



Associazione per la formazione
nelle strutture sanitarie e negli istituti sociali
del Cantone Ticino



L'employabilité des profils professionnels du secondaire II dans le secteur du social et de la santé

Article de synthèse

Cléo Berla
Sandra Bernasconi

Septembre 2023

Au niveau tessinois entre 2018 et 2021 43 assistants socio-éducatif dans le domaine de l'enfance, 78 assistants socio-éducatif dans le domaine du handicap, 258 aides en soins et accompagnements et 311 assistants en soins et santé communautaire ont terminé leur formation en apprentissage.

Le projet a eu pour but l'obtention d'un aperçu des conditions d'emploi de ces professionnels dans ces secteurs. Cet aperçu permet d'élaborer des suggestions d'amélioration visant une majeure professionnalisation et attractivité du secteur.

Le mot-clef a donc été l'employabilité dans ses dimensions individuelles et d'entreprise. Celle-ci a été analysée par le biais d'un sondage en ligne (taux de réponse du 31,8%) et de 11 interviews semi-directives.

Les réponses du sondage ont été classifiées en 3 catégories : condition de travail, équilibre entre vie professionnelle et privée, formation.

La première classification (condition de travail) comprenait notamment les aspects suivants : salaire, reconnaissance et possibilité de mettre en œuvre ses compétences, possibilité de formation continue, possibilité de carrière, relations avec les autres professionnels, charge de travail.

Les principaux résultats ont été les suivants:

Formation	Domaine ayant obtenu la moyenne la plus basse¹	Domaine ayant obtenu la meilleure moyenne
ASSC	Salaire (3,51)	Relations avec les autres professionnels (4,85)
ASE enfance	Salaire et possibilité de carrière (4,10)	Relations avec les autres professionnels (4,90)
ASE handicap	Salaire (3,00)	Reconnaissance (4,54)
ASA	Salaire (3,78)	Relations avec les autres professionnels (4,69)

¹ La notation des domaines est basée sur une échelle de 1 à 6 similaire aux notes scolaires.

La possibilité de choisir les périodes de vacances, le temps pour soi, le temps pouvant être dédié aux personnes accompagnées, la rotation des équipes, la compensation des heures supplémentaires, constituent la deuxième classification (équilibre entre vie professionnelle et privée):

Formation	Domaine ayant obtenu la moyenne la plus basse	Domaine ayant obtenu la meilleure moyenne
ASSC	Compensation des heures supplémentaires (3,29)	Choix des périodes de vacances (3,60)
ASE enfance	Rotation des équipes (4,00)	Temps pouvant être dédié aux personnes accompagnées (4,90)
ASE handicap	Rotation des équipes (3,04)	Choix des périodes de vacances (3,65)
ASA	Rotation des équipes (3,60)	Compensation des heures supplémentaires (4,18)

Pour terminer, font partie de la troisième et dernière classification la formation en entreprise, les cours interentreprises, la formation en milieu scolaire, la formation continue et la cohérence entre les contenus liés à l'apprentissage et la réalité professionnelle quotidienne.

Formation	Domaine ayant obtenu la moyenne la plus basse	Domaine ayant obtenu la meilleure moyenne
ASSC	Formation continue (3,59)	Formation en milieu scolaire (4,63)
ASE enfance	Formation continue (4,70)	Tous les domaines excepté la formation continue (4,80)
ASE handicap	Formation continue (3,73)	Formation en milieu scolaire (4,77)
ASA	Cohérence entre les contenus liés à l'apprentissage et la réalité professionnelle quotidienne (3,86)	Formation en milieu scolaire (4,83)

La moyenne la plus élevée toutes classifications et tout champs confondus est obtenue par la formation en milieu scolaire (4,76), tandis que la plus basse concerne le temps pour soi (3,48).

Au niveau des profils professionnels on remarque une meilleure satisfaction chez les ASE enfance tandis que les ASE handicap attestent une certaine insatisfaction.

Le sondage a mis en lumière une forte loyauté envers les secteurs (moins de 20% des professionnels envisagent de quitter les secteurs dans les 5 ans à venir). Quelques

thématiques d'intérêt par rapport à la formation continue émergent aussi : relations et communication, bien-être du travailleur, auxquels s'ajoutent les actes médico-techniques pour les ASSC.

Les interviews ont permis d'approfondir certains éléments ainsi que d'y en ajouter quelques-uns.

Employeurs et enseignants semblent assumer un rôle de figure d'attachement qui aurait une influence remarquable par rapport à la loyauté au secteur et le fait d'envisager une carrière.

Les employeurs sont aussi la principale source d'information par rapport aux possibilités de formation continue. Cette dernière reste tout de même peu connue et présente son propre modèle de développement de l'intérêt avec une phase de recherche et participation active dans la première année de travail suivi par un certain désintérêt attribuable à la volonté de se concentrer sur son activité professionnelle quotidienne et sa vie de famille. S'en suit un regain d'intérêt des années après l'apprentissage. L'aspect le plus problématique par rapport à cette thématique se trouve dans la prise en charge des coûts et la reconnaissance du temps lorsque ceux-ci sont évalués par les employeurs qui y répondent en fonction des besoins actuels de l'entreprise.

Par rapport à la formation se profile aussi l'envie de poursuivre vers un niveau tertiaire (pour les ASE, ASSC) / secondaire (pour les ASA) afin d'améliorer la prise en charge de la personne accompagnée, acquérir plus de sûreté dans la gestion du quotidien, rester à jour. L'obstacle principale reste toutefois le manque de moyens financiers. Pour les ASA l'âge joue aussi un rôle négatif. Pour les professionnels poursuivre la formation semble d'ailleurs être le seul moyen d'accéder à des possibilités de carrière, exceptés des éventuelles relations professionnelle/personnelle d'appui qui faciliteraient le passage à d'autres fonctions sans passer par la formation.

Les employeurs sembleraient connaître seulement partiellement les profils professionnels de leurs employés ASSC, ASE, ASA. Les interviewés soulignent notamment la faible distinction des rôles dans l'équipe et au niveau des responsabilités et au niveau des tâches. L'autre aspect mentionné par rapport aux rôles et aux relations concerne la reconnaissance. Celle-ci serait absente ou peu présente au niveau politique, sociétal et entre professionnels.

Absence de personnel et mauvaise gestion seraient responsables de nombreuses heures supplémentaires que les interviewés ont effectuées. Au niveau du temps pour soi l'opinion des professionnels n'est pas aussi unanime : pour certains ce temps existe et il est lié au sport, mais il faut savoir s'en approprier. Pour d'autres il n'y a pas de temps pour soi principalement à cause de la fatigue.

Cette dernière est liée à une autre thématique centrale : la charge mentale. Les heures supplémentaires, l'aspect relationnel et les situations complexes seraient à l'origine de cette charge mentale excessive. A cela s'ajoute le temps qui peut être dédié aux personnes accompagnées, jugé insuffisant. La rotation des équipes et la flexibilité horaire sont au contraire bien connus et la possibilité de les expérimenter déjà pendant l'apprentissage constitue un atout.

Le salaire, domaine parmi les plus critiques, suscite des évaluations négatives en tant que moyens pour subvenir à ses besoins. Il est tout aussi problématique lorsque le professionnel se trouve face à des dépenses imprévues. En outre il est perçu comme insuffisant par rapport aux tâches accomplies et aux autres membres de l'équipe. Les préoccupations financières vont ainsi s'ajouter et aggraver la charge mentale précédemment mentionnée.

Parmi les raisons qui poussent les professionnels à douter de leur permanence dans le secteur se trouvent : la charge mentale, le salaire, les relations professionnelles à l'intérieur de l'équipe, la reconnaissance et le temps pour soi.

A l'inverse les interviewés considèrent que la relation avec la personne accompagnée et la contribution qu'ils peuvent apporter à son bien-être, ainsi que le faible taux de chômage dans les secteurs et les congés en semaine constituent les principales sources de satisfaction et concourent donc à la permanence dans le secteur.

Les différents profils professionnels partagent, en majorité, le même avis sur les sujets traités. On peut toutefois apporter quelques nuances dans certains domaines spécifiques. Le domaine du social atteste moins d'intérêt par rapport à d'éventuelles formations ultérieures. ASA et ASSC perçoivent une distinction des rôles professionnels plus marquée. La fatigue physique est d'ailleurs mentionnée exclusivement par le personnel féminin de ces deux profils.

Femmes qui témoignent aussi d'une loyauté majeure envers la profession ainsi qu'une préférence pour le statu quo. Tandis que les hommes préfèrent poursuivre leur formation principalement pour des raisons salariales. Au niveau de l'âge se profile une vision négative plus marquée pour les jeunes générations (20-30 ans) alors que les personnes entre 51 et 55 ans sont globalement plus satisfaites.

Les résultats obtenus sont similaires à ceux des autres cantons à quelques exceptions près. Au Tessin les ASE témoignent peu d'intérêt par rapport à des formations dans le tertiaire. La fatigue physique n'est perçue que par les femmes appartenant aux profils ASA et ASSC. Enfin les ASA ne mentionnent jamais les personnes ayant suivi des cours à la Croix-Rouge lorsqu'il est question de relations dans les équipes.

En fonction des données récoltées et analysées on peut émettre quelques propositions d'améliorations afin de rendre le secteur plus attractif et maintenir le personnel qualifié dans ces emplois.

Des formations continues à tous les niveaux peuvent être envisagées. Pour les intervenants des cours interentreprises il s'agit d'améliorer le rôle de soutien dans l'adaptations des concepts théoriques à la pratique quotidienne. Pour les enseignants c'est l'aspect relationnel avec les apprentis qui prime. Responsables d'équipe et employeurs pourraient approfondir la gestion des conflits, la connaissance des profils et la communication envers les jeunes générations.

Il semble que la communication par rapport à la formation continue destinée aux professionnels ASA, ASE, ASSC peut être améliorée et qu'il ne faut pas négliger l'apport de ces mêmes professionnels dans la définition des thématiques proposées. Par rapport aux sujets de ces formations les thématiques suivantes pourraient être traitées : évolution personnelle et motivation, réflexion sur quelques tabous (gestion des erreurs et mal être psychologique). L'amélioration de ce domaine passe aussi par la sensibilisation des employeurs par rapport à la valeur ajoutée que ces cours peuvent apporter à l'entreprise sur le long terme.

Il faudrait aussi donner plus de visibilité aux différentes possibilités de soutien à la formation actuellement existants.

Se pose en outre la question d'une mise à jour de la convention collective de travail dans le domaine du handicap, surtout par rapport au salaire.

On peut aussi envisager des facilitations par rapport aux activités du temps libre dans les domaines culturels, sportifs et familiaux qui permettraient une amélioration du temps pour soi et des moyens financiers à disposition.

Il est enfin proposé d'effectuer chaque 5 ans un sondage auprès des professionnels, pour vérifier la validité des résultats obtenus dans le temps et les apports d'éventuelles interventions.