réponses a été de 25% (N = 236).

Afin d'évaluer la pénurie de personnel HES, soit de rendre compte des difficultés auxquelles font face les institutions lors du recrutement de personnel, il leur a été demandé de déclarer combien d'annonces de postes nécessitant spécifiquement un diplôme HES elles ont mis en concours en 2022. Cette question a été mise en relation avec une autre question portant sur le nombre des personnes au bénéfice de l'un de ces diplômes qui a effectivement été engagé en 2022. La mise en relation entre ces deux questions a permis d'établir un indicateur synthétique de pénurie (ISP), lequel a été croisé avec d'autres variables comme la taille des institutions, le type de prestations et leur répartition cantonale.

Il ressort de cette enquête que parmi les institutions qui y ont répondu, 53.2% ont rencontré des difficultés de recrutement de personnes disposant d'un titre HES en travail social, dont 16.3% présentant une pénurie sévère. Pour le territoire de la Suisse romande et pour la seule année 2022, cela représente 277 postes mis en concours recherchant du personnel HES en travail social qui n'ont pas pu être repourvus par des personnes au bénéfice d'un titre de niveau HES.

Suivant l'ISP, l'enquête montre que les institutions de petite taille (< 14 collaborateur·trices) ont rencontré plus de difficultés à recruter du personnel au bénéfice d'un titre HES que les institutions plus grandes. Parmi les publics identifiés, ce sont les institutions s'occupant de personnes avec un handicap et de publics en situation de précarité qui ont vu le plus fort indice de pénurie en personnel HES alors que les institutions s'occupant de personnes âgées, de personnes migrantes et de personnes dépendantes se situaient en dessous de la moyenne de ces cinq catégories. Le taux de réponses n'a pas permis d'identifier l'ISP dans certains champs ne figurant pas dans ces catégories. Les institutions fournissant des prestations d'hébergement ont connu une pénurie en personnel HES plus importante que les institutions offrant des prestations d'accueil, de l'action communautaire, des ateliers protégés et des prestations financières.

Au niveau des cantons, l'ISP fait ressortir un taux de postes HES non repourvus de 0.32, 0 signifiant que tous les postes au profil recherché ont été repourvus et 1 signifiant qu'aucun poste au profil recherché n'a été repourvu avec le profil visé. Ces résultats montrent que les institutions du canton de Vaud ayant répondu à l'enquête voient un niveau de pénurie en personnel HES plus important que les autres cantons romands. La pression est la moins forte en Valais, à Fribourg, puis dans la région Berne, Jura et Neuchâtel alors que le canton de Genève se situe proche de la moyenne. Du fait du nombre des réponses obtenues, il n'a pas été possible de croiser l'ISP avec d'autres variables comme cela a été fait à l'échelle romande et présenté succinctement ci-dessus.





I) Introduction

Olivier Grand, pour le Collège des directions du domaine Travail social

Depuis la fin de la pandémie de COVID-19, des employeurs de Suisse romande rapportent régulièrement aux HETS rencontrer des difficultés de recrutement de personnel, a fortiori de personnel qualifié HES. Afin d'objectiver ces difficultés et d'en évaluer l'importance, les directions des HETS et le domaine travail social de la HES-SO ont décidé en décembre 2022 de lancer une enquête auprès des employeurs de Suisse romande. Du fait de délais serrés internes à la HES-SO nécessitant de projeter pour les années à venir les besoins du nombre des étudiant·es à admettre dans la filière Bachelor of Arts HES-SO en Travail social, il a été privilégié d'accorder un mandat à des chercheur·euses de la HES-SO ayant déjà réalisé ce type d'enquête et qui avaient, au-delà de leur expertise, la disponibilité nécessaire. Ainsi, le mandat de réalisation de cette enquête a été attribué à Eric Crettaz, Jérôme Mabillard et Eva Nada, tou·tes trois collaborateur·trices de la Haute école de travail social de Genève (HETS-GE).

Leur rapport d'enquête se trouve dans les chapitre II ci-dessous. La partie II) A expose le contexte de cette enquête qui vise à rendre compte de la situation actuelle du marché de l'emploi, tout en esquissant des besoins et en identifiant les éventuelles difficultés de recrutement que rencontrent les institutions concernées. Il s'agissait pour cela de définir ce qu'il peut être entendu sous la notion de pénurie tout en identifiant les enjeux relatifs aux dynamiques du marché de l'emploi. La partie II) B expose comment et auprès de qui l'enquête a été menée. Finalement, la partie II) C présente les résultats de cette enquête en croisant un indicateur synthétique de pénurie avec différentes variables.

Finalement, la conclusion (chapitre III) rédigée par les directions des HETS et le responsable du domaine Travail social de la HES-SO présentent comment les résultats de cette enquête permettent aux domaine Travail social de la HES-SO d'esquisser la nécessité de développer les effectifs étudiants et les contenus de formation de sa filière Bachelor of Arts en Travail social.





II) Présentation de l'enquête et résultats

Eric Crettaz, Jérôme Mabillard, Eva Nada

A. Contexte

1) Demande et buts

Les directions des quatre HETS et le domaine Travail social ont décidé en décembre 2022 de lancer une enquête en Suisse romande permettant de documenter les difficultés de recrutement et d'objectiver les constats de pénurie de personnel HES auprès des institutions francophones partenaires de la HES-SO en matière de formation pratique, en vue notamment d'orienter la politique de formation de la filière Bachelor of Arts en Travail social. Pour ce faire elles ont mandaté notre équipe, soit trois chercheur·euses de la HETS-GE, pour accomplir cette étude entre avril et août 2023.

Pour rappel, les buts définis par les mandants sont les suivants :

- Décrire la situation actuelle de l'emploi dans les institutions du domaine social accueillant des étudiant·es de la HES-SO en formation pratique
- Esquisser des tendances sur les besoins futurs en termes de volume d'engagements prévisibles pour les travailleuses et travailleurs sociaux de niveau HES
- Identifier si des difficultés de recrutements sont plus marquées pour des profils particuliers (domaine professionnel, type de fonction, compétences particulières, etc.)
- Produire des informations de base utiles pour un futur monitoring.

2) Définition de la pénurie

Il n'existe pas de définition univoque de la notion de pénurie dans la littérature. Afin de répondre à la demande des mandants, soit les directions des HETS, cette étude documente les points de vue des institutions sociales sur les difficultés de recrutement des personnes qualifiées HES en tant qu'indicateur de la « pénurie ». Cet angle d'analyse s'appuie également sur les définitions du SECO en matière de pénurie de personnel qualifié. On peut considérer qu'il y a pénurie de personnel qualifié lorsque la demande de main-d'œuvre qualifiée dans une profession particulière dépasse l'offre dans des conditions de travail données¹.

Il faut toutefois relever que dans le domaine social, les professions n'étant pas protégées, il se peut qu'à défaut de pouvoir engager du personnel avec un niveau de qualification, par exemple HES en travail social, un engagement est tout de même fait par une personne présentant un autre profil.

3) Enjeux relatifs au dynamisme du marché de l'emploi

Différents enjeux actuels sont identifiés par les directions des HETS qui contribuent ou influencent la situation de pénurie dans le domaine social.

On peut relever des facteurs mécaniques pour comprendre l'augmentation quantitative de professionnel·les en travail social : croissance de la population résidante, augmentation des bénéficiaires de l'aide sociale², effets conjoncturels (accueil de migrant·es ukrainien·nes).

¹ SECO (2016), [Pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse Système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié](#), consulté le 31.08.23.

² Augmentation du nombre de bénéficiaires observées dans plusieurs cantons romands entre 2019 et 2021, notamment Genève, Jura, Valais. [Source : OFS – Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale \(SAS\)](#), consulté le 31.08.23.





Des facteurs propres au financement des dispositifs sociaux impactent les conditions d'emploi proposées et ainsi l'attractivité auprès des professionnel·les. On peut noter une grande disparité en fonction des réalités cantonales, des domaines d'activités. Cela inclut également les questions de dynamiques sur le marché, soit un turnover important, surtout dans certains champs professionnels, ainsi que la durée des carrières et l'épuisement.

D'autres aspects sont plus en lien avec la nature et l'organisation du travail, le processus de professionnalisation dans le domaine social et l'augmentation des exigences :

- Des évolutions des prises en charge, redéfinition des collectifs de travail (développement de prestations en milieu ouvert) ainsi que l'augmentation de cas identifiés comme « complexes » amènent plus d'exigences pour les professionnel·les en termes d'autonomie et de coordination
- Le rapprochement des secteurs professionnels du social et de la santé dans de nombreux domaines (handicap, personnes âgées, milieu carcéral, santé mentale, migration) entraîne un besoin accru en matière de coordination d'équipe et de régulations politiques et réglementaires. Les enjeux d'interprofessionnalité nécessitent des formations de niveau élevé. Par exemple la mise en place des Centres d'accueil temporaires pour personnes âgées (CAT) dans le canton de Vaud a vu la création de nouveaux postes, prévus pour des diplômé·es de niveau HES
- L'apparition de champs émergents ou en développement dans le travail social. Par exemple, le travail social en milieu scolaire implique de former les travailleuses et travailleurs sociaux aux spécificités de l'intervention en milieu scolaire, de réfléchir aux offres de formation, ainsi qu'aux besoins accrus en matière de protection de l'enfance et de soutien à la parentalité.

B. Principaux points méthodologiques

Pour lancer cette enquête, un questionnaire a été élaboré, sur la base d'une précédente enquête réalisée dans le canton de Genève. Sa conception a été faite en concertation avec les directions des quatre HETS. Le projet de questionnaire a été soumis à quelques personnes issues des milieux professionnels. L'ensemble du processus a été accompagné par un groupe d'expert·es constitué de chercheur·euses des HETS de la HES-SO.

Le périmètre de l'enquête visait les institutions du domaine social, soit les lieux qui emploient du personnel social, indépendamment de la structure organisationnelle, des prestations fournies ou du nom utilisé (p.ex. centre social, foyer, crèche, maison de quartier) dans les régions francophones (pas de traduction réalisée en allemand) des cantons de Suisse occidentale (Berne, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Valais, Vaud). Concrètement, il a été adressé aux directions des institutions qui sont partenaires de la formation pratique de la HES-SO dans le cadre du Bachelor of Arts en Travail social.

La passation du questionnaire s'est déroulée entre le 23 mai et le 29 juin 2023. L'envoi a été effectué par les directions des HETS aux listes de contacts identifiés (N = 936). Le nombre de réponses exploitables (après dédoublement et contrôle des saisies) est de 236 réponses.

Les 236 réponses obtenues se distribuent différemment entre les cantons. Les taux de retour les plus élevés se retrouvent dans le canton de Genève, suivi du canton du Valais. Les taux le plus bas se retrouvent dans les cantons de Fribourg, Vaud et la région Berne-Jura-Neuchâtel (ci-après BE-JU-NE) (Tableau 1, p. 7).

Plusieurs pistes sont envisageables pour expliquer les différences dans les taux de réponses cantonaux, notamment des différences dans les systèmes de formation (répartition entre les volumes des formations CFC, ES et HES), différences de profils socio-démographiques de la population et des personnes accompagnées par les institutions ; des priorités politiques et





budgétaires ; les types et tailles des institutions sociales ; etc. Cependant nous n'avons pas d'éléments empiriques pour confirmer ces hypothèses.

Comme nous avons contacté par écrit l'intégralité des institutions contenues dans les fichiers de formation pratique des quatre HETS, ce qui en jargon statistique est un « full population survey », la fiabilité de l'étude ne peut pas être jugée selon les critères des enquêtes par échantillon auprès de la population. En effet, nous n'avons pas sélectionné aléatoirement un sous-ensemble de cet univers (échantillonnage), mais nous avons bien contacté toutes les institutions.

Dans ce contexte, même des effectifs réduits peuvent être considérés comme fiables (cf. annexe Précisions méthodologiques), mais il faut faire l'hypothèse que les institutions ayant participé à l'enquête ne sont pas très différentes de celles n'ayant pas participé. Ceci semble être le cas ici : il n'y a pas d'indices que les institutions ayant répondu aient des caractéristiques fondamentalement différentes de celles n'ayant pas répondu.

C. Résultats

1) Construction de l'indicateur

Pour documenter et analyser la situation de pénurie de personnel HES, nous avons construit plusieurs indicateurs à partir des données issues de notre questionnaire. L'approche repose sur la mise en relation du nombre de postes mis au concours par les institutions sollicitées avec le nombre de personnes effectivement engagées disposant du niveau de formation correspondant.

Par rapport à la demande des mandants, nous nous sommes focalisés sur les situations des diplômé·es de niveau HES. Dans les analyses ci-dessous, **la pénurie de diplômé·es HES est définie par un nombre de diplômé·es HES engagé·es inférieur au nombre d'annonces publiées.**

On peut souligner les deux limites suivantes :

- Les indicateurs de « pénurie » présentés ci-dessous ne signifient pas qu'aucune personne n'a été engagée, les postes ont pu être pourvus par des professionnels du travail social de niveau HEU, ES ou CFC (ASE), ou des personnes sans formation spécifique en travail social.
- Les situations de pénurie ne peuvent pas être mises en perspectives, dans le cadre de cette étude, avec d'autres dimensions, comme les conditions de travail, ou les dynamiques sur le marché de l'emploi (turnover, départs à la retraite, congés de longues durées, etc.).

Les indicateurs construits permettent d'estimer :

- Le taux de postes non repourvus par un·e diplômé·e HES (« Niveau de pénurie ») – valeur ci-dessous = ISP
- La part d'institutions en situation de pénurie sur un canton ou dans un champ spécifique

L'indicateur ISP (Indicateur synthétique de pénurie) est calculé selon la formule suivante :

$$ISP = 1 - \frac{\text{Engagements HES effectués}}{\text{Annonces publiées avec niveau HES}}$$

Cette valeur correspond également à la proportion d'ouvertures de postes (au sens d'annonces publiées) qui n'ont pas été pourvues au final par l'engagement d'un·e diplômé·e de niveau HES. Dans les commentaires ci-dessous, les mentions de cet indicateur ne sont pas exprimées en pourcentage afin d'éviter des confusions avec les répartitions des institutions « en situation de pénurie » (indicateur suivant).





L'indicateur permet d'estimer la situation de pénurie de personnel HES des institutions :

- Une valeur de 0 indique « pas de pénurie » – seules des personnes avec un diplômes HES ont été engagées
- Une valeur de 1 indique une « pénurie sévère » – aucun·e diplômé·e HES n'est engagé
- Les valeurs intermédiaires (entre 0 et 1) indiquent l'importance de la pénurie de personnel HES.

2) Résultats globaux

Parmi les institutions interrogées, un peu moins de la moitié, 46.8 % ne sont pas dans une situation de pénurie de personnel HES. 53.2 % connaissent une situation de pénurie de personnel HES, dont 16.3 % une pénurie sévère.

Tableau 1 – Répartition des institutions en fonction de l'indice de pénurie

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Absence de pénurie	66	28.0	46.8	46.8
	Situation de pénurie	52	22.0	36.9	83.7
	Pénurie sévère	23	9.7	16.3	100.0
	Total	141	59.7	100.0	
Manquant	Système	95	40.3		
Total		236	100.0		

Les résultats montrent que les institutions de petite taille semblent plus touchées par la pénurie de personnel HES. Les institutions qui emploient moins de 14 personnes rencontrent un niveau de « pénurie » de 0.5 (ISP, taux de postes non repourvus par un·e diplômé·e HES). Pour les institutions de moyenne taille (14-69 personnes employées), et les plus grandes (plus de 69 employé·es), la valeur est inférieure à 0.3 (Tableau 8 en annexe V).

Il se pourrait que ces différences s'expliquent par certains facteurs, sans que nous puissions le confirmer avec nos données :

- Soit au niveau des pratiques de recrutement, les institutions plus grandes disposant de services RH et/ou de processus formalisés arrivent à engager plus facilement
- Soit au niveau des conditions de travail, les grandes institutions pouvant peut-être proposer des conditions plus attractives.

Parmi les **5 domaines identifiés**, ceux du **handicap et de la précarité** sont ceux où l'on trouve les valeurs plus élevées de notre indicateur. Des hypothèses sur les conditions de travail tendanciellement plus éprouvantes (horaires irréguliers, populations présentant des problématiques particulièrement difficiles, etc.) pourraient expliquer des difficultés plus importantes de recrutement. Pour les domaines du vieillissement, des addictions et des migrations, le niveau de l'indicateur est dans la moyenne.



Tableau 2 – Taux de postes non repourvus par un·e diplômé·e HES (indicateur ISP) en fonction des domaines

Domaines	Moyenne	N
Handicap	,35	28
Vieillessement	,22	13
Addictions	,26	40
Précarité	,36	31
Migrations	,27	30

Pour les 5 **types de prestations identifiées**, les institutions fournissant des **prestations d'hébergement** ont une valeur plus élevée de notre indicateur. Ici également, les conditions d'emplois (horaires de travail) pourraient être un facteur de difficultés de recrutement.

Pour les **prestations d'accueil, d'ateliers protégés et d'action communautaire**, le **niveau de l'indicateur est dans la moyenne**. Les institutions fournissant des prestations financières semblent moins touchées par la pénurie de personnel HES.

Tableau 3 – Taux de postes non repourvus par un·e diplômé·e HES (indicateur ISP), en fonction des prestations identifiées

Prestations	Moyenne	N
Prestation d'accueil	,30	88
Hébergement	,35	58
Ateliers protégés	,30	32
Prestations financières	,20	54
Action communautaire	,29	58

3) Différences cantonales

Les comparaisons doivent être interprétées avec précaution en raison des différences notables entre les cantons dans le paysage de formation, comme déjà cités précédemment (proportion entre les formations CFC, ES et HES ; absence ou présence de formation d'éducateur·trice de niveau ES).

Le niveau de notre indicateur de pénurie ISP, soit le taux de postes non repourvus par un·e diplômé·e HES, se situe à l'échelle romande à 0.32 (cf tableau ci-dessous). Les indicateurs pour Genève et la région BE-JU-NE sont très proches de cette moyenne. A Fribourg la moyenne est inférieure (0.26) et très inférieure dans le canton du Valais (0.13). **Les résultats montrent que les institutions du canton de Vaud ayant répondu à notre enquête rencontrent des difficultés de recrutement de personnel HES plus importantes que les autres cantons, l'indicateur calculé étant de 0.47.**

Tableau 4 – Taux de postes non repourvus par un·e diplômé·e HES, selon les cantons de Suisse romande

Canton	Moyenne	N
Genève	,29	25
Vaud	,47	39
Valais	,13	13
Fribourg	,26	36
BE-JU-NE	,29	28
Total	,32	141

Les tendances observées se retrouvent également si l'on analyse la répartition des institutions selon la situation de pénurie de personnel HES. Les chiffres ci-dessous détaillent la proportion



d'institutions qui ont été identifiées en situation de pénurie de personnel HES ou non dans les cantons :

- Parmi les institutions du **canton de Genève** interrogées, **40 % des institutions connaissent une situation de pénurie de personnel HES**
- Parmi les institutions du **canton de Vaud** interrogées, **79.5 % des institutions connaissent une situation de pénurie de personnel HES**
- Parmi les institutions du **canton du Valais** interrogées, **30.8 % des institutions connaissent une situation de pénurie de personnel HES**
- Parmi les institutions du **canton de Fribourg** interrogées, **44.4 % des institutions connaissent une situation de pénurie de personnel HES**
- Parmi les institutions de la **région BE-JU-NE** interrogées, **50 % des institutions connaissent une situation de pénurie de personnel HES.**

Tableau 5 – Situation de pénurie de personnel HES des institutions, en fonction des cantons

Canton			Pas de pénurie	Situation de pénurie	Pénurie sévère	Total
Genève	Effectif		15	5	5	25
	% dans Canton		60.0%	20.0%	20.0%	100.0%
Vaud	Effectif		8	23	8	39
	% dans Canton		20.5%	59.0%	20.5%	100.0%
Valais	Effectif		9	3	1	13
	% dans Canton		69.2%	23.1%	7.7%	100.0%
Fribourg	Effectif		20	11	5	36
	% dans Canton		55.6%	30.6%	13.9%	100.0%
BE-JU-NE	Effectif		14	10	4	28
	% dans Canton		50.0%	35.7%	14.3%	100.0%
Total	Effectif		66	52	23	141
	% dans Canton		46.8%	36.9%	16.3%	100.0%

Notre questionnaire a également permis de recueillir des données sur **le nombre de postes qui n'ont pas été pourvus par un diplômé HES dans les différents cantons**. A noter que ces chiffres sont fondés uniquement sur les institutions ayant participé à l'enquête et répondu à ces questions, ils ne sont pas extrapolés à l'ensemble des institutions. Ces chiffres doivent être pris avec précaution, car ils sont fondés sur peu d'observations (entre 3 et 28 selon les cantons, détails en annexe) et ne distinguent pas différentes situations (postes pourvus par une travailleuse sociale ou un travailleur social de niveau ES, postes pourvus par des personnes issues d'autres formations, échec du recrutement) :

- Pour les **institutions répondantes du canton de Genève**, cela correspond au total à **40 ouvertures de postes qui n'ont pas été pourvus par un·e diplômé·e HES** (cf. Tableau 19, Annexe V.)
- Pour les **institutions répondantes du canton de Vaud**, cela correspond au total à **152 ouvertures de postes qui n'ont pas été pourvus par un·e diplômé·e HES** (cf. Tableau 20, Annexe V.)
- Pour les **institutions répondantes du canton du Valais**, cela correspond au total à **5 ouvertures de postes qui n'ont pas été pourvus par un·e diplômé·e HES** (cf. Tab.





21, Annexe V.). Ce chiffre doit être pris avec très grande précaution, car il est fondé sur 3 observations seulement

- Pour les **institutions répondantes du canton de Fribourg**, cela correspond au total à **35 ouvertures de postes qui n'ont pas été pourvus par un·e diplômé·e HES** (cf. Tableau 22, Annexe V.)
- Pour les **institutions répondantes de la région Berne, Jura et Neuchâtel**, cela correspond au total à **45 ouvertures de postes qui n'ont pas été pourvus par un·e diplômé·e HES**³.

Au total sur la Suisse romande, ce sont 277 postes qui n'ont pas été pourvus par un·e diplômé·e HES.

³ Le tableau pour la région BE-JU-NE n'est pas annexé au présent rapport.





III) Conclusions

Olivier Grand, pour le Collège des directions du domaine Travail social

Cette enquête montre que les besoins en travailleuses et travailleurs sociaux formés niveau HES ne sont pas couverts, ce qui met un grand nombre d'institutions dans des difficultés. Environ un tiers des institutions ayant répondu à l'enquête ont déclaré mettre des annonces mentionnant rechercher uniquement du personnel HES ou en possession d'un titre équivalent. Plus de la moitié des institutions ayant répondu à l'enquête (53.2%) rencontrent des difficultés à trouver du personnel HES en travail social. En 2022, ce sont 277 postes mis en concours recherchant du personnel HES en travail social qui n'ont pas pu être repourvus par des personnes au bénéfice d'un tel titre. Ces données démontrent l'intérêt des institutions du domaine social à engager des professionnel·les provenant de cette voie d'étude.

Ces résultats permettent d'objectiver les faisceaux d'indices que nous avons quant à une pénurie de main d'œuvre au bénéfice d'un titre HES en Suisse romande. Au regard des délais et des ressources à disposition, l'enquête avait comme objectif limité de décrire la situation actuelle du marché de l'emploi en Suisse romande. Il s'agissait de pouvoir esquisser des tendances en termes de besoins pour le futur, ceci permettant de prévoir ou non une augmentation des effectifs de la filière Bachelor of Arts en Travail social.

Globalement, les résultats montrent que des institutions sociales de Suisse romande peinent à recruter du personnel provenant de notre cursus HES. Aussi, les directions des HETS et le domaine Travail social de la HES-SO soutiennent la nécessité d'augmenter les quotas à l'admission de la filière Bachelor of Arts en Travail social de la manière suivante :

Tableau 6 – Proposition d'évolution des quotas à l'admission de la filière BATS

	2024	2025	2026	2027	2028
HETSL	230	250	270	290	310
HETS-FR	145	150	155	160	160
HETS-GE	220	240	260	280	300
HESTS-VS	165	170	175	180	185
TOTAL	760	810	860	910	955
<i>Augmentation An+1/An-0</i>		7%	6%	6%	5%

Une augmentation globale de 195 diplômé·es supplémentaires par année est donc prévue d'ici 2028, augmentation somme toute modeste comparée aux 277 postes au profil HES restés vacants en 2022 rien que pour les institutions ayant répondu à l'enquête de la HES-SO, mais aussi face à l'évolution démographique attendue ces prochaines années, qui indique une croissance de problématiques sociales nécessitant l'accompagnement par des professionnel·les formé·es au niveau tertiaire.

Lorsque l'on aborde les questions relatives aux besoins du marché du travail, il vaut aussi la peine de se pencher sur l'attrait des formations qui mènent à ces professions. Il faut dire que le travail social rencontre un fort attrait. Cela fait plus de dix ans que la HES-SO reçoit annuellement entre 1'000 à 1'100 candidat·es pour sa filière Bachelor of Arts en Travail social alors que le nombre de places octroyées est passé de 660 à 710 candidat·es admis·es en 2023. Cela signifie qu'annuellement, seul·es deux tiers des candidat·es qui se présentent peuvent démarrer la formation de leur choix. Aussi, selon les projections 2022-2031 de l'OFS⁴, la hausse prévue dans le secteur de la protection sociale fait partie des plus fortes hausses prévisibles (+ 28%). Ces projections viennent confirmer que l'intérêt pour ce secteur se poursuivra ces prochaines années. A noter d'ailleurs le très faible taux de chômage des titulaires d'un Bachelor en Travail social un an

⁴ Voir les [Scénarios de l'OFS pour les hautes écoles spécialisées](#), consulté le 01.09.23.





après l'obtention de leur diplôme (1,7%)⁵, signe supplémentaire que le marché du travail absorbera l'augmentation des quotas prévue d'ici 2028.

Tel que mentionné ci-dessus, cette enquête ne permet pas d'identifier de manière approfondie les besoins du marché de l'emploi en termes de compétences attendues, ce qui aurait pour intérêt de faire évoluer nos plans de formation. Le lancement de la présente enquête est un premier pas initié par les directions des HETS et le responsable du domaine Travail social. Sur cette base, il est prévu la réalisation d'un monitoring en Suisse occidentale de la pénurie en travail social ainsi que le lancement d'une nouvelle enquête s'adressant aux diplômé·es de ses filières Bachelor et Master of Arts en Travail social. Nous suivrons également avec attention les travaux qui se préparent au niveau national relativement aux besoins du marché de l'emploi qui sont menés conjointement entre SavoirSocial et la SASSA, en nous y associant et en évitant les doublons.

En conclusion, les HETS se doivent d'agir face à cette situation en assurant les conditions indispensables à une augmentation des effectifs de personnes diplômées. Elles s'engagent à répondre à ce défi de société, avec l'aide nécessaire de leurs partenaires de terrain et des pouvoirs publics.

⁵ Voir, [Taux de chômage au sens du BIT des diplômés des hautes écoles une année après l'obtention du diplôme](#), consulté le 01.09.23.



IV) Annexe – Précisions méthodologiques

Considération sur la représentativité

Par exemple, un article publié dans le Journal of Public Health en 2022 repose sur une « full population survey » de médecins de la province de l'Alberta, au Canada, et le taux de réponses obtenu est de 2%. Notre taux de réponses d'environ 25% est donc des plus satisfaisants pour une enquête de ce type.

Même pour des enquêtes scientifiques auprès d'échantillons de la population (qui ne sont ainsi pas « full population ») en Suisse, un taux de réponses de 25% est considéré comme satisfaisant et un taux d'un tiers comme bon. C'est d'ailleurs le taux de réponses obtenu dans le cadre d'un projet FNS que l'un·e des auteur·es a récemment co-dirigé, qui a été validée par le FNS et a fait l'objet de publications dans des revues internationales. En effet, contrairement à l'idée reçue, un taux de réponses n'est pas un bon indicateur du biais de non-réponse, et un taux de réponses élevé ne signifie pas que le biais soit faible. Donc, contrairement à l'idée reçue, le taux de réponses à une enquête ne dit pas grand-chose de la « représentativité » d'un échantillon – terme polysémique que beaucoup de statisticien·nes critiquent d'ailleurs. C'est bien plus les biais de non-réponse qui sont importants, liés au fait que certains groupes de la population participent moins à l'enquête qu'à d'autres, biais qui est corrigé par des mécanismes de pondération pour la non-réponse totale et d'imputation pour la non-réponse partielle. En l'absence d'informations détaillées sur les institutions contenues dans les fichiers de la formation pratique des quatre HETS, il n'est hélas pas possible de procéder à des pondérations ou à des redressements, et nous sommes réduits à faire des hypothèses. Or, nous faisons l'hypothèse qu'il n'y pas de types d'institutions qui soient tellement surreprésentées dans l'échantillon qu'elles pourraient distordre significativement les résultats.

Construction des indicateurs de « pénurie »

Deux approches complémentaires sont utilisées :

- L'analyse par différence entre les valeurs fournit des indications quantitatives sur les volumes de personnes concernées
- L'analyse fondée sur le rapport permet d'égaliser les effets de la taille des institutions.

Des indicateurs intermédiaires ont été construits en fonction des différents niveaux de diplôme mentionnés dans les annonces (HES ; HES et ES ; sans mention de diplômes spécifique) et des formations effectuées par les personnes engagées (HES, ES, autres). Les analyses ne montrant pas de tendances différentes, il a été choisi de présenter uniquement le rapport qui concerne l'objet principal d'analyse, soit les professionnel·les issu·es de formation HES.

L'indicateur final, ISP (indicateur synthétique de pénurie) est calculé par sur la base du rapport entre les deux valeurs, soustrait à 1 :

$$ISP = 1 - \frac{\text{Engagements HES effectués}}{\text{Annonces publiées avec niveau HES}}$$

- Une valeur de 0 indique « pas de pénurie » – seules des personnes avec un diplômes HES ont été engagées
- Une valeur de 1 indique une « pénurie totale » – aucun·e diplômé·e HES n'est engagé
- Les valeurs intermédiaires indiquent l'importance de la pénurie.

V) Annexe – statistiques descriptives

Tableau 7 – Taux de retours par canton

	Nombre de contacts	Réponses	Taux de retour
Valais	72	28	39%
Vaud	283	56	20%
Fribourg	207	52	25%
BE-JU-NE	265	48	18%
Genève	109	52	48%
Total	936	236	25%

Tableau 8 – Indicateur synthétique de pénurie selon la taille des institutions

	Moyenne	N
<14	,5000	24
14-69	,2858	54
69+	,2722	63
Total	,3162	141

Tableau 9 – Âge des personnes accompagnées

Age des populations ^a		Réponses		Pourcentage d'observations
		N	Pourcentage	
Accueil enfants/jeunes jusqu'à 18 ans	Accueil enfants/jeunes jusqu'à 18 ans	99	30,5%	42,5%
	Accueil adultes 18-65 ans	94	28,9%	40,3%
	Tous les âges	53	16,3%	22,7%
	Jeunes 18-25ans	46	14,2%	19,7%
	Senior	33	10,2%	14,2%
Total		325	100,0%	139,5%

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.



Tableau 10 – Type juridique des institutions

		N	Réponses		Pourcentage d'observations
				Pourcentage	
Type juridique des institutions ^a	Association	88	37.3%	38.6%	
	Fondation de droit privé	63	26.7%	27.6%	
	Fondation ou établissement de droit public	18	7.6%	7.9%	
	Service cantonal	15	6.4%	6.6%	
	Service communal ou inter-communal	35	14.8%	15.4%	
	Service régional	7	3.0%	3.1%	
	Société privée : SA, SàRL, SNC, SC	10	4.2%	4.4%	
Total		236	100.0%	103.5%	

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

Tableau 11 – Taille du personnel dans l'institution

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage		
			valide	cumulé	
Valide	<14	47	19.9	21.2	21.2
	14-69	91	38.6	41.0	62.2
	69+	84	35.6	37.8	100.0
	Total	222	94.1	100.0	
	Manquant	14	5.9		

Tableau 12 – Domaines d'accompagnement

		N	Réponses		Pourcentage d'observations
				Pourcentage	
Domaines ^a	Handicap	45	18.3%	35.7%	
	Vieillessement	32	13.0%	25.4%	
	Addictions//Troubles psychiques	72	29.3%	57.1%	
	Précarité	52	21.1%	41.3%	
	Migrations	45	18.3%	35.7%	
	Total	246	100.0%	195.2%	





Tableau 13 – Type de problématique

		Réponses		Pourcentage d'observations
		N	Pourcentage	
Problématique ^a	Pas de problématique	81	28.7%	42.2%
	Vieillessement	32	11.3%	16.7%
	Addictions//Troubles psychiques	72	25.5%	37.5%
	Précarité	52	18.4%	27.1%
	Migrations	45	16.0%	23.4%
		282	100.0%	146.9%

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

Tableau 14 – Prestations

		Réponses		Pourcentage d'observations
		N	Pourcentage	
Prestations ^a	Action communautaire	97	21.2%	48.3%
	Prestations d'accueil	140	30.6%	69.7%
	Hébergement	91	19.9%	45.3%
	Ateliers protégés	51	11.2%	25.4%
	Prestations financières	78	17.1%	38.8%
		457	100.0%	227.4%

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

Action communautaire = regroupement des modalités : Prestations éducatives et enseignement ; Action communautaire ; Prévention, promotion de la santé

Prestations d'accueil = regroupement des modalités : Accueil bas seuil / urgence ; Accueil de jour ; Distribution de repas / Restauration sur place; Information / orientation

Hébergement = regroupements des modalités : Hébergement de nuit ; Hébergement résidentiel (jour et nuit) ; Appartements protégés, logements protégés, logements adaptés

Prestations financières = regroupement des modalités : Aide administrative ; Attribution de prestations financières ; Gestion et administration de tutelles, curatelles, placements, adoptions.

Tableau 15 – Indicateur synthétique pénurie * vieillissement

Vieillessement	Moyenne	N
,00	0.3256	128
1,00	0.2231	13
Total	0.3162	141





Tableau 16 – Indicateur synthétique pénurie*précarité

Précarité	Moyenne	N
,00	0.2553	25
1,00	0.2592	11
Total	0.2565	36

Tableau 17 – Indicateur synthétique pénurie * migrations

Migrations	Moyenne	N
,00	0.3289	111
1,00	0.2690	30
Total	0.3162	141

Tableau 18 – Différence d'engagement HES par rapport aux annonces

		Fréquence	Pourcentage	Pourc. valide	Pourc. cumulé
Valide	-104,00	1	0.4	0.7	0.7
	-21,00	1	0.4	0.7	1.5
	-19,00	1	0.4	0.7	2.2
	-7,00	1	0.4	0.7	3.0
	-4,00	1	0.4	0.7	3.7
	-3,00	1	0.4	0.7	4.5
	-2,00	2	0.8	1.5	6.0
	,00	58	24.6	43.3	49.3
	1,00	33	14.0	24.6	73.9
	2,00	12	5.1	9.0	82.8
	3,00	5	2.1	3.7	86.6
	4,00	2	0.8	1.5	88.1
	5,00	4	1.7	3.0	91.0
	6,00	1	0.4	0.7	91.8
	7,00	1	0.4	0.7	92.5
	8,00	2	0.8	1.5	94.0
	9,00	1	0.4	0.7	94.8
	10,00	1	0.4	0.7	95.5
	12,00	1	0.4	0.7	96.3
	13,00	1	0.4	0.7	97.0
	14,00	1	0.4	0.7	97.8
	19,00	1	0.4	0.7	98.5
	25,00	1	0.4	0.7	99.3
45,00	1	0.4	0.7	100.0	
	Total	134	56.8	100.0	
Manquant	pas d'annonce HES	102	43.2		
Total		236	100.0		



Tableau 19 – Différence d'engagement HES par rapport aux annonces – institution du Canton de Genève

Canton de Genève
Différence d'engagement HES par rapport aux annonces

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	-104,00	1	1.9	4.5	4.5
	-4,00	1	1.9	4.5	9.1
	,00	10	18.9	45.5	54.5
	1,00	7	13.2	31.8	86.4
	2,00	1	1.9	4.5	90.9
	6,00	1	1.9	4.5	95.5
	25,00	1	1.9	4.5	100.0
	Total		22	41.5	100.0
Manquant	pas d'annonce HES	31	58.5		
Total		53	100.0		

Pour les institutions genevoises en situation de pénurie (valeur ci-dessous > 0), le total des annonces publiées se monte à 64 et le nombre d'engagement de diplômé·es HES à 24. La différence, soit les ouvertures de postes qui n'ont pas été pourvues par un·e diplômé·e HES est de 40.

Tableau 20 – Différence d'engagement HES par rapport aux annonces – institution du Canton de Vaud

Canton de Vaud
Différence d'engagement HES par rapport aux annonces

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé	
Valide	,00	10	17.9	26.3	26.3	
	1,00	11	19.6	28.9	55.3	
	2,00	4	7.1	10.5	65.8	
	3,00	2	3.6	5.3	71.1	
	4,00	2	3.6	5.3	76.3	
	5,00	3	5.4	7.9	84.2	
	7,00	1	1.8	2.6	86.8	
	9,00	1	1.8	2.6	89.5	
	10,00	1	1.8	2.6	92.1	
	14,00	1	1.8	2.6	94.7	
	19,00	1	1.8	2.6	97.4	
	45,00	1	1.8	2.6	100.0	
	Total		38	67.9	100.0	
	Manquant	pas d'annonce HES	18	32.1		
Total		56	100.0			

Pour les institutions vaudoises en situation de pénurie (valeur ci-dessous > 0), le total des annonces publiées se monte à 301 et le nombre d'engagement de diplômé·es HES à 149. LA différence, soit les ouvertures de postes qui n'ont pas été pourvu par un·e diplômé·e HES est de 152.

Tableau 21 – Différence d'engagement HES par rapport aux annonces – institution du Canton du Valais

Canton du Valais
Différence d'engagement HES par rapport aux annonces

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	-21,00	1	3,6	7,7	7,7
	-2,00	1	3,6	7,7	15,4
	,00	8	28,6	61,5	76,9
	1,00	1	3,6	7,7	84,6
	2,00	2	7,1	15,4	100,0
	Total		13	46,4	100,0
Manquant	pas d'annonce HES	15	53,6		
Total		28	100,0		

Pour les institutions valaisannes en situation de pénurie (valeur ci-dessous > 0), le total des annonces publiées se monte à 33 et le nombre d'engagement de diplômé·es HES à 28. La différence, soit les ouvertures de postes qui n'ont pas été pourvu par un·e diplômé·e HES est de 5.

Tableau 22 – Différence d'engagement HES par rapport aux annonces – institution du Canton de Fribourg

Canton de Fribourg
Différence d'engagement HES par rapport aux annonces

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	-7,00	1	2.0	2.9	2.9
	-2,00	1	2.0	2.9	5.9
	,00	18	35.3	52.9	58.8
	1,00	8	15.7	23.5	82.4
	2,00	3	5.9	8.8	91.2
	5,00	1	2.0	2.9	94.1
	8,00	2	3.9	5.9	100.0
	Total		34	66.7	100.0
Manquant	pas d'annonce HES	17	33.3		
Total		51	100.0		

Pour les institutions fribourgeoises en situation de pénurie (valeur ci-dessous > 0), le total des annonces publiées se monte à 116 et le nombre d'engagement de diplômé·es HES à 81. La différence, soit les ouvertures de postes qui n'ont pas été pourvu par un·e diplômé·e HES est de 35.



Contexte et présentation

Les hautes écoles de travail social (HETS) ont pour mission de répondre aux besoins de main-d'œuvre du domaine social à l'échelle romande. Or, bon nombre d'employeurs du domaine social indiquent depuis plusieurs années éprouver des difficultés à recruter du personnel qualifié par un diplôme HES. Plusieurs signes indiquent une situation de pénurie plus ou moins marquée selon les cantons et selon les champs professionnels.

Les directions des quatre HETS et le domaine Travail social ont décidé en décembre 2022 de lancer une enquête permettant de documenter les difficultés de recrutement et objectiver ces constats de pénurie. Cette enquête s'inscrit dans un calendrier resserré, se concluant à l'automne 23, afin de pouvoir orienter la politique de formation de la HES-SO.

A moyen terme, l'étude pourrait être étendue et développée dans un système de monitoring du marché de l'emploi romand dans le domaine social.

Les buts de l'enquête sont les suivants:

**Décrire la situation actuelle de l'emploi dans les institutions du domaine social
Esquisser des tendances sur les besoins futurs en termes de volume d'engagements prévisibles pour les travailleurs et travailleuses sociales (TS) de niveau HES Identifier si des difficultés de recrutements sont plus marquées pour des profils particuliers (domaine professionnel, type de fonction, compétences particulières, etc.). Produire des informations de base utiles pour un futur monitoring.**

Méthodologie et destinataires

Pour répondre à ces questions, le choix a été fait de recueillir le point de vue des institutions employant des travailleurs sociaux et des travailleuses sociales, à travers une enquête par questionnaire.

Ce questionnaire s'adresse aux directions des institutions du travail social, car il nécessite une vision transversale des enjeux internes et externes pour le recrutement.

Nous entendons par institution les *lieux qui emploient du personnel social, indépendamment de la structure organisationnelle, des prestations fournies ou du nom utilisé (p.ex. centre social, foyer, crèche, maison de quartier)*. Si votre institution est composée de plusieurs sites, par ex. plusieurs lieux d'hébergements, nous avons besoin d'information sur l'institution dans son ensemble.

Indications pour remplir le questionnaire



Partie A: A. Données de base

A1. 1. Données de base

Nom de votre institution	<input type="text"/>
Rue	<input type="text"/>
Code postal	<input type="text"/>
Ville	<input type="text"/>
Votre nom	<input type="text"/>
Votre fonction au sein de l'institution	<input type="text"/>
Tél.	<input type="text"/>
E-Mail	<input type="text"/>

Partie B: B. Caractéristiques de l'institution

B1. 2. Quelle est la forme juridique de votre institution ?

Association	<input type="checkbox"/>
Fondation de droit privé	<input type="checkbox"/>
Fondation ou établissement de droit public	<input type="checkbox"/>
Service cantonal	<input type="checkbox"/>
Service communal ou inter-communal	<input type="checkbox"/>
Service régional	<input type="checkbox"/>
Société privée : SA, SàRL, SNC, SC	<input type="checkbox"/>
Autre forme juridique, préciser	<input type="checkbox"/>

Autre forme juridique, préciser

B2. 3. Quels sont les types de prestations proposés par votre institution ?

Accueil bas seuil/ urgence	<input type="checkbox"/>
Accueil de jour	<input type="checkbox"/>
Accueil parascolaire	<input type="checkbox"/>
Distribution de repas / Restauration sur place	<input type="checkbox"/>
Hébergement de nuit	<input type="checkbox"/>
Hébergement résidentiel (jour et nuit)	<input type="checkbox"/>
Appartements protégés, logements protégés, logements adaptés	<input type="checkbox"/>
Ateliers à vocation socialisante	<input type="checkbox"/>
Ateliers protégés	<input type="checkbox"/>
Ateliers à vocation productive	<input type="checkbox"/>
Entreprise sociale	<input type="checkbox"/>
Placement de personnel	<input type="checkbox"/>
Formation socio-professionnelle	<input type="checkbox"/>
Insertion/Réinsertion professionnelle	<input type="checkbox"/>
Insertion/Réinsertion sociale	<input type="checkbox"/>



Autres, préciser



Autres, préciser

Partie C: C. Composition du personnel

Ce groupe de questions porte sur le personnel salarié dans votre institution à la fin de l'année 2022. Aux endroits où nous vous le demandons, merci de transformer les postes à temps partiel en équivalents plein temps (EPT), p.ex. : 2 pers. à 50% + 1 pers. à 30% = 1,3 EPT.

Passons à présent aux professions sociales au sein de votre institution. Par professions sociales, nous entendons:

les professionnel-le-s exerçant des fonctions du travail social qui requièrent des formations de niveau HES et/ou ES, c'est-à-dire éducateur-trice social-e, animateur-trice socio-culturelle et assistant-e social-e les autres professions sociales comme assistant-e socio-éducatif-ve, maître-sse socio-professionnel-le, travailleur-se social-e, intervenant-e social, collaborateur-trice social-e, collaborateur-trice socio-éducatif-ve, encadrant-e éducatif-ve, etc. (quel que soit leur niveau de formation), y.c. les personnes étant encore en formation si elles sont salarié-e-s par ex. formation HES en emploi les chef-fe-s d'équipes et autres cadres intermédiaires (quel que soit le niveau de formation) qui ont sous leur responsabilité des collaborateurs-trices salarié-e-s exerçant une profession sociale.

C1. 6. Au 31.12.2022, combien votre institution employait-elle de salarié-e-s au total, toutes catégories comprises (personnel social, technique, administratif, etc.) ?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

C2. 7. A combien de postes à plein temps (EPT) cela équivaut-il ?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

C3.

8. Combien de collaborateurs-trices exerçant une profession sociale étaient employé-e-s dans votre institution au 31.12.2022 ?

Nombre de personnes engagées au total

Contrat à durée indéterminé

Contrat à durée déterminé

Intérimaire engagé par une agence de placement



C4.

8. Combien de collaborateurs-trices exerçant une profession sociale étaient employé-e-s dans votre institution au 31.12.2022 ?

Nombre de personnes en équivalent plein temps

Contrat à durée indéterminé

Contrat à durée déterminé

Intérimaire engagé par une agence de placement

C5.

9. Dans votre institution, concernant l'ensemble des salarié-e-s exerçant une profession sociale, veuillez indiquer le nombre de personnes engagées selon le niveau le plus élevé de formation (que la formation ait été suivie dans le domaine social ou non) ?

Scolarité obligatoire

P.ex., si une personne a d'abord obtenu un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, puis une maturité professionnelle, puis un diplôme HES, alors il ne faut choisir que « HES ».

Pour les collaborateur-trice-s ayant obtenu un diplôme étranger, vous pouvez indiquer l'équivalence avec les formations suisses selon les pratiques de votre institution. Si vous ne pouvez pas trouver d'équivalence, vous pouvez les ajouter dans la rubrique «diplôme étranger, préciser».

Nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s

C6.

9. Dans votre institution, concernant l'ensemble des salarié-e-s exerçant une profession sociale, veuillez indiquer le nombre de personnes engagées selon le niveau le plus élevé de formation (que la formation ait été suivie dans le domaine social ou non) ?

Attestation de formation professionnelle (AFP)

P.ex., si une personne a d'abord obtenu un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, puis une maturité professionnelle, puis un diplôme HES, alors il ne faut choisir que « HES ».

Pour les collaborateur-trice-s ayant obtenu un diplôme étranger, vous pouvez indiquer l'équivalence avec les formations suisses selon les pratiques de votre institution. Si vous ne pouvez pas trouver d'équivalence, vous pouvez les ajouter dans la rubrique «diplôme étranger, préciser».

Nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s



C7.

9. Dans votre institution, concernant l'ensemble des salarié-e-s exerçant une profession sociale, veuillez indiquer le nombre de personnes engagées selon le niveau le plus élevé de formation (que la formation ait été suivie dans le domaine social ou non) ?

Certificat fédéral de capacité (CFC)

P.ex., si une personne a d'abord obtenu un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, puis une maturité professionnelle, puis un diplôme HES, alors il ne faut choisir que « HES ».

Pour les collaborateur-trice-s ayant obtenu un diplôme étranger, vous pouvez indiquer l'équivalence avec les formations suisses selon les pratiques de votre institution. Si vous ne pouvez pas trouver d'équivalence, vous pouvez les ajouter dans la rubrique «diplôme étranger, préciser».

Nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s

C8.

9. Dans votre institution, concernant l'ensemble des salarié-e-s exerçant une profession sociale, veuillez indiquer le nombre de personnes engagées selon le niveau le plus élevé de formation (que la formation ait été suivie dans le domaine social ou non) ?

Brevet fédéral, diplôme fédéral

P.ex., si une personne a d'abord obtenu un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, puis une maturité professionnelle, puis un diplôme HES, alors il ne faut choisir que « HES ».

Pour les collaborateur-trice-s ayant obtenu un diplôme étranger, vous pouvez indiquer l'équivalence avec les formations suisses selon les pratiques de votre institution. Si vous ne pouvez pas trouver d'équivalence, vous pouvez les ajouter dans la rubrique «diplôme étranger, préciser».

Nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s

C9.

9. Dans votre institution, concernant l'ensemble des salarié-e-s exerçant une profession sociale, veuillez indiquer le nombre de personnes engagées selon le niveau le plus élevé de formation (que la formation ait été suivie dans le domaine social ou non) ?

Formation en école supérieure (ES)

P.ex., si une personne a d'abord obtenu un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, puis une maturité professionnelle, puis un diplôme HES, alors il ne faut choisir que « HES ».

Pour les collaborateur-trice-s ayant obtenu un diplôme étranger, vous pouvez indiquer l'équivalence avec les formations suisses selon les pratiques de votre institution. Si vous ne pouvez pas trouver d'équivalence, vous pouvez les ajouter dans la rubrique «diplôme étranger, préciser».

Nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s



C10.

9. Dans votre institution, concernant l'ensemble des salarié-e-s exerçant une profession sociale, veuillez indiquer le nombre de personnes engagées selon le niveau le plus élevé de formation (que la formation ait été suivie dans le domaine social ou non) ?

Formation en haute école spécialisée (HES)

P.ex., si une personne a d'abord obtenu un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, puis une maturité professionnelle, puis un diplôme HES, alors il ne faut choisir que « HES ».

Pour les collaborateur-trice-s ayant obtenu un diplôme étranger, vous pouvez indiquer l'équivalence avec les formations suisses selon les pratiques de votre institution. Si vous ne pouvez pas trouver d'équivalence, vous pouvez les ajouter dans la rubrique «diplôme étranger, préciser».

Nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s

C11.

9. Dans votre institution, concernant l'ensemble des salarié-e-s exerçant une profession sociale, veuillez indiquer le nombre de personnes engagées selon le niveau le plus élevé de formation (que la formation ait été suivie dans le domaine social ou non) ?

Formation universitaire

P.ex., si une personne a d'abord obtenu un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, puis une maturité professionnelle, puis un diplôme HES, alors il ne faut choisir que « HES ».

Pour les collaborateur-trice-s ayant obtenu un diplôme étranger, vous pouvez indiquer l'équivalence avec les formations suisses selon les pratiques de votre institution. Si vous ne pouvez pas trouver d'équivalence, vous pouvez les ajouter dans la rubrique «diplôme étranger, préciser».

Nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s

C12.

9. Dans votre institution, concernant l'ensemble des salarié-e-s exerçant une profession sociale, veuillez indiquer le nombre de personnes engagées selon le niveau le plus élevé de formation (que la formation ait été suivie dans le domaine social ou non) ?

Diplômes étrangers sans équivalence ci-dessus, préciser

P.ex., si une personne a d'abord obtenu un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, puis une maturité professionnelle, puis un diplôme HES, alors il ne faut choisir que « HES ».

Pour les collaborateur-trice-s ayant obtenu un diplôme étranger, vous pouvez indiquer l'équivalence avec les formations suisses selon les pratiques de votre institution. Si vous ne pouvez pas trouver d'équivalence, vous pouvez les ajouter dans la rubrique «diplôme étranger, préciser».

Nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s



C13.

9. Dans votre institution, concernant l'ensemble des salarié-e-s exerçant une profession sociale, veuillez indiquer le nombre de personnes engagées selon le niveau le plus élevé de formation (que la formation ait été suivie dans le domaine social ou non) ?

Autre, préciser

P.ex., si une personne a d'abord obtenu un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, puis une maturité professionnelle, puis un diplôme HES, alors il ne faut choisir que « HES ».

Pour les collaborateur-trice-s ayant obtenu un diplôme étranger, vous pouvez indiquer l'équivalence avec les formations suisses selon les pratiques de votre institution. Si vous ne pouvez pas trouver d'équivalence, vous pouvez les ajouter dans la rubrique «diplôme étranger, préciser».

Nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s

C14. Veuillez préciser le niveau d'études le plus élevé des *autres formations*.

C15. Veuillez préciser le niveau d'études le plus élevé des diplômes étrangers sans équivalence.

C16. Si vous avez des commentaires à nous fournir concernant certains des chiffres fournis ci-dessus, vous pouvez le faire ici :



Partie D: D. Recrutements effectués

Ce groupe de questions porte sur l'ensemble des recrutements effectués durant l'année 2022 pour des professions sociales telles que définies précédemment.

Nous nous intéressons ici aux critères de formation minimums pour les recrutements effectués en 2022

D1. 10. Pour les professions sociales, combien d'annonces de postes nécessitant spécifiquement un diplôme HES et/ou ES avez-vous mis au concours en 2022 ?

Nombre d'annonces qui...

Si l'annonce mentionnait aussi « ou titre jugé équivalent », veuillez aussi l'inclure dans votre total ci-dessous. P.ex. si l'annonce disait « formation HES ou titre jugé équivalent », alors cette annonce appartient à la ligne « L'annonce mentionnait HES uniquement ».

Merci d'indiquer une réponse par ligne.

mentionnaient HES uniquement

mentionnaient ES uniquement

mentionnaient HES et ES

ne mentionnaient pas de niveau de formation particulier

D2. 11. Au final combien de personnes au bénéfice d'un diplôme HES ou d'un diplôme ES [ou les dénominations antérieures des formations équivalentes, p.ex. diplôme ESTS, IES, etc.] avez-vous engagées pour occuper ces [nombre de postes indiqués à la Q10] postes en 2022 ?

Si vous ne pouvez pas indiquer le nombre exact, une estimation suffira.

Nombre de diplômé-e-s HES engagé-e-s

Nombre de diplômé-e-s ES engagé-e-s

D3. 12. Parmi les postes pour lesquels vous n'avez pas engagé des personnes qualifiées HES ou ES en 2022, pouvez-vous nous indiquer si les raisons suivantes sont importantes ?

Il y a eu peu ou pas de postulations de personnes diplômées

Les postulations des diplômé-e-s HES/ES étaient de moins bonne

Les qualifications universitaires étaient tout aussi intéressantes que

L'expérience professionnelle était plus intéressante que le diplôme

Autre, préciser

Très important	Assez important	Peu important	Pas du tout important	Ne s'applique pas
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

D4.



D5. 13. De manière générale, pour les diplômé-e-s HES que vous souhaitez engager, l'orientation ou l'option choisie (service social, animation socio-culturelle, éducation sociale) est-elle un critère pour le recrutement ?

Toujours	<input type="checkbox"/>
Souvent	<input type="checkbox"/>
Rarement	<input type="checkbox"/>
Jamais	<input type="checkbox"/>

D6. 13b. Pouvez-vous nous indiquer, parmi les raisons suivantes, en quoi est-ce important ?

	Très importante	Assez importante	Peu important	Pas du tout important	Ne s'applique pas
Connaissances théoriques et méthodologiques en lien avec le	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Expériences professionnelles et de formation pratique dans le	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissances du réseau et des acteurs du champ concerné	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres, précisez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D7.

D8. 14. En général, est-ce que votre institution prend des mesures particulières pour favoriser le recrutement du personnel qualifié HES dans les professions sociales ?

Non, pas de mesures particulières	<input type="checkbox"/>
Informations lors d'événements d'orientation professionnelle (p.ex. participation salons des métiers ou autre événement de ce type)	<input type="checkbox"/>
Prise de contact directe avec une/des HETS pour manifester vos besoins	<input type="checkbox"/>
Prise de contact avec les ECG, Lycées, Gymnases ou Collèges, pour de l'information aux élèves ou pour manifester vos besoins	<input type="checkbox"/>
Autres, précisez	<input type="checkbox"/>

Autres, précisez



Partie E: E. Développement professionnel

Ce groupe de questions porte sur la formation continue des salarié-e-s exerçant une profession sociale au sein de votre institution qui ont un CFC ou une formation ES (et qui n'ont donc pas de diplôme HES).

E1. 15. Encouragez-vous les personnes détentrices d'un CFC à obtenir une maturité professionnelle puis un diplôme HES, en réagissant positivement à la demande ?

Si vous encouragez l'obtention d'une maturité professionnelle, mais pas les formations HES, cochez non.

- Oui, systématiquement
- Oui, au cas par cas.
- Non, jamais ou presque jamais
- Aucune demande à ce jour

E2. 16. Quels moyens mettez-vous à disposition pour ces détenteur-trice-s de CFC pour favoriser la formation ?

- Réduction du temps de travail avec compensation salariale
- Réduction du temps de travail sans compensation salariale
- Soutien financier : financement complet de la formation
- Soutien financier : financement partiel de la formation
- Autre

Autre

E3. 17. Encouragez-vous les personnes détentrices d'un diplôme ES à obtenir un diplôme HES, en réagissant positivement à la demande ?

- Oui, systématiquement
- Oui, au cas par cas
- Non, jamais ou presque
- Aucune demande à ce jour

E4. 18. Quels moyens mettez-vous à disposition pour ces détenteur-trice-s d'un diplôme ES pour favoriser la formation ?

- Réduction du temps de travail avec compensation salariale
- Réduction du temps de travail sans compensation salariale
- Soutien financier : financement complet de la formation
- Soutien financier : financement partiel de la formation
- Autre

Autre



E5. 19. Dans votre institution, combien de personnes aujourd'hui détentrices d'un diplôme HES ont été engagées avec un autre diplôme et ont obtenu leur diplôme HES en cours d'emploi ?

Si vous ne connaissez pas la réponse exacte, une estimation suffira.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Partie F: F. Démissions, départs

Ce groupe de questions porte sur les départs et les démissions du personnel dans les professions sociales

F1.

20. Combien d'employé-e-s des professions sociales suivantes ont quitté votre institution en 2022 ?

Salarié-e-s ayant un diplôme HES

Une promotion dans un autre secteur de l'institution, un changement de poste, de secteur ou de site de la même institution ne constitue pas un « départ ».

Si vous n'avez pas l'information par niveau de formation, vous pouvez écrire le nombre total de démissions, retraites et autres types de départ dans la deuxième ligne (salarié-e-s avec autres niveaux de formations).

Démissions

Retraites

Autres types de départs (licenciements, fin de contrat à durée déterminée etc)

F2.

20. Combien d'employé-e-s des professions sociales suivantes ont quitté votre institution en 2022 ?

Salarié-e-s avec autres formations

Une promotion dans un autre secteur de l'institution, un changement de poste, de secteur ou de site de la même institution ne constitue pas un « départ ».

Si vous n'avez pas l'information par niveau de formation, vous pouvez écrire le nombre total de démissions, retraites et autres types de départ dans la deuxième ligne (salarié-e-s avec autres niveaux de formations).

Démissions

Retraites

Autres types de départs (licenciements, fin de contrat à durée déterminée etc)



Partie G: G. Evolution, besoins

Ce groupe de questions porte maintenant sur l'avenir proche et l'évolution des besoins en main d'œuvre qualifié

G1. 21. Comment voyez-vous le développement des besoins en main-d'œuvre qualifié à 2-3 ans dans votre institution pour les professions sociales, en fonction du niveau de formation ?

	Nombre d'employé-e-s en hausse	Nombre d'employé-e-s en baisse	Nombre d'employé-e-s stable	Ne sait pas
Pour les personnes diplômées AFP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour les personnes diplômées CFC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour les personnes diplômées ES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour les personnes diplômées HES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour les détenteurs d'un diplôme universitaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres professionnel-le-s du social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G2.

G3. 22. Quelles sont les causes / facteurs que vous identifiez pour l'évolution des besoins en personnel dans les professions sociale que vous venez d'indiquer ?

Vieillissement de la population	<input type="checkbox"/>
Flux migratoires	<input type="checkbox"/>
Augmentation de certains types de handicap dans la population	<input type="checkbox"/>
Complexification des situations à traiter	<input type="checkbox"/>
Augmentation de la précarité	<input type="checkbox"/>
Décisions politiques, exigences réglementaires	<input type="checkbox"/>
Facteurs financiers / finances publiques	<input type="checkbox"/>
Autres facteurs, précisez	<input type="checkbox"/>

Autres facteurs, précisez

G4. 23. Est-ce que votre institution prend des mesures particulières pour fidéliser le personnel diplômé HES ?

Non, pas de mesures particulières	<input type="checkbox"/>
Aménagement des horaires de travail pour les collaborateur-trice-s ayant des enfants	<input type="checkbox"/>
Possibilités de progression salariale	<input type="checkbox"/>
Perspectives de carrière en termes d'avancement (poste de responsable d'équipe p.ex.)	<input type="checkbox"/>
Perspectives de carrière en termes de prises de responsabilité, p.ex. dans la définition du contenu des activités (sans forcément de changement de niveau hiérarchique)	<input type="checkbox"/>
Accès / soutien pour des formations continues (CAS, MAS, DAS, autres)	<input type="checkbox"/>



Autres, noter



Autres, noter

G5. 24. Avez-vous d'autres remarques concernant l'évolution des besoins en personnel dans les professions du social ?

Nous vous remercions infiniment pour votre temps et vos réponses, qui sont très précieuses pour les hautes écoles de travail social !