



R

FORs ORTRA pour la formation professionnelle, secondaire II et tertiaire, dans le domaine social

Bulletin périodique d'information

S

Réorganisation du marché de l'emploi dans le domaine social

La Commission tripartite - laquelle réunit les responsables des quatre sites de la HES-SO du domaine travail social, les terrains, employeurs et employés - et la FORs ont organisé le 17 novembre dernier une demi-journée de travail durant laquelle ont été présentés les résultats d'une enquête traitant de la situation du marché de l'emploi dans le domaine social en Suisse romande.

Au vu du nombre de personnes appelées à se former dans le domaine, aux niveaux CFC, Ecoles supérieures et HES, depuis 2006 déjà, la Commission tripartite s'interrogeait sur la capacité d'absorption du marché de l'emploi. N'allait-on pas former trop de personnes pour un marché de l'emploi paraissant déjà saturé? En se posant cette question, la Commission tripartite qui avait déjà réalisé cinq enquêtes de ce type entre 1979 et 2001 cherchait à en lancer une nouvelle. Cette nouvelle enquête devait répondre à deux nouvelles conditions:

- Etre élargie à l'ensemble du travail social alors que jusque-là, elle avait été confinée au domaine socio-éducatif;
- Etablir une méthodologie permettant un monitoring de la situation du marché de l'emploi dans le domaine social en Suisse romande. Il s'agissait d'élaborer un dispositif permettant d'être répété périodiquement, et ce, pour mieux comprendre la structure

de l'emploi et ses futurs besoins, avec une idée prospective.

Le travail a pu démarrer formellement en début 2008 après qu'un partenariat entre la Commission tripartite et la FORs et des fonds aient pu être trouvés.

Quelques résultats marquant

Une des premières grandes surprises de ces résultats est le nombre de personnes travaillant dans le domaine social en Suisse romande. On compte près de 1'700 institutions sociales, lesquelles emploient un peu plus de 22'000 personnes. La grande part des postes concerne l'éducation de l'enfance et l'éducation sociale (69.5%). On trouve ensuite le personnel de service social (20.8%), les maîtres socioprofessionnels (14.2%) et les animateurs socioculturels (9.7%). Là où l'on craignait un affaissement du nombre d'emplois, des prévisions montrent que dans la plupart des secteurs, il devrait y avoir une légère augmentation des postes de travail, de même pour ce qui concerne la formation en emploi entre 2009 et 2010.

Les résultats font apparaître une deuxième surprise concernant la composition démographique du personnel. S'il n'est pas étonnant de voir que la profession reste essentiellement féminine, voire que cette tendance s'accroît, il était surprenant de voir

que l'essentiel des travailleurs sociaux sont suisses. Cet aspect mérite que l'on s'y arrête ultérieurement. Cela pose en effet un certain nombre de questions. Schématiquement, le travail social, avec tout ce qu'il comporte d'aspects normatifs, serait réalisé par des Suissesses. Qu'est-ce que cela signifie en termes de conditions de travail, de représentations sociales de la profession? On pourrait poursuivre notre interrogation, retrouve-t-on les mêmes proportions de femmes et d'hommes au niveau des postes de cadres? Il y a là manifestement tout un champ d'investigation, ne relevant plus strictement du marché de l'emploi mais de la profession et de son identité.

Un autre résultat marquant concerne le nombre de personnes formées en travail social. 64% des personnes travaillant dans le secteur social sont au bénéfice d'une formation en travail social réalisée au niveau tertiaire. Nous ne trouvons qu'un faible pourcentage de personnes ayant réalisé un CFC d'assistant socioéducatif (1.4%), ce qui n'est pas surprenant vu que l'enquête a été réalisée sur des données de la fin 2008. Nous savons que ce chiffre est appelé à augmenter fortement ces prochaines années. Signe d'une meilleure qualification du personnel, nous pouvons supposer que ce pourcentage prendra le pas sur le nombre de personnes n'étant pas au bénéfice d'une formation professionnelle dans le domaine social. Sur les quelques 30.5% de ces personnes non formées spécifiquement dans le travail social, il faut tout de même savoir que près de la moitié sont au bénéfice d'une formation universitaire. Nous référant à la précédente enquête Tripartite, le nombre de personnes sans aucun diplôme professionnel a diminué, indiquant par là une hausse générale des qualifications du personnel. Ici, nous pouvons interroger la qualification du personnel des institutions sociales.

Photographie et perspectives

Cette enquête fait une photographie très complète de la situation du marché de l'emploi dans le domaine social en Suisse romande. Nous savons déjà que certains chiffres seront amenés à évoluer très vite, notamment ceux qui concernent la répartition des titres professionnels. Il importe dès lors de pouvoir assurer un suivi. Nous espérons pouvoir reconduire cette enquête dans trois ou cinq ans afin d'avoir un peu plus de recul, de voir quelles sont les tendances qui se sont dégagées et par là, pouvoir entrevoir des perspectives avec plus de précisions.

Nos remerciements

Nous tenons ici à remercier pour la réalisation de cette enquête M. Gaberel, professeur et chercheur à l'EESP et Mme Baeschler, son assistante de recherche. Cette recherche a été possible grâce à un financement de la HES-SO, de la Loterie romande et d'Intégras. Nous remercions donc ici ces organismes.

La FORs souhaite présenter les réflexions qui ont eu lieu lors de ce colloque. Les deux prochains numéros de notre bulletin traiteront, pour le premier des enjeux autour de la formation continue et le suivant de la question des stages.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et nous vous adressons tous nos vœux pour 2010.

Olivier Nordmann, président de la Commission tripartite

Olivier Grand, président ad-intérim de la FORs

Informations complémentaires et enquête téléchargeable sur : www.fors-ortra.ch

La FORs, représentant l'Organisation romande du Travail dans le secteur social, a été créée dans le sillage de l'OrTra faîtière suisse du social en février 2005. Ses membres sont les associations faîtières des employeurs et des employés du domaine (ARDIPE Association romande des directeurs d'institutions de la petite enfance, AROC Association romande des crèches, ARODEMS Association romande et tessinoise des directeurs de maisons pour personnes âgées, Avenir social Professionnels travail social suisse, Intégras - institutions de l'enfance, des jeunes handicapés et en difficulté, INSOS Institutions sociales suisses pour personnes handicapées, Syndicat suisse des services publics SSP, OrTra santé-social interjurassienne, OrTra Neuchâtel santé-social, OrTra santé-social Fribourg, OrTra social Vaud, OrTra santé-social Genève.

La situation de l'emploi dans le domaine social en Suisse romande

La situation de l'emploi dans le domaine social découle des choix des multiples acteurs, individuels et sociaux, qui investissent ces champs d'activités. Hors, depuis une quinzaine d'années, nous voyons tout ce secteur d'activités évoluer et s'adapter à un environnement économique et légal changeant. Les lois fédérales et cantonales organisant l'activité et le financement des organismes étatiques, paraétatiques et privés actifs dans le domaine social, les lois réglant la formation et l'exercice des professions sociales, les règles de dénombrement et de classification de ces organismes et de ces personnes, l'état des négociations entre partenaires sociaux, les lieux de formation et les diplômes délivrés, les demandeurs de soins, d'aide ou d'encadrement et la nature de leur demandes, tout change, tout bouge, tout varie. Il semble dès lors extrêmement complexe d'établir un modèle descriptif fiable de l'emploi dans ce domaine social car sa définition même et l'appartenance au domaine lui même constitue un enjeu.

L'Office fédéral de la statistique (OFS) nous apporte un appui statistique en définissant dix catégories d'établissements. Malheureusement deux d'entre elles rassemblant les « autres établissements [...] » laissent un bon tiers des institutions sociales dans l'ombre. En revanche, entre 1998 et 2005, l'OFS relève pour l'ensemble de ce domaine en Suisse romande, une croissance de 8% des établissements, de 17% des emplois et de 15% des équivalents à plein temps, sans compter les établissements médico-sociaux (EMS). Le domaine social a ainsi connu une importante élévation de l'activité qui s'est traduite par une forte augmentation du nombre d'emplois, notamment à temps partiel. Une exploitation détaillée du recensement des entreprises 2008 permettra sans doute de prolonger cette tendance. Il s'agit là d'un premier indice de croissance de l'emploi dans ce secteur. Mais il reste assez général.

Partant de ces constats, la Commission tripartite du domaine travail social et la

FORs, organisation du monde du travail (ORTRA) romande pour la formation professionnelle dans le domaine social, ont mandaté la réalisation d'une double enquête sur la situation de l'emploi auprès des institutions et des professionnel·le·s du domaine social de Suisse romande. L'enquête initiale adressée à 1773 établissements actifs dans le domaine social a été complétée par des questionnaires électroniques destinés au personnel des établissements. De novembre 2008 à juin 2009, 773 établissements ont répondu ainsi que 1192 personnes. Le taux de réponse net est de 43.4 % et l'intervalle de confiance à 95% de $\pm 2.0\%$ dans le premier cas et de 11.7% avec un intervalle de confiance à 95% de $\pm 2.5\%$, dans le second. Les résultats présentés ci-dessous sont calés sur le mois de novembre 2008. Les prévisions portent sur les postes ouverts et les formations en emploi correspondantes en 2009 et 2010 pour quatre ensembles de postes : les postes d'animation sociale et culturelle, les postes de maîtrise socioprofessionnelle, les postes de service social (anc. assistance sociale) et les postes d'éducation au sens large, comprenant tant l'éducation en institutions spécialisée que l'éducation préscolaire.

En ce qui concerne les postes ouverts, les établissements prévoient pour 2009 une croissance du nombre d'emploi : 2.4% dans le champ de l'éducation, 2.8% dans le service social et 2.6% dans l'animation socioculturelle contre 1.7% seulement dans le champ socioprofessionnel. L'évolution prévue pour 2010 reste, pour l'heure, en dessous de 2% quel que soit le champ concerné : respectivement 2.0%, 0.9%, 0.4% et 0.9%. Nous retiendrons donc une nette orientation à la hausse du nombre de postes pour 2009 et des prévisions plus prudentes pour 2010 qui apparaît comme pleine d'incertitude. Il reste clair que les institutions continuent de recruter et qu'elles prévoient de le faire encore en 2010 même si elles manifestent une certaine prudence tant

dans le nombre que dans les taux des engagements prévus.

Les formations en emploi restent une voie de qualification importante pour les champs socioéducatif et socioprofessionnel qui prévoient de consacrer respectivement 2.7% et 3.9% de leurs postes à la formation en emploi. L'année suivante les établissements de ces deux champs prévoient de réduire quelque peu leur effort : 2.6% et 3.5%. L'effort est moindre, ou les difficultés plus grandes, dans les établissements de service social et d'animation qui envisagent d'y consacrer 0,7% et 0,5% pour 2009 et légèrement plus l'année suivante : 0.8% et 0.7%. Cette tendance reste dans la continuité de ce qui passe actuellement.

Enfin, avec 248 et 215 postes équivalents plein temps prévus pour des apprentissages d'assistant socio-éducatifs et d'assistantes socio-éducatives (ASE) en 2009 et 2010, cette voie de qualification prend sa place dans le paysage des formations socioéducatives. Rapportés au 9670 équivalents plein temps que compte le champ de l'éducation sociale en Suisse romande, les places d'apprentissage prévues en 2009 et 2010 représentent respectivement 2,6% et 2,2%. Comparée aux effectifs des volées 2006, 2007 et 2008, respectivement 211, 289 et 286, l'annonce de 248 plein temps pour 2009 et déjà 215 pour 2010 corrobore la stabilisation de cette nouvelle filière de formation. Même compte tenu de la marge d'erreur possible cette évolution représente une augmentation significative du nombre d'emplois consacrés à l'apprentissage.

Nous observons des tendances institutionnelles fortes qui démontrent des demandes de personnel qualifié dans les quatre ensembles de postes étudiés. Ces informations corroborent, prolongent et précisent les éléments relevés par l'OFS pour l'évolution du domaine entre 1998 et 2005. Mais qu'en est-il de la situation de l'emploi du point de vue des professionnel·le·s engagé·e·s par ces mêmes institutions ? La seconde partie de l'enquête permet de répondre à cette question pour chaque champ professionnel.

Les éducatrices et éducateurs en institution spécialisée se partagent les postes d'éducation sociale ou spécialisée. Depuis 2001 la part des hommes est passée de 40.5% à 42.6% actuellement. L'accroissement du personnel allie un recrutement important de femmes jeunes et un maintien du recrutement masculin plus tardif, 27.5 ans en moyenne contre 25.0 ans pour les femmes. Le partage des tâches éducatives familiales se règle par le développement du temps partiel des éducatrices et le maintien du temps plein pour les éducateurs. La proportion d'employé·e·s d'origine étrangère, 11.1%, est deux fois plus faible que dans le secteur tertiaire suisse dans son ensemble, sans parler du domaine des soins hospitaliers. Les deux tiers, 65.4%, des employé·e·s disposent d'un titre décerné par une école supérieure en travail social (ESTS) ou, plus récemment, d'un titre HES ou d'une équivalence HES reconnue. Les titres des écoles supérieures (ES) viennent ensuite avec 1.8% des employé·e·s, de même que les certificats de capacité, notamment les ASE, 1.8%, puis les breveté·e·s, et les maturités professionnelles avec 1.6% chacun. Enfin, seuls 8.2% des employé·e·s désirent augmenter leur temps de travail, contre 20.7% qui voudraient réduire leur temps de travail. Ce champ éducatif reste orienté vers une demande de personnel qualifié, d'autant plus que 28% du personnel ne dispose pas d'un diplôme spécifique.

Des femmes occupent les trois quarts (73.4%) des postes de service social. La présence masculine reste observable dans toutes les tranches d'âge et tend à se renforcer après 45 ans. Les temps partiels restent très féminins : 73.5% des assistantes sociales contre 38.3% des assistants sociaux. Le retrait progressif des femmes de ce champ professionnel après 35 ans correspond probablement à un retrait de femmes travaillant déjà à temps partiel avec des enfants à charge. Le service social ne fait pas exception à la norme implicite qui veut qu'un assistant social ou une assistante social soit suisse : il compte seulement 7.6% d'européen·ne·s et de citoyen·e·s extracommunautaires. En revanche, la panoplie de diplôme donnant accès à cette profession est

large : 33% de diplômés HES ou d'équivalences reconnues, 24% de diplômés ESTS, 24% de diplômé·e·s HES et universitaires d'autres disciplines (éducation, pédagogie, psychologie, travail social, sociologie, etc.) et de multiples autres voies. Il est clair que la croissance de l'emploi prévue ne sera pas absorbée par la demande interne : seuls 8,9% des employé·e·s disent vouloir augmenter leur temps de travail alors que 15.5% veulent le réduire. La situation de l'emploi de ce champ professionnel est clairement orientée vers la demande de personnel qualifié.

En Suisse romande, les maîtresses et les maîtres socioprofessionnel·le·s (MSP) constituent un champ professionnel bien délimité. Une majorité de temps pleins est associée à une dominante masculine toutefois moindre qu'en 2001 puisque la part de femme est passée de 30% à 35% même elle reste très liée aux postes à temps partiel. Ceci explique que les maîtresses ne quittent pas massivement leur emploi après 35 ans même avec des enfants à charge. Relevons également un âge moyen d'entrée en emploi, 30.4 ans, et une moyenne d'âge, 43.0 ans, plus élevés que dans les autres champs du domaine social. Cette différence s'explique par la double formation d'usage dans cette profession : 14.4% ont un titre de l'ARPIH (ES) et 34% un titre ESTS de l'un des sites HES, 17% un diplôme ES d'éducateur spécialisé ou d'éducatrices de l'enfant, 31% un diplôme ESTS d'éducateurs ou éducatrices spécialisé·e·s et 13% un diplôme HES du domaine Travail social. Notons encore que 22% des MSP seraient heureux de diminuer leur temps de travail contre seulement 8% qui souhaitent l'augmenter. Cela caractérise une situation de l'emploi demandeuse d'employé·e·s qualifié·e·s et formé·e·s disponibles. Les possibilités d'accès aux formations de MSP en emploi ne suivent pas sérieusement cette tendance.

Le champ de l'animation socioculturelle compte une proportion plus élevée de femmes (61.9%) que d'hommes. Le temps partiel reste plus fréquent chez les femmes, 82.7%, alors que les hommes favorisent le plein temps, 34.4%. Ces proportions se traduisent par une distribution des âges typique des

taux d'activité féminins : une baisse de l'activité après 30 ans et une hausse après 40 ans. Nous observons également une diminution de la part des hommes parmi les tranches d'âge les plus jeunes, signe de la féminisation largement entamée du champ professionnel. Parmi les hommes, 53.1% ont un ou des enfants à charge, comparé à 44.2% des femmes, cela confirme l'hypothèse du retrait des femmes de ce marché du travail pour cause d'éducation familiale. Les personnes occupant les postes d'animatrices et d'animateurs socioculturel·le·s ne disposent pas toutes d'un titre spécifique. Néanmoins, 53,6% des personnes actives dans le domaine possèdent un diplôme d'animatrice ou d'animateur socioculturel·le·s d'une école supérieure en travail social (ESTS, 32.1%) ou d'une Haute école spécialisée (HES, 21.4%). En outre, 10.3% des personnes actives dans ce champ proviennent de cette filière ESTS ou HES avec des titres d'éducateur ou d'éducatrice, de maître ou maîtresse socioprofessionnel·le ou de service social. Par ailleurs, l'offre de postes dans le champ de l'animation socioculturelle pour l'année à venir reste modeste. Cet indicateur et l'écart entre les 7.5% de personnes voulant diminuer leur temps de travail et les 15.5% voulant l'accroître laissent penser que la situation de l'emploi sur ce champ professionnel reste tendue. La situation de l'emploi du champ de l'animation socioculturelle semble stagner entre une offre de poste et de formations en emploi limitées (+31 postes et 26 formations en 2 ans) et une demande d'augmentation nette du temps de travail de 8% du personnel.

Le champ professionnel de la petite enfance en Suisse romande présente des caractéristiques particulières. Les rares hommes y occupaient 3.7% des emplois lors de l'enquête de 2001 et 3.6% en 2008. Les trois quarts des éducateurs ont opté pour le plein temps et ne désirent pas en changer. De leur côté, les éducatrices ne montrent pas de retraits importants de l'emploi à partir de 35 ans. Leur âge d'entrée en emploi, 25.9 ans, n'est pas particulièrement précoce, les éducateurs ont eux entamé leur carrière de manière rapide à 22.8 ans et sont en moyenne plus jeunes que leurs consœurs, 33.9 ans contre 39.2 ans. Si une large majorité des

éducatrices, 72.2%, occupent des temps partiels, cela ne se traduit pas obligatoirement dans une structure familiale traditionnelle avec charge d'enfants. Retenons que c'est dans ce champ professionnel que les titulaires d'un diplôme professionnel spécifique sont les plus nombreux : 64.3% en comptant les éducatrices sociales et éducateurs sociaux HES, les éducateurs et éducatrices spécialisé·e·s ou ESTS de la petite enfance, les éducatrices et éducateurs de la petite enfance, du jeune enfant et de l'enfant en école supérieure (ES). Les employé·e·s provenant d'autres filières de formation, comme l'animation socioculturelle, la maîtrise socioprofessionnelle sont plutôt rares. Le nombre de demande de hausse du temps de travail, 14.7%, dépasse celui des demandes de baisse, 10.7%. La croissance du nombre de postes éducatifs annoncée par les institutions arrive à un moment où la demande interne existe déjà. Le faible nombre d'éducatrices de plus de 55 ans et l'absence d'hommes de cet âge suggère un fort développement de l'emploi dans ce champ dans les années 1980. Cela

signifie également que si les départs naturels seront restreints dans les dix ans à venir, ils risquent de devenir beaucoup plus importants ensuite. Pour les années avenir, la situation dans le champ préscolaire s'oriente vers une offre d'emploi dépassant légèrement la demande.

Ainsi des cinq champs professionnels étudiés nous retenons que trois présentent une situation de nette demande de personnel qualifié, que le préscolaire évolue entre demande et stagnation et que le champ socioculturel reste stable. Notons encore qu'au regard des taux de diplômes professionnels variant de 61.9% à 79.8% tous devraient accroître la qualification professionnelle de leur personnel.

Pascal Gaberel

Laboratoire de recherche santé-social (LaReSS),
Haute école de travail social et de la santé – EESP – Lausanne.
Janvier 2010.

Réflexions autour de la division du travail

Bref rappel du contexte

Les réflexions abordées ci-dessous trouvent leur origine dans la mise en œuvre de la Réforme de la péréquation et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT) et dans les modifications intervenues en matière de Politique de formation professionnelle en Suisse.

A.- La Réforme de la péréquation et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT)

A la suite de la révision totale de la Constitution fédérale, le Conseil fédéral a soumis en 2004 au peuple suisse qui l'a accepté, un projet de « Réforme de la péréquation et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT) ».

Avec l'entrée en vigueur de la RPT le 1^{er} janvier 2008, le Service de prévoyance et d'aide sociales du canton de Vaud, à l'instar de tous les autres cantons, a mis en place une démarche pour élaborer son « Plan stratégique en faveur de l'intégration des personnes adultes en situation de handicap et de la prise en charge en structure de jour ou à caractère résidentiel de mineurs en situation de handicap – PSV ». Les aspects de « Formation » doivent être développés dans le PSV, c'est la raison pour laquelle le « Groupe de travail Formation – RPT » a été constitué. Le cahier des charges de ce groupe¹, qui a réuni des intervenants provenant des associations professionnelles et syndicales ainsi que des cadres d'institutions, porte notamment sur les aspects suivants :

- Identifier les différentes formations du domaine socio-éducatif et leurs caractéristiques
- Anticiper l'impact des mutations en cours dans les institutions

- Arrêter des critères de répartition des différents niveaux de formation et intégrer des nouveaux métiers/professions dans l'organisation des institutions.

B.- Les effets d'une politique de formation en mutation

La nouvelle Politique fédérale de formation professionnelle ne cesse d'entraîner des turbulences dans le domaine « santé social » et plus particulièrement dans le monde socio-éducatif. Il y a peu encore, l'éducateur spécialisé assurait quasiment seul l'ensemble des tâches socio-éducatives. Depuis l'arrivée sur le terrain des assistants socio-éducatifs, des éducateurs sociaux de niveaux Ecole supérieure ou Haute école spécialisée, les processus de travail sont remis en question et les inquiétudes apparaissent nombreuses.

Du côté des représentants syndicaux et des associations professionnelles, des voix s'élèvent pour exprimer des craintes à l'égard des assistants socio-éducatifs (ASE). Bien que la qualité de leur formation ne soit pas remise en question, les ASE apparaissent menaçants en raison des classes de salaire forcément plus basses qui leur seront appliquées. Le risque d'aller progressivement vers des équipes majoritairement constituées d'ASE, au détriment de leur propre sécurité et de celle des bénéficiaires soulève vraisemblablement aussi des oppositions larvées à leur intégration.

Du côté des employeurs en revanche, on craint plutôt une formation d'éducateur social HES trop théorique et manquant de liens avec la pratique. Certains demandent des ratios ou des quotas pour éviter que les diplômés de niveau tertiaire (HES ou ES) soient peu à

¹ Les travaux du groupe de travail n'étant pas finalisés, une partie des constats et propositions mentionnés dans ce texte relève de la responsabilité de son auteur.

peu minorisés au profit des ASE alors qu'au contraire, d'autres s'y opposent avec véhémence pour préserver leur autonomie de gestion. Quant aux premiers ASE certifiés depuis peu dans le canton, on entend déjà des plaintes à propos des écarts existants entre les matières enseignées et les cahiers des charges qui leur sont proposés.

Ces points de vue contradictoires démontrent bien la difficulté de réussir l'intégration de ces nouveaux métiers/professions, encore mal connus, et cela malgré une documentation foisonnante. Bien que les plans d'études cadres ou les plans de formation décrivent les profils spécifiques de chacun des métiers/professions, les professionnels du terrain et les employeurs rencontrent des difficultés pour comprendre ce que recouvrent ces différents profils, pour en distinguer les différences et décliner judicieusement les responsabilités des uns et des autres dans l'activité quotidienne des institutions.

Ces changements ont pourtant de nombreux avantages. Outre une plus grande diversification de l'offre de formation qui prend en compte l'évolution particulière des individus, les attentes du marché de l'emploi et les réalités socio-économiques, la création de ces trois filières facilite l'accès à des métiers et à des carrières dans le domaine socio-éducatif. Par ailleurs, ils sécurisent le statut professionnel des personnes sans formation qui manifestent le souhait de se former en emploi tout en maintenant leur capacité de gain.

Ces changements impliquent aussi de repenser l'architecture des équipes pour que les rôles professionnels se recentrent sur ce qu'ils ont de spécifique dans des contextes donnés et que les pratiques se fondent, encore plus qu'actuellement, sur une approche interdisciplinaire. Si les travaux du groupe de travail « Formation – RPT » se sont centrés sur les métiers du domaine socio-éducatif (champs LIPPI), il va de soi que la collaboration avec tous les intervenants (médecins, psychologues, infirmières, aides soignantes, assistantes en soins, ergothérapeutes, physiothérapeutes, etc.) sera de tout temps une condition pour garantir des prestations appropriées. A noter que le groupe de travail ne s'est pas attardé sur

le projet d'attestation fédérale « santé-social » qui au moment des travaux n'en était encore qu'au stade embryonnaire.

Les constats

L'examen des plans d'études cadres et des plans de formation fournit une foule de renseignements qu'il est difficile de synthétiser. Plutôt que d'être exhaustifs, nous nous sommes limités à définir ces métiers et professions par quelques mots clés auxquels nous avons attaché des considérations générales. Le lecteur intéressé aura tout loisir d'approfondir sa perception dans les nombreux documents et articles existants.

L'ASE

L'assistant socio-éducatif est en possession d'un certificat fédéral de capacité. L'enseignement qu'il a reçu porte sur l'acquisition de connaissances scolaires et professionnelles, sur la compréhension des faits, l'exécution des méthodes, des règles et des techniques de travail. Comme tout jeune professionnel, les débuts de l'ASE demandent un encadrement adéquat pour consolider des connaissances basiques et acquérir une expertise dans son domaine de compétences.

L'ASE est un membre à part entière de l'équipe. Il participe à la gestion des situations mais de manière inversement proportionnelle à la complexité des situations. S'il assure des responsabilités dans des contextes simples et plutôt sur du court et moyen terme, il n'intervient pas en responsabilité propre sur l'élaboration des projets thérapeutiques à moyen et long terme ; de ce fait il ne gère pas des problématiques systémiques ou de réseau. Il intervient dans le quotidien des bénéficiaires pour un accompagnement pratique, il est apte à résoudre les problèmes en lien avec sa prestation professionnelle ; il agit de manière autonome dans un projet socio-éducatif établi. Exception faite de cas particuliers relevant de qualités ou d'expériences personnelles, les ASE ne sont pas formés pour intervenir dans des domaines tels que les grandes difficultés sociales, les dépendances ou les problématiques psychiatriques subaiguës.

L'Éducateur social ES - HES

Les deux filières garantissent une formation étendue dans le domaine de l'analyse, la synthèse et l'évaluation et présentent une grande proximité.

La formation HES comprend une part élevée de formation autodidacte et permet un accès à la pratique dans un large champ d'activité professionnel. Cette formation intègre les résultats de la recherche appliquée et du développement ainsi que des connaissances méthodologiques basiques en matière de recherche. Les étudiants HES sont ainsi préparés à « construire la profession » et à en faire évoluer les pratiques.

L'éducateur ES est préparé à un accès direct à la pratique dans un domaine bien défini. La formation reçue comprend une part élevée d'enseignement conventionnel.

En résumé on peut dire que:

- il n'y a pas de différenciation entre éducateur ES/HES dans l'accomplissement des prestations socio-éducatives ;
- la formation d'éducateur ES est ciblée sur une profession définie ;
- l'éducateur HES est formé sur l'acquisition d'une qualification ouvrant l'accès à un champ d'activité plus large (les 2/3 de la formation se faisant avec les étudiants des deux autres filières : travail social et animation socioculturelle) ;
- les deux profils ont un accès aux mêmes domaines d'intervention ;
- les différences portent sur :

le degré et l'étendue des savoirs ;
le niveau de maîtrise des savoirs et des techniques professionnelles ;
le degré d'autonomie et de responsabilité ;
les capacités d'innovation et de recherche ;
les perspectives de carrières.

L'organisation du travail dans le futur

Chacun sait que la répartition du travail et des responsabilités n'est pas uniquement liée aux compétences métiers des intervenants et que parfois des personnes n'ayant pas les

qualifications requises pour une fonction l'occupent à satisfaction de tous. C'est ainsi que, selon le champ professionnel, le domaine d'intervention concerné, la complexité des situations ou selon l'âge, l'expérience et les aptitudes propres des intervenants, le cahier des charges peut être adapté. Il suffit que ces « ajustements » bénéficient à des intervenants ayant faits preuve de compétences individuelles et qu'ils ne soient pas tout simplement le fruit du hasard, de contraintes financières ou des aléas du marché de l'emploi. Nous ajoutons deux réserves supplémentaires :

- reconnaître les responsabilités assumées par une rémunération équitable ;
- promouvoir le suivi d'une formation professionnelle, quelle qu'elle soit pour éviter une fragilisation du salarié sur le long terme.

Il s'agit là d'un phénomène fréquemment observé lors de changements de mission ou de management.

De plus, dès lors que chacun reconnaît que les titulaires de titres provenant des **3** filières interviennent dans l'accompagnement socio-éducatif quotidien, il convient d'obtenir un consensus sur les aspects suivants :

- la nature et le volume des interventions nécessaires à la réalisation du projet socio-éducatif auront un poids différent dans la charge de travail de chacun des métiers/professions, ce en fonction de l'objectif poursuivi et des compétences des intervenants. Ceci veut dire que les intervenants socio-éducatifs ne feront pas indifféremment un même travail ;
- la légitimité des compétences spécifiques attachées à chacune des filières s'imposera et, de fait, instaurera une hiérarchisation de compétences ;

Pour que les institutions puissent en toute légitimité amorcer les processus de changement, le Service de prévoyance et d'aide sociale du canton de Vaud émettra prochainement des recommandations relatives à la configuration des équipes sous la forme de « Cadres de

référence ». Ces cadres de référence sont en cours d'élaboration par le groupe « Formation – RPT » qui s'est adjoint la collaboration d'intervenants socio-éducatifs provenant d'horizons divers.

Conditions de réussite

L'expérience aidant, chacun sait que tout changement demande du temps et des fondements solides et explicites. Le groupe de travail « Formation – RPT » a émis une première série de recommandations qui sont les suivantes :

- les changements organisationnels seront le fruit d'une démarche participative et guidée, au sein de l'institution ;
- les recommandations du SPAS (fil conducteur) étayeront les travaux ;
- le rôle professionnel des uns et des autres est connu et reconnu afin de promouvoir une hiérarchie de compétences et un fonctionnement interdisciplinaire ;
- les rôles professionnels et l'architecture des équipes se préciseront au fur et à mesure des mutations et/ou des départs.

- les expériences particulières des intervenants seront prises en considération ;
- les formations raccourcies ou en emploi seront encouragées par les employeurs, notamment auprès des personnes ayant encore une perspective de travail de longue durée ou assumant des responsabilités particulières sans en avoir formellement la qualification.
- Les institutions éviteront les engagements uniques. Ils favoriseront l'implantation d'une nouvelle culture professionnelle en formant des noyaux d'au minimum 3 personnes d'une même discipline dans les équipes, chaque fois que possible.
- Les institutions ne licencieront en aucun cas pour des motifs liés aux nouvelles exigences.

Pour ne pas laisser le lecteur hésitant et craintif face aux incertitudes qui sont devant nous, voici une petite maxime de Claude Bernard pour encourager notre curiosité à aller de l'avant.

C'est ce que nous pensons déjà connaître qui nous empêche souvent d'apprendre."

Josiane Antille

Mandataire
Présidente du groupe de travail RPT
SPAS Formation



COLLOQUE FORMATION

**Chacun-e engagé-e à sa
juste valeur?!**

**Le nouveau métier d'assistant socio-éducatif
a des répercussions sur la répartition des
tâches, la politique d'embauche et la
collaboration dans les institutions**

Mercredi, 24 mars 2010, 09h00 à 16h15

Hôtel Elite, Rue de la Gare 14, Bienne

Le colloque donnera des informations sur les différents profils du personnel éducatif (CFC / ES / HES) et offrira des échanges sur des modèles de politiques d'embauches et d'engagement des professionnel-le-s dans le travail socio-éducatif concret.

Public-cible

Directions d'institutions et d'équipes, personnel éducatif,
personnes de départements RH

Traduction simultanée F/D

- 09.00 Accueil, café
- 09.30 **Ouverture, salutations**
Ivo Lötscher, directeur d'INSOS Suisse
Isabelle Bohrer, secrétaire générale d'AvenirSocial
- 09.45 **La systématique fédérale de la formation dans le domaine social**
Karin Fehr, directrice de SAVOIRSOCIAL
- 10.10 **Comparaison entre profils de formation différents dans le social (Education sociale HES et ES, Assistant socio-éducatif)**
Olivier Grand, secrétaire général adjoint d'AvenirSocial
- 11.00 Pause
- 11.30 **Réflexions sur la politique d'embauche dans les institutions sociales**
Jean-Marc Fonjallaz, INSOS Suisse, responsable a.i. Intégration professionnelle, président de l'OrTra santé social de Fribourg
- Quelle formation pour quelle fonction? Deux exemples de politique d'embauche en institutions**
Jean-Pierre Prahin, responsable RH de l'Institution de Lavigny
Gerda Lustenberger, directrice de la Fondation Rütimattli, Sachseln
- 12.45 Pause de midi (buffet dînatoire)
- 14.00 **Ateliers: Comment travaillent ensemble les professionnel-le-s avec différents niveaux de formations? Cahiers des charges, répartitions des tâches et collaborations concrètes dans le travail quotidien**
- 15.30 Exposé final
Le travail socio-éducatif de demain: exigences et défis
Lukas Leutenegger, conseiller en entreprises dans le domaine social, ancien directeur d'institution
- 16.15 Fin de la journée d'étude

Informations et inscriptions : www.insos.ch ou www.avenirsocial.ch

* * * * *

Les deux prochains numéros reprendront et traiteront des sujets en rapport avec la journée du 17 novembre 2009, à savoir la formation continue et la problématique des stages.

Sites Web utiles

www.assistant-socio-educatif.ch
www.fors-ortra.ch

Impressum

Editeur : FORs
Rédacteur responsable :
Jérôme Azau

Réalisation : Nicole Zweili
Secrétariat : FORs, case postale 1215,
1001 Lausanne, 021.796.33.00
Contact : info@fors-ortra.ch