

La campagne nationale d'AvenirSocial: Une formation en travail social pour des prestations de qualité

Document de référence

Soziale Arbeit Schweiz
Travail social Suisse
Lavoro sociale Svizzera
Lavor sociala Svizra

avenirsocial 
information engagement réseau

Qui est AvenirSocial ?

AvenirSocial – Travail social Suisse – est l'association nationale des travailleurs et des travailleuses sociales titulaires d'un diplôme en travail social d'une école supérieure, d'une haute école spécialisée ou universitaire. AvenirSocial représente et défend les intérêts professionnels, économiques et sociaux des travailleurs et des travailleuses sociales et favorise l'échange entre eux et elles. AvenirSocial est active en matière de politique professionnelle et de politique de formation. L'association intervient dans la politique sociale, ceci aux niveaux national, cantonal, communal et international. L'association s'engage en faveur de conditions-cadres permettant un travail social de qualité. C'est pour cette raison qu'elle exige que la totalité des personnes exerçant comme travailleuses et travailleurs sociaux dispose d'une formation correspondante. AvenirSocial s'engage pour une protection sociale solide, durable et moderne et pour une société juste et solidaire. AvenirSocial est organisée en 13 sections, francophones et alémaniques, et en plusieurs commissions et groupes de travail.

Impressum

Editrice : AvenirSocial, Schwarztorstrasse 22, case postale, 3001 Berne,
t. 031 380 83 00, www.avenirsocial.ch

Auteure : Véréna Keller

Mise en page : artischock.net

Le présent document est le fruit d'une étroite collaboration entre l'auteure, le groupe de travail « campagne de formation », la co-secrétaire générale Émilie Graff et le comité de l'association. En automne 2016, une première version a été soumise aux sections de l'association pour consultation.

Membres du groupe de travail « campagne de formation » :
Christine Guinard-Dumas, Émilie Graff, Olivier Grand, Kathrin Eichenberger, Heidi Holenweg, Véréna Keller, Afanou Kokouda, Christine Mühlebach, Beat Schmockler, Viviane Ulrich

Le comité d'AvenirSocial a approuvé le présent document dans sa séance du 4 mars 2017.

Pour toute information et contact :
Émilie Graff, Co-secrétaire générale AvenirSocial, Berne, t. 031 380 83 08 ;
Véréna Keller, vice-présidente AvenirSocial, Genève, t. 022 733 48 74

Sommaire

La campagne : l'essentiel en bref	3
Introduction	5
Résumé – guide de lecture	6
Partie 1 – ÉTAT DES LIEUX : UN GRAVE DÉFICIT DE FORMATION	9
1 Circonscrire le champ du travail social	10
2 Les mandats du travail social	12
3 Les compétences spécifiques des travailleurs et des travailleuses sociales	13
3.1 Considérations générales	13
3.2 Les compétences clé en travail social selon quelques documents de référence	14
4 Les formations	16
4.1 Le paysage des formations	16
4.2 Le nombre de diplômes délivrés	19
4.3 Le taux de diplômé-e-s	20
5 Réglementations des exigences de formation	23
5.1 Deux démarches d'associations professionnelles du travail social, années 1990	23
5.2 Exigences de formation dans divers secteurs du travail social	24
5.3 La protection des professions du travail social dans quelques pays	26
5.4 Les exigences de formation dans des professions voisines	27
5.5 Des titres « équivalents » ?	28
6 Le contexte politique	29
Partie 2 – CAUSES ET EFFETS DU DÉFICIT DE FORMATION	31
7 Les causes du déficit de formation	32
8 Effets : tout le monde est perdant	33
Partie 3 – QUE FAIRE ? LA QUALIFICATION, GARANT DE QUALITÉ	37
9 Démarches en faveur de la qualification du personnel	38
10 Tout le monde est gagnant	41
10.1 Considérations générales	41
10.2 Le personnel qualifié est plus performant	42
11 Notre revendication : une formation en travail social pour des prestations de qualité	42
11.1 Les limites de la campagne	43
11.2 Les revendications	43
11.3 Les actions	44
Liste des abréviations	46
Bibliographie	47
Annexe : Liste des exigences de formation dans divers secteurs du travail social	51

La campagne : l'essentiel en bref

La campagne d'AvenirSocial : Une formation en travail social pour des prestations de qualité.

Contrairement à de nombreux autres domaines, les professions du travail social ne sont pas protégées en Suisse. N'importe quelle activité peut, dans sa dénomination, se référer au travail social. Toute personne peut se déclarer, et être déclarée, assistante sociale, animatrice socioculturelle, éducatrice, etc. Les dénominations ne sont pas liées à une formation. Aucune loi fédérale ne règle l'exercice des professions du travail social. Les rares réglementations des exigences de formation sont le plus souvent non contraignantes et ne visent qu'exceptionnellement 100 % de personnel diplômé. Aujourd'hui en Suisse, la moitié des 100'000 personnes engagé-e-s comme travailleuses sociales ne dispose pas d'une formation correspondante (IWSB 2016).

Cette situation est problématique et il est urgent de la corriger. Le travail social concerne des milliers de personnes et de familles dans des situations de vie difficiles marquées par des problèmes de santé, de handicap et de pauvreté, par exemple. Le manque de formation réduit la qualité, la fiabilité et l'efficacité des prestations du travail social. Cette situation lèse les droits fondamentaux des destinataires et constitue un gaspillage des deniers publics. Elle obstrue la collaboration au sein des équipes et entre institutions. Les personnes non diplômées, sans repères professionnels solides, peuvent être démunies dans ce travail exigeant.

Pour AvenirSocial, l'Association suisse des travailleurs et travailleuses sociales, il n'est plus d'actualité de pratiquer le travail social sans formation spécifique. Le travail social ne doit plus faire figure d'exception à cet égard. Des diplômes en travail social existent aujourd'hui à tous les niveaux de la formation professionnelle et supérieure. L'actuel système de formation facilite les passages entre niveaux et la reconnaissance d'expériences et de formations antérieures.

À l'instar de ce qui est considéré comme évident dans des métiers comme l'enseignement ou les soins, AvenirSocial demande que la totalité des personnes engagées dans une profession du travail social dispose d'un diplôme professionnel correspondant (et non « équivalent »), quel qu'en soit le niveau dans un premier temps. Une loi fédérale doit réglementer l'exercice des professions du travail social.

Les personnes et les organisations signataires de cet appel demandent aux autorités politiques et administratives fédérales, cantonales et communales ainsi qu'aux responsables des institutions, services et associations de l'action sociale de prendre les mesures suivantes :

- engager du personnel titulaire d'un diplôme en travail social ou suivant une telle formation ;
- favoriser les formations en cours d'emploi et les formations passerelles en reconnaissant des formations et expériences antérieures ;
- garantir un nombre suffisant de travailleuses et travailleurs sociaux diplômés ;
- développer une réglementation dans l'ensemble des secteurs exigeant 100 % de personnel qualifié en travail social.

Introduction

AvenirSocial se préoccupe de la question de la formation depuis longtemps. Dans les années 1990, l'une des anciennes associations professionnelles (ASPAS/SBS) a entrepris des démarches visant à protéger la profession et à mettre en place un registre des travailleurs et travailleuses sociales (cf. chap. 5.1). Plus récemment, AvenirSocial a publié plusieurs documents sur ces thématiques.¹ Son Code de déontologie (2010) positionne la formation comme l'un des éléments clé d'un travail social éthique de qualité. La question de savoir ce qu'est un travail social de qualité a également fait l'objet de réflexions et de publications de l'Association.²

En effet, est-il une question plus centrale pour une association professionnelle que celle de la formation ? La qualité et l'efficacité des prestations, la collaboration avec d'autres groupes professionnels, l'identité professionnelle, la reconnaissance, le salaire et la satisfaction au travail – tous ces aspects dépendent, pour une très large part, de la formation. C'est la raison pour laquelle AvenirSocial a décidé de lancer une campagne nationale de promotion de la formation.

Pour préparer cette campagne, AvenirSocial a cherché à documenter la situation actuelle en matière de formation dans le travail social et de réunir des données et des réflexions pertinentes provenant de divers horizons. Ce texte en fait état. Il a pour but de fournir des informations, réflexions et arguments utiles à la campagne. Il s'agit d'un texte de référence à la disposition des collègues engagé-e-s dans la campagne ainsi que de toute personne intéressée par la question. Le présent document est le fruit d'une étroite collaboration entre l'auteure, Véréna Keller, le groupe de travail « campagne de formation », la co-secrétaire générale Émilie Graff et le comité de l'association. En automne 2016, une première version a été soumise aux sections de l'association pour consultation.

Le document est organisé en trois parties et onze chapitres. Un *résumé – guide de lecture* présente les traits saillants des trois parties et de chacun des onze chapitres et permet une orientation rapide dans le document.

Nous utilisons dans ce texte les *définitions* suivantes. Le terme « action sociale » désigne « l'ensemble des activités [...] face aux problèmes sociaux » (Girod 2002). Le travail social en constitue une partie importante. Le terme de « champ du travail social » désigne l'ensemble des activités auxquelles participent des travailleurs et travailleuses sociales, ceci sans référence à la théorie des champs de Pierre Bourdieu. Le terme « secteur » désigne un sous-ensemble du champ du travail social. Quant aux termes de « métier » et de « profession », ils sont utilisés indistinctement. La notion de « travailleur social » et « travailleuse sociale » englobe toutes les personnes porteuses d'un titre en travail social, quels qu'en soient le niveau, l'intitulé et le secteur (cf. chap. 1).

1 Inventaire des divers profils de formation dans le domaine social (mars 2010); L'emploi et la formation dans le champ du travail social en suisse. État des lieux et perspectives (octobre 2011); Aperçu des thèmes de politique de formation et position d'AvenirSocial (avril 2012).

2 Organisation d'un Colloque national, novembre 2012, en coopération avec la Haute école spécialisée du nord-ouest de la suisse: Qu'est-ce qu'un bon travail social? Différentes approches de la notion de qualité; AvenirSocial (August 2015). Was ist gute Soziale Arbeit? Diskussionspapier von AvenirSocial Schweiz zur Qualität in der Sozialen Arbeit. Bern: AvenirSocial (en allemand seulement).

Résumé – guide de lecture

Voici les traits saillants de chaque chapitre. Les références sont indiquées dans les chapitres respectifs.

Partie 1. Dans la première partie, nous procédons à un état des lieux. La situation actuelle problématique en matière de formation dans le travail social est décrite. Dans ce but, le travail social est délimité et ses mandats et ses compétences spécifiques sont notés. Nous présentons le système de la formation professionnelle et supérieure ainsi que les données qui démontrent que seule la moitié des personnes actives comme travailleuses et travailleurs sociaux dispose d'un diplôme correspondant. Enfin, nous listons et commentons les réglementations en matière d'exigences de formation dans le champ du travail social et les comparons aux exigences dans des professions voisines.

Chapitre 1, Circonscrire le champ. Les dénominations des professions relevant du travail social peuvent être librement choisies par les employeurs. Elles ne sont pas liées à une formation. L'Office fédéral de la statistique (OFS) classe 208 professions dans les « professions de l'assistance sociale et de l'éducation ». Elles occupent environ 100'000 personnes. L'éclatement et l'hétérogénéité de l'action sociale constituent des obstacles supplémentaires et empêchent de considérer le travail social comme une activité spécifique : les travailleurs et les travailleuses sociales semblent être partout et savoir tout faire.

Chapitre 2, Mandats. Les mandats et les tâches concrètes du travail social sont constamment redéfinis dans des rapports de force sociaux et influés par les paramètres économiques, politiques et locaux. Ils se transforment au cours de l'histoire. Le travail social est marqué par de multiples conflits (aide et contrôle, notamment). Le travail social actuel se fonde sur les droits humains et se charge, selon la Constitution fédérale, du bien-être des plus faibles.

Chapitre 3, Compétences. Les travailleurs et les travailleuses sociales sont en mesure d'analyser des situations problématiques et de conduire des interventions professionnelles en vue de résoudre des problèmes sociaux. Ils et elles contribuent aux transformations sociales visant une société respectant les droits des personnes humaines. Ce chapitre présente quelques référentiels de compétences établis par des organisations du travail social.

Chapitre 4, Formations. Aujourd'hui en Suisse, le travail social peut s'apprendre ou s'étudier à tous les niveaux de la formation professionnelle et supérieure. Il existe dix titres qui se déclinent entre l'Attestation professionnelle (AFP) et le doctorat. Des formations passerelles permettent de passer d'un niveau de formation à un autre. Le nombre de diplômes délivrés dans le champ du travail social a doublé entre 2009 et 2015. En 2015, 7000 diplômes étaient délivrés dont 42 % de Certificats fédéraux de capacité (CFC). Malgré tout, seule environ la moitié des personnes exerçant comme travailleuses et travailleurs sociaux dispose d'un diplôme correspondant. Le taux de diplômé-e-s est supérieur dans les métiers « historiques » et dans les secteurs non résidentiels.

Chapitre 5, Réglementations des exigences de formation. Nous avons pris connaissance de 29 réglementations de divers types dans différents secteurs de l'action sociale. Lorsque de telles prescriptions existent, elles sont incomplètes ou vagues : une norme de 100 % de travailleurs et travailleuses sociales diplômées constitue l'exception ; des dérogations aux quotas de personnel diplômé sont partout prévues ; des formations « équivalentes » ou « similaires » sont reconnues ; une expérience professionnelle est assimilée à un diplôme en

travail social. Des formations universitaires étrangères au travail social sont explicitement nommées en tant que diplômes relevant du travail social. Tout autres sont les exigences dans les professions de la médecine, de la psychologie et des soins. Des lois fédérales règlent les exigences de formation et l'exercice de la profession tout en prévoyant des mécanismes de contrôle dans un but de protection de la population.

Chapitre 6, Contexte politique. Les avis quant à la meilleure manière d'aider des personnes dans des situations difficiles favorisent ou, au contraire, bloquent l'exigence de compétences supérieures. Les avis divergent à ce propos; nous en présentons deux. En matière de finances publiques, la situation est problématique pour de nombreuses collectivités suite aux réductions d'impôts répétées. La pression est dès lors forte pour économiser sur la qualification du personnel. Un tel choix peut toutefois se révéler onéreux.

Partie 2. Dans la deuxième partie, nous cherchons à comprendre les raisons du déficit de formation et à analyser ses principaux effets. Elle démontre qu'il convient de parler d'une véritable situation « Lose-Lose »³.

Chapitre 7, Causes. Les causes sont multiples et font système. Elles sont notamment dues, nous semble-t-il, à l'hétérogénéité de l'action sociale, à la centration du travail social sur la dimension relationnelle ainsi qu'à sa constitution tardive en discipline académique.

Chapitre 8, Effets. Le déficit de formation constitue une véritable situation « Lose-Lose ». Dans la mesure où les prestations du travail social bénéficient à l'ensemble de la société, une qualité non optimale nuit à tout le monde : responsables politiques et administratifs, citoyen-ne-s, travailleuses et travailleurs sociaux, destinataires. Les effets induits sont, selon nous, des dépenses supérieures dues au manque d'efficacité, un manque de transparence, des compétences indéfinies, des prestations incertaines, des collaborations compliquées, du stress, la focalisation sur des questions identitaires au détriment du développement de questions méthodologiques, le non-respect des droits humains.

Partie 3. La troisième partie est tournée vers l'avenir. Nous y expliquons comment nous voulons changer la situation actuelle problématique au travers de la campagne « une formation en travail social pour des prestations de qualité ». Nous présentons la campagne avec ses limites, mais aussi, et surtout, les revendications, les actions prévues et les gagnant-e-s d'une situation de formation corrigée.

Chapitre 9, Démarches. AvenirSocial n'est pas la seule organisation à se préoccuper de la formation professionnelle, loin s'en faut. Nous présentons plusieurs démarches nationales actuelles émanant d'organisations très diverses. La pénurie du personnel qualifié est désormais largement documentée; cette préoccupation est portée sur la place publique. Pour l'ensemble des organisations actives en la matière, la formation du personnel est une nécessité incontournable si l'on veut répondre aux besoins de la population et garantir des prestations de qualité.

Chapitre 10, Les gagnant-e-s. Une meilleure qualification des travailleurs et travailleuses sociales bénéficie aux groupes directement concernés ainsi qu'à l'ensemble de la société. La qualité et l'efficacité s'améliorent lorsque le personnel est qualifié et en nombre suffisant, ce qui augmente également la satisfaction au travail. Ces conditions améliorées ne provoquent pas de coûts supérieurs – tels sont les constats de plusieurs études.

³ Le contraire d'une situation « Win-Win » (tout le monde est gagnant) : ici tout le monde est perdant (to lose, perdre).

Chapitre 11, Revendications. La campagne d’AvenirSocial « une formation en travail social pour des prestations de qualité » consiste en quatre revendications (cf. *L’essentiel en bref*) que nous développons et commentons dans ce chapitre. Nous abordons également les limites de cette campagne – des aspects déterminant la qualité, mais que nous ne pouvons pas englober dans une seule et même campagne. En fin de chapitre, nous présentons les actions prévues auprès et avec les organismes et écoles du travail social, la politique et la presse.

Partie 1 – ÉTAT DES LIEUX : UN GRAVE DEFICIT DE FORMATION

Dans cette première partie, nous procédons à un état des lieux. Nous décrivons la situation de formation problématique dans le champ du travail social.

Dans ce but, le travail social est délimité (chapitre 1) et ses mandats et ses compétences spécifiques sont notés (chapitres 2 et 3). Ces chapitres révèlent un champ hétérogène fortement éclaté.

Dans le chapitre 4, nous présentons le système de la formation professionnelle et supérieure ainsi que les données qui démontrent que seule la moitié des personnes actives comme travailleuses et travailleurs sociaux dispose d'un diplôme correspondant.

Au chapitre 5, nous listons et commentons les exigences réglementaires de formation dans le champ du travail social et les comparons aux exigences dans des professions voisines.

Le chapitre 6, enfin, se penche sur le contexte politique et identifie les forces politiques qui s'opposent à une professionnalisation de l'action sociale. Nous évoquons brièvement les restrictions budgétaires.

1 Circonscrire le champ du travail social

Dans ce chapitre, nous tentons de circonscrire le champ du travail social, ses secteurs et les professions qui en font partie. C'est une entreprise délicate.

Il faut d'abord considérer la différence entre le *titre* (diplôme), la *profession* (poste ou fonction) et le *domaine d'intervention* (secteur professionnel). Par exemple, une personne possédant un diplôme d'assistant social peut occuper un poste de conseillère en insertion auprès de jeunes adultes en difficulté dans un Semestre de motivation. Prend-on en compte son diplôme, son poste ou son champ professionnel ? La considère-t-on comme une assistante sociale, une conseillère en insertion ou une éducatrice de jeunesse ? Ou comme une travailleuse sociale ? Les quatre désignations se justifient, mais donnent une image différente.

Ensuite, les dénominations des professions relevant du travail social peuvent être librement choisies par les employeurs. Elles ne sont pas liées à une formation. Elles se transforment dans le temps et varient selon la région. Les dénominations ne sont pas protégées. Toute personne peut être désignée (et se désigner) comme conseiller ou conseillère, comme intervenant-e ou comme collaborateur ou collaboratrice sociale, comme case manager, travailleur ou travailleuse sociale hors murs ou comme éducateur ou éducatrice. Dans sa Nomenclature des professions (NSP 2000), l'Office fédéral de la statistique classe 208 professions dans les professions du travail social (voir ci-dessous). Seuls les diplômes sont protégés : une « éducatrice HES » ou un « maître socioprofessionnel ES » doit nécessairement posséder le diplôme correspondant.

Les structures administratives et les lois qui cadrent le travail social sont multiples. Contrairement aux champs de la santé ou de la formation par exemple, le champ du travail social est rattaché à plusieurs administrations : action sociale, santé, formation, justice, économie. Le travail social s'exerce dans une pluralité de secteurs (écoles, hôpitaux, entreprises privées, églises, prisons, etc.) souvent en collaboration avec plusieurs corps de métiers. Cet éclatement freine la constitution du travail social en une activité spécifique. Dans d'autres champs au contraire, les travailleurs et les travailleuses sociales, sous leurs différentes dénominations, effectuent des tâches spécifiques (p. ex. protection de l'enfance, aide sociale, animation socioculturelle). Cette gradation des spécificités confère au travail social une plasticité qui favorise une fonction de « bouche-trou » : les travailleurs et les travailleuses sociales semblent être partout et savoir tout faire, alors que, dans le même temps, il est difficile d'identifier leurs compétences spécifiques et leurs méthodes propres.

Enfin, s'ajoute la proximité d'avec le bénévolat et le travail gratuit assumé par les femmes dans la sphère domestique. La frontière entre les activités exercées dans un cadre non professionnel et non salarié et le travail social est poreuse. Cette proximité induit une confusion des deux types d'activités. Elle met en doute la professionnalité, la spécificité et les compétences des travailleurs et des travailleuses sociales.

Quant aux diplômes délivrés (aux différents niveaux de la formation), ils sont parfois généraux (« travail social ») et parfois spécialisés (« animation communautaire »). Les formations ne contribuent ainsi guère à l'unification et la lisibilité du champ (cf. chap. 4).

Comment alors délimiter le champ du travail social ?

À sa création, AvenirSocial avait pris le parti de considérer comme *professionnel-le-s du travail social* uniquement les titulaires d'un diplôme de niveau tertiaire en travail social, service social, éducation sociale, animation socioculturelle, éducation de l'enfance et enseignement socioprofessionnel⁴ (AvenirSocial, 2014, Statuts, art. 3).

Nous adoptons dans la présente campagne une catégorisation plus large. Nous considérons comme travailleurs et travailleuses sociales l'ensemble des personnes porteuses d'un titre en travail social, quel qu'en soit le niveau. De même, nous reconnaissons comme du travail social l'ensemble des activités qui s'en réclament. Dans cette campagne, nous n'opérons pas de différenciations hiérarchiques ou corporatistes ni entre niveaux de formation ni entre champs d'activité. Deux raisons simples motivent ce choix : les diplômé-e-s de niveau tertiaire ne sont pas les seuls à travailler dans le champ ; améliorer la situation de formation nécessite une approche globale.

Ce choix est, de plus, conforme à la systématique utilisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) et plusieurs études auxquelles nous nous référons pour saisir le travail social dans ses dimensions quantitatives. L'OFS utilise deux approches différentes et complémentaires pour décrire les activités professionnelles. La première, la *Statistique des entreprises (STATENT)*, dénombre, en 2012, 13'130 établissements de l'action sociale et 266'500 personnes qui y travaillent, chiffre qui totalise l'ensemble des employé-e-s de ces établissements, toutes fonctions confondues. La seconde approche, le *Relevé structurel (RS)*, dénombre, en 2012, 100'500 personnes actives dans les professions du travail social.

- **La Statistique des entreprises (STATENT)** relève les caractéristiques des entreprises et, entre autres, de leurs employé-e-s. Elle distingue les établissements de l'action sociale en deux types, l'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (NOGA 2008). Cette statistique dénombre, en 2012, 13'130 établissements de l'action sociale et 266'500 personnes qui y travaillent. Or, il s'agit là de l'ensemble du personnel engagé dans ces établissements, quelles qu'en soient les fonctions (personnel de direction, d'intendance, de santé, et du travail social). Par ailleurs, un nombre certain, mais inconnu, de travailleurs et travailleuses sociales est engagé dans des établissements relevant d'autres secteurs que l'action sociale, p. ex. celui des écoles, des hôpitaux, des prisons ou encore des entreprises privées. Pour connaître le nombre et les qualifications des personnes considérées comme travailleuses sociales, il est donc nécessaire de se référer à une autre statistique, le Relevé structurel (RS).
- **Le Relevé structurel (RS)** relève les caractéristiques de la population, dont la formation et l'emploi. Il s'effectue, entre autres, à partir d'une liste de quelque 19'000 professions (Nomenclature suisse des professions, NSP 2000. OFS, 2003). Les professions du travail social sont listées dans le groupe 831 intitulé « Professions de l'assistance sociale et de l'éducation », qui comprend 208 professions. Ce groupe est subdivisé en quatre genres de professions : assistantes et assistants sociaux (46 professions), éducatrices et éducateurs spécialisés (28 professions), directrices et directeurs de homes et de crèches (36 professions), autres professions (98 professions) (Keller, 2016, p. 131). Cette catégorisation reflète l'histoire de l'action sociale, en mettant en avant les secteurs du service social, de l'éducation et des crèches. L'animation socioculturelle n'est pas visible, et la moitié des professions sont classées sous « autres ». Notons encore qu'aucune des 208 professions répertoriées ne s'intitule « travailleur social ». Le RS dénombre 100'500 personnes actives dans ces professions en 2012 (OFS, 2014).

⁴ Cette liste contient une erreur de traduction de l'allemand. Le titre « enseignement socioprofessionnel » n'existe pas ; la dénomination usuelle est « maître et maîtresse socioprofessionnelle », que nous utilisons dans ce texte.

2 Les mandats du travail social

Ce chapitre se penche sur la question de savoir quels sont les mandats – l'objet, les objectifs – du travail social.

L'objet du travail social est subdivisé en trois niveaux par les associations faïtières de la communauté internationale des travailleurs et des travailleuses sociales (IFSW) et celle des lieux de formation (IASSW), ceci dans une définition de 2014 (à l'instar des définitions précédentes) :

- **le niveau des systèmes sociaux et sociétaux**, où le travail social doit encourager des modifications et des évolutions sociales ;
- **le niveau des structures sociales d'interaction et de position respectivement de la vie en commun**, où le travail social doit encourager la cohésion sociale ;
- **le niveau des humains en tant que personnes ayant une base organique et psycho-sociale**, où le travail social doit encourager leur émancipation et leur libération, toujours avec l'objectif que tous les être humains puissent affronter les défis de la vie et puissent atteindre le bien-être (*well-being*).

La « construction du social » est soumise à de permanents processus sociaux de négociation. Dans ce contexte, de manière légitime, tous les acteurs sociaux apportent leurs points de vue et défendent les intérêts et souhaits qui en découlent. Le champ de responsabilité et d'intérêt du travail social se base sur une certaine conception de l'être humain, l'humain en tant qu'organisme bio-psycho-social vulnérable, mortel en fin de compte, et sur une certaine conception de la société, avec la conviction que ce n'est que dans une société humaine que les individus peuvent se protéger face à cette vulnérabilité. Les êtres humains doivent, de manière fondamentale et en permanence, pouvoir compter sur leurs semblables, pour pouvoir mener une existence sociale, physique et psychique. Ce point de vue manquerait dans les processus sociaux de négociation s'il n'était pas (également) apporté par le travail social de manière délibérée et professionnelle.

Le travail social apporte son soutien à des personnes confrontées à des problèmes sociaux (y compris d'ordre économique, culturel...), psychiques ou physiques (*vulnerable people*), marginalisés socialement, et qui sont, de fait, dans l'impossibilité de s'exprimer ou structurellement privées de certains droits. Il est incontesté que ces personnes doivent être soutenues – gardons à l'esprit le préambule de la Constitution fédérale suisse : « Le peuple et les cantons suisses, [...] déterminés à vivre ensemble leurs diversités dans le respect de l'autre et l'équité, conscients des acquis communs et de leur devoir d'assumer leurs responsabilités envers les générations futures, sachant que [...] que la force de la communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres, arrêtent la Constitution que voici... ». Que le travail social soit chargé de cette mission est largement accepté, au moins implicitement. La société investit en tout cas dans son système de sécurité sociale et – ce qui est important pour nous – dans les professions du travail social actives au sein de ce système.

En tout état de cause, les mandats du travail social sont conflictuels, car ils se situent dans des champs de tensions d'intérêts et de mandats divergents émanant d'un côté des bénéficiaires directes et, de l'autre, de la société, ce qu'exprime bien la tension entre aide et contrôle ou la notion de double mandat (cf. Keller, 2006). Pour se positionner dans ces champs de tension, le travail social se réfère à des savoirs professionnels et scientifiques, à l'éthique (code de déontologie) et aux principes des droits de l'homme (cf. Schmocker, 2014).

3 Les compétences spécifiques des travailleurs et des travailleuses sociales

Quelles sont les compétences spécifiques des travailleurs et travailleuses sociales ? Dans ce champ éclaté, il n'est pas simple de les définir de manière significative et sans tomber dans des généralités. Chaque lieu de formation, voire chacun des cadres réglementaires y relatif, définit les compétences visées par le diplôme délivré. Nous ne pouvons en rendre compte ici. Nous commençons par des réflexions générales et présenterons, par la suite, trois documents de référence.

3.1 Considérations générales

Trop souvent encore, le travail social est perçu comme une activité pour laquelle il suffit d'être patient, empathique et gentil, d'avoir un cœur gros et beaucoup de bon sens. Dans une telle perception, on « naît » travailleur social – être femme est un avantage certain. Or le travail social relève de compétences – qui s'acquièrent – et non d'aptitudes. Voici ces compétences telles que nous les définissons (cf. Schmocker, 2016a et 2016b).

- Les travailleurs et travailleuses sociales sont à même de *décrire* les problèmes sociaux en recourant à une terminologie scientifique, de les *expliquer* en recourant à des théories d'autres sciences humaines et sociales et de les *évaluer* sur la base de critères généraux (droits humains et droits sociaux) ainsi que de critères spécifiques à la déontologie (équité sociale) et à l'éthique professionnelle (p. ex. reconnaissance de différences existant autour de la volonté d'égalité). Sur la base de cette expertise, les travailleurs et travailleuses sociales sont en mesure de développer des objectifs généraux pour l'action, en vue de résoudre avec succès les problèmes sociaux pour les différents acteurs impliqués et définir de manière argumentée des objectifs opérationnels pour des interventions spécialisées pour leurs propres mandats et champs de responsabilité, et élaborer des plans d'action détaillés, les exécuter et motiver les interventions de manière convaincante et professionnelle.
- Les travailleurs et travailleuses sociales sont à même d'*accompagner* et de *soutenir* des individus ou des groupes pour l'acquisition de compétences d'action dans les champs de l'individuation, de la socialisation et de l'intégration. Ils et elles sont capables de favoriser la création de relations interpersonnelles, la constitution de structures d'interaction, de structures sociales et de réseaux sociaux ; ils/elles sont à même d'influencer le changement social au sein de systèmes sociaux d'une manière telle qu'une société répondant aux aspirations des personnes devienne possible, une société dans laquelle tout être humain puisse mener une vie digne et maîtriser avec ses propres forces les défis auxquels il se trouve confronté. Ils et elles sont capables de servir d'intermédiaires entre les destinataires du travail social et les spécialistes des domaines de la formation, de la santé ou du monde du travail. Ils et elles sont à même de repérer de manière systématique les faits concernant les conditions sociales de la pauvreté et de la vulnérabilité, et de les communiquer sous une forme appropriée aux personnes responsables étatiques, économiques et au grand public, afin que ces personnes prennent dans le cadre de leur fonction des décisions socialement correctes qui permettent la mise en œuvre de mesures qui répondent à la nécessité de respecter la dignité humaine et les droits humains.
- Les travailleurs et travailleuses sociales sont capables *analyser* leur propre travail en vérifiant sa pertinence du point de vue de la méthodologie, de la déontologie ainsi

que du point de vue des effets atteints. Cette réflexivité se réalise par un auto-contrôle entre collègues, une intervision formelle, une supervision régulière, des contrôles de la qualité et des projets de recherche.

3.2 Les compétences clé en travail social selon trois documents de référence

Staub-Bernasconi (2017) établit une liste d'une douzaine de systématiques des compétences clé en travail social provenant de pays européens et anglo-américains. Nous en présentons ci-après trois.

Standards internationaux IFSW/IASSW

Dans le contexte de l'élaboration d'une définition internationale du travail social, les fédérations internationales des travailleurs et travailleuses sociales et celle des écoles de travail social ont publié des standards en matière de compétences et de formation (IFSW/IASSW, 2007). Les formulations sont nécessairement assez générales. La liste des compétences clé contient, entre autres, les items suivants : contribuer à l'intégration de groupes de personnes marginalisées, vulnérables et privées de leurs droits ; favoriser le bien-être ; permettre l'accès aux ressources ; garantir les droits humains ; promouvoir la cohésion sociale ; encourager les personnes et développer leur pouvoir d'agir ; contribuer au changement social et politique visant plus de justice sociale.

Les compétences clé du travail social selon l'Association professionnelle allemande du travail social DBSH

En rédigeant le référentiel de compétences clé du travail social, l'Association professionnelle allemande du travail social (DBSH) vise à consolider le profil professionnel. Les auteurs (Maus et al., 2010) définissent le travail social comme une profession des droits humains qui comprend le service social, l'éducation sociale et le développement communautaire. Ils nomment les connaissances et compétences de base à acquérir par tout travailleur ou travailleuse sociale dans une formation bachelor généraliste. Ces compétences seront approfondies dans une formation master ; d'autres compétences s'ajouteront selon les champs d'intervention. Les auteurs listent neuf compétences spécifiques au travail social.

- Compétence stratégique. Savoir analyser une situation, individuelle ou collective, et élaborer des réponses. Actionner les ressources de la collectivité. Défendre les besoins sur le plan politique. Connaître les rouages de l'administration.
- Compétence méthodologique. Capacité à agir de manière systématique et réfléchie ; justifier le choix entre diverses méthodes. Exercer dans les stages les trois principales méthodes (travail social individuel, de groupe, communautaire).
- Compétence en conseil (consultation) socioprofessionnel. Compétence méthodologique spécifique au champ « service social ».
- Compétence sociopédagogique liée au champ « éducation ». Intervention et éducation auprès d'enfants, de jeunes et de leurs parents.

- Compétence en assurances et droits sociaux. Savoir prendre en compte les aspects juridiques (droits) dans l'analyse de la situation et dans la réponse. Connaître les lois de droits sociaux dans trois domaines (assurances sociales, placement, aide sociale) et les lois générales dans certains domaines (protection de la sphère privée, droits de la personne, devoir d'assistance, droit du travail, etc.).
- Compétences en administration. Savoir communiquer avec l'administration publique afin de favoriser l'accès aux droits des usagers. Être capable d'organiser son travail et de rédiger des rapports.
- Compétence personnelle et de communication. Être capable d'impliquer sa personne, en gérant la bonne distance. Interroger ses idéaux et dépendances.
- Compétence déontologique. Connaissances des fondements éthiques et philosophiques pour décider lors de dilemmes.
- Compétence en recherche appliquée et en évaluation en matière de pratiques professionnelles, de problèmes sociaux et de réponses sociopolitiques.

Le curriculum de base selon la Société allemande du travail social (DGSA)

Dans le contexte de la réforme de Bologne, la Société allemande du travail social (DGSA) vise à définir un cadre minimum de référence dans l'ensemble des filières d'études de travail social (service social et éducation sociale) et ceci dans les trois niveaux bachelor, master et doctorat (DGSA, 2016). La DGSA considère le travail social comme une discipline et une profession fondé sur « des descriptions, des analyses, des jugements et des procédures qui prennent place dans un contexte social et organisationnel déterminé et dans un champ de problématiques et de pratiques concrètes. Le fondement scientifique et la déontologie permettent une distance critique à l'égard tant des autorités que des destinataires ». Sept domaines d'étude sont considérés comme « un standard minimum des contenus à étudier ».

- Fondements scientifiques
- Connaissances disciplinaires et analytiques
- Fondements éthiques
- Contextes, société et institutions
- Théories de l'action et méthodes du travail social
- Champs d'intervention, problèmes sociaux et populations concernées
- Recherche dans le travail social

4 Les formations

Ce chapitre présente les formations actuelles dans le champ du travail social. Quelles formations existent, comment sont-elles hiérarchisées (chapitre 4.1) ? Combien de diplômes sont délivrés chaque année (chapitre 4.2) ? Et, question capitale pour notre campagne : quelle est la part de personnes actives comme travailleuses sociales au bénéfice d'un titre correspondant (chapitre 4.3) ?

4.1 Le paysage des formations

Les formations offertes aujourd'hui aux travailleurs et travailleuses sociales sont diversifiées et s'inscrivent dans une systématique récente que nous présentons dans ce chapitre.

En Suisse, dès les années 1990, le paysage des formations dans le champ du travail social a été profondément transformé dans le contexte d'une double restructuration, celle de la formation professionnelle et celle des formations en hautes écoles (cf. Keller, 2016). Les multiples formations disparates existant avant la restructuration sont désormais unifiées et reconnues selon une réglementation nationale (tableau 1). Les formations en hautes écoles, intégrées dans le système de Bologne, sont reconnues sur le plan international.

Le travail social peut désormais s'apprendre, ou s'étudier, à tous les niveaux de formation (tertiaire A, tertiaire B, secondaire II). Dix titres (diplômes) sont délivrés. Selon le principe de l'apprentissage tout au long de la vie (*Lifelong Learning*) qui caractérise le système des formations professionnelles et supérieures, chaque titre ouvre la voie à une formation d'un autre niveau. L'organisation de passerelles ainsi que la validation des acquis de l'expérience (VAE) facilitent aujourd'hui l'accès aux formations (cf. Domaine Travail social, 2013).

	Tertiaire B		Tertiaire A	
Degré tertiaire	Examen professionnel supérieur, Examen professionnel Diplôme fédéral, Brevet fédéral	Écoles supérieures Diplôme	Hautes écoles spécialisées Master, Bachelor	Hautes écoles universitaires Doctorat, Master, Bachelor
Degré secondaire II	Attestation fédérale de formation professionnelle AFP	Maturité spécialisée Certificat d'École de culture général	Maturité professionnelle Certificat fédéral de capacité CFC	Maturité gymnasiale Écoles préparant à la maturité gymnasiale
Degré secondaire I et primaire	Écoles primaire et secondaire (scolarité obligatoire)			

Tableau 1. La systématique des formations professionnelles et supérieures, tableau simplifié

À une exception près (maturité spécialisée), les titres sont professionnalisants dans le sens qu'ils préparent directement à un emploi. À noter que plus le niveau est élevé, plus les formations ont un caractère généraliste. Voici les dix diplômes délivrés aujourd'hui.

Les dix diplômes délivrés en travail social en Suisse

Formations degré tertiaire A

Bases réglementaires : Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles du 30 septembre 2011 (LEHE) et ordonnances.

1. **Doctorat en travail social** : en coopération entre HES et universités. Doctorat en sciences de l'éducation : universités. Condition d'accès minimale : master.
2. **Master (MA) of Arts/of Science en travail social** : Les HES en travail social offrent 3 formations master en coopération. Des universités offrent une formation **master en sciences de l'éducation**. La formation dure 1.5 an à plein temps. Condition d'accès minimale : bachelor.
3. **Bachelor (BA) of Arts/of Science en travail social** avec ou sans mention d'une orientation⁵ ; **Bachelor universitaire en sciences de l'éducation**. Il existe 7 Hautes Écoles de travail social avec 11 sites répartis dans toute la Suisse. Quatre HETS offrent les orientations éducation et service social : Givisiez/Fribourg ; Nordwestschweiz ; Saint-Gall ; SUPSI/Tessin. Quatre HETS offrent les orientations animation, éducation et service social : Genève ; Lausanne ; Lucerne ; Sierre. Deux HETS offrent des diplômes en travail social sans mention d'une orientation : Berne et Zurich. La formation dure 3 ans à temps plein. Condition d'accès minimale : maturité (gymnasiale, professionnelle, spécialisée).

Formations degré tertiaire B

Bases réglementaires : Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (LFPr) et ordonnances (notamment l'Ordonnance du DEFR concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES) du 11 mars 2005). Une révision partielle de la loi est soumise aux Chambres en 2016.

4. **Examen professionnel supérieur (diplôme fédéral, appelé maîtrise fédérale** dans certains secteurs). Il existe 5 diplômes fédéraux spécifiques au champ du travail social : accompagnant-e socioprofessionnel-le diplômé-e ; conseiller ou conseillère dans le domaine psychosocial ; directeur ou directrice d'institution sociale et médico-sociale ; expert-e en assurances sociales ; instructeur ou instructrice de chiens-guides d'aveugles.

⁵ La CDIP définit le profil de la formation en travail social dans le cadre des hautes écoles spécialisées en distinguant le service social, l'éducation sociale et l'animation socioculturelle (CDIP, 4/5 novembre 1999, Profil de la formation pour le travail social dans le cadre des hautes écoles spécialisées (HES-TS), 4.3.3.1.6., point 4.1).

5. **Examen professionnel (brevet fédéral).** Il existe 6 brevets spécifiques au champ du travail social : accompagnateur ou accompagnatrice sociale ; assistant-e spécialisé-e en soins de longue durée et accompagnement ; responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-sociales ; spécialiste en assurances sociales ; spécialiste de la migration ; spécialiste en interprétariat communautaire et médiation interculturelle.

Pour les deux titres (diplôme fédéral et brevet fédéral), des cours préparant aux examens sont organisés par des institutions de formation cantonales, des prestataires privés et des associations professionnelles. Ils durent entre deux et trois semestres en cours d'emploi. Le SEFRI approuve les règlements d'examen et contrôle les examens. Condition d'accès minimale : CFC.

6. **Diplôme d'école supérieure (ES).** Les écoles supérieures offrent 4 diplômes dans le champ du travail social : Éducatrice ou éducateur de l'enfance, Éducatrice ou éducateur social, Maître ou maîtresse socioprofessionnelle, Animatrice ou animateur communautaire. Il existe 19 écoles supérieures réparties dans toute la Suisse qui dispensent une formation de 3 ans, généralement en emploi.⁶ Conditions d'accès minimum : CFC. Base réglementaire : Ordonnance du DEFR concernant les conditions minimales de reconnaissances des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES) du 11 mars 2005.

Formations degré secondaire II

Ces formations sont dispensées par une multitude d'écoles portant divers noms en fonction de l'organisation cantonale de la formation professionnelle (Écoles de culture générale, écoles de formation professionnelle, etc.). Bases réglementaires : Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (LFPr) et ordonnances. Une révision partielle de la loi est soumise aux Chambres en 2016.

7. **Maturité spécialisée.** Trois titres sont délivrés : Maturité spécialisée travail social, Maturité spécialisée santé/social, Maturité spécialisée social/pédagogie. Le titre s'obtient en 1 an et consiste en une expérience pratique et un travail de maturité ; aucun cours n'est dispensé, à la différence de toutes les autres maturités spécialisées. Condition d'accès minimale : certificat d'école de culture générale. Base réglementaire : CDIP. Règlement concernant la reconnaissance des certificats délivrés par les écoles de culture générale du 12 juin 2003.
8. **Maturité professionnelle.** Un titre est délivré : maturité professionnelle santé-social. Le titre s'obtient soit en 1 an après un CFC ou alors la formation est intégrée dans le cursus CFC. Elle consiste en des cours. Condition d'accès minimale : CFC. Base réglementaire : SEFRI. Ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale (OMPr) du 24 juin 2009, état 1er octobre 2013.
9. **Certificat fédéral de capacité CFC.** Un titre est délivré : CFC d'assistant ou d'assistante socio-éducative (ASE). L'apprentissage dure 3 ans et peut se réaliser en formation duale (entreprise et école) ou en école. Condition d'accès minimale : certificat de fin de scolarité obligatoire. Base réglementaire : Ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale d'assistant-e/socio-éducatif du 16 juin 2005.

⁶ Liste actualisée : www.savoirsocial.ch/formation-professionnelle-superieure > Écoles supérieures dans le domaine social.

10. Attestation fédérale de formation professionnelle AFP. Un titre est délivré : AFP d'aide en soins et accompagnement (AFP ASA). L'apprentissage dure 2 ans ; il se réalise dans des institutions. Condition d'accès minimale : certificat de fin de scolarité obligatoire. Base réglementaire : Ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale d'aide en soins et accompagnement avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) du 20 décembre 2010.

La structuration des formations n'est pas stabilisée – le sera-t-elle un jour ? La légitimité de chaque mode et niveau de formation, son financement, les titres et leur prestige – toutes ces questions continuent de faire débat.

La formation est devenue un marché soumis aux logiques de la concurrence. Afin d'affirmer leur position, des écoles se regroupent en des organisations faitières cantonales, supacantonales et/ou nationales. En voici les trois principales :

- **la SASSA (Conférence spécialisée des hautes écoles suisses de travail social)** regroupe les hautes écoles de travail social ;
- **la SPAS (Plateforme suisse des formations dans le domaine social)** regroupe les écoles supérieures ;
- **SavoirSocial (Organisation faitière suisse du monde du travail du domaine social)** regroupe les institutions et écoles dispensant la formation professionnelle selon la loi fédérale (niveaux secondaire II et tertiaire B). SavoirSocial regroupe les OrTra (organisations du monde du travail du domaine social) cantonales et régionales.

4.2 Le nombre de diplômes délivrés

La récente restructuration n'est sans doute pas étrangère à la forte augmentation du nombre de titres délivrés. Ce nombre a doublé entre 2009 et 2015⁷. En 2015, 42 % des diplômes délivrés sont des certificats fédéraux de capacité (CFC) (tableau 2). La répartition des titres évoluera sans doute encore.

⁷ 2009 est la première année où tous les nouveaux diplômes, à l'exception de l'Attestation fédérale, sont décernés. L'Attestation fédérale est délivrée dès 2012.

Niveau	Titre	Nombre		Pourcentage	
		2009	2015	2009	2015
Tertiaire A, Haute école spécialisée (HES)	Master HES travail social	0	89	0	1
	Bachelor HES travail social	585	1'411	16	20
Tertiaire B, École supérieure (ES)	Diplôme éducation École supérieure (ES)	675	852	19	12
Secondaire II	Maturité spécialisée travail social, santé/sociale, sociale/pédagogie	403	678	11	10
	Maturité professionnelle assistant-e socio-éducative (CFC)	72	311	2	4
	Certificat fédéral de capacité (CFC) assistant-e socio-éducative (ASE)	1'837	2'963	52	42
	Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) aide en soins et accompagnement	0	737	0	11
Total		3'572	7'041	100	100

Tableau 2. Nombre de diplômes délivrés dans le champ du travail social, par niveau de formation, Suisse, 2009 et 2015. Calculs propres selon OFS, 2011 ; OFS, 2016b ; OFS, 2016c⁸

4.3 Le taux de diplômé-e-s

Avec toutes ces possibilités de formations et de diplômes, on pourrait s'attendre à ce que le taux de qualification des travailleurs sociaux en Suisse soit élevé. Il n'en est rien. Selon les études, que nous présentons ci-dessous, près de la moitié des personnes exerçant dans une fonction du travail social ne dispose pas d'un diplôme correspondant. Cette situation est tout à fait inhabituelle. Il n'existe à notre connaissance aucune autre activité professionnelle complexe, reconnue et largement financée par les pouvoirs publics, numériquement importante et pour laquelle il existe des voies de formation aux niveaux secondaire et tertiaire (y compris universitaire), dans laquelle il est possible d'exercer sans diplôme professionnel correspondant. Les infirmiers et les infirmières, les médecins, les psychologues, les ingénieur-e-s, les enseignant-e-s – toutes et tous doivent disposer d'un diplôme correspondant pour exercer. De plus, la dénomination de leur profession est protégée.

Quelle est donc la part des personnes occupant une fonction de travailleur ou de travailleuse sociale au bénéfice, ou non, d'une formation correspondante ? La réponse est délicate à donner avec précision à cause de l'éclatement organisationnel de l'action sociale et de l'indéfinition des activités considérées comme relevant du travail social. Les premières études en la matière dont nous avons connaissance ont été publiées en 2011 (Frey et al., 2011 ; Gaberel, 2011). Les deux montrent une proportion élevée de personnel non formé en travail social : jusqu'à 70 % dans l'une et près de 30 % dans l'autre étude.

Nous présentons ci-après deux corpus de données récentes. Le premier est le fruit d'une étude menée en 2015 dans trois champs du travail social. Le second est issu de nos propres calculs à partir du Relevé structurel 2014 de l'Office fédéral de la statistique.

⁸ Les titres universitaires en travail social (bachelor, master et doctorat), difficilement identifiables dans les statistiques, ne sont pas pris en compte ici. Nous ne tenons pas non plus compte des diplômes et brevets fédéraux.

L'étude mandatée par SavoirSocial de 2015

L'étude 2015 mandatée par SavoirSocial a été menée dans trois champs du travail social en Suisse (enfance et jeunesse, handicap, vieillesse) (IWSB, 2016)⁹. Elle montre que 54 % des personnes exerçant une fonction de travail social disposent d'une formation formelle dans le domaine social alors que 46 % des personnes n'en disposent pas. Les 46 % se décomposent ainsi : 13 % de l'ensemble des personnes sont encore en formation, 9 % sont en stage, 12 % disposent d'une formation « similaire »¹⁰ et 13 % sont sans formation formelle (p. v). De fortes disparités apparaissent selon les professions et les secteurs (tableau 3).

Par activité professionnelle	%
Accompagnateur, accompagnatrice sociale (brevet fédéral)	84
Directeur, directrice de crèche, d'institutions sociales et médico-soc. (diplôme fédéral)	84
Responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-soc. (brevet fédéral)	77
Assistant-e social-e (HES)	77
Éducateur, éducatrice social-e (HES, ES)	70
Pédagogue curatif (HES)	66
Animatrice, animateur socioculturel (HES)	62
Éducateur, éducatrice de l'enfance (ES)	59
Maître, maîtresse socioprofessionnelle (ES)	48
Assistant-e socioéducatif (CFC)	42
Aide en soins et accompagnement (Attestat. féd. AFP)	39
Total	54

Par secteur	%
Consultation et soutien aux personnes en situation de handicap	89
Consultation et soutien aux personnes âgées	86
Aide aux enfants et adolescents (consultations pour familles)	71
Maisons d'éducation, foyers pour enfants et adolescents	68
Enfance et jeunesse en milieu ouvert (participation à activités et projets)	60
Établissements résidentiels pour personnes en situation de handicap	55
Structures d'accueil extrascolaire et extrafamilial	48
Établissements médico-sociaux	46
Structures de soins de jour ou de nuit	44
Total	54

Tableau 3. Part des employé-e-s disposant d'une formation formelle dans le domaine social, par activité professionnelle et par secteur, par ordre décroissant, en pourcents de l'ensemble des employé-e-s du domaine (IWSB, 2016, p. 23 et 24)

⁹ Etude par questionnaire menée en 2015 sur mandat de SavoirSocial auprès d'environ 7'500 institutions des « trois principaux domaines d'activités » du champ du travail social (IWSB 2016, p. 18) : accompagnement d'enfants et d'adolescents, accompagnement de personnes en situation de handicap, encadrement de personnes âgées. Le « domaine social » est défini comme comptant « des employés qui assistent des personnes dans des situations difficiles (p. 3, nbp 4). Les organismes ont été répertoriés selon diverses listes d'adresse de toutes les parties de la Suisse. L'étude porte sur 96'900 personnes (IWSB, 2016, p. 14) exerçant une activité du travail social selon « une appréciation plus fine du champ professionnel du travail social que ne le permettaient [...] les statistiques de l'OFS » et les codes NSP et NOGA (p. 8). Douze activités sont prises en compte (p. 8) dont les pédagogues curatifs. Bien que cette dernière catégorie ne relève pas du travail social selon nous, nous la maintenons dans le tableau 3 afin de rester fidèle à l'étude.

¹⁰ La détermination d'une « formation similaire » est laissée à la discrétion des institutions (p. 10). La notion de « formation formelle » n'est nulle part explicitement définie. Le contexte et les tableaux (tableau 2, p. ii; figure 2, p.iii; tableau 8, p. v; tableau 4, p. 6) montrent, pensons-nous, qu'elle désigne les diplômes dans le champ du travail social.

Sans tenir compte des accompagnateurs sociaux (nombre très réduit) et des pédagogues curatifs (extérieurs au travail social selon nous), nous retenons ceci. Les employé-e-s qui disposent le plus souvent d'une formation formelle dans le champ du travail social sont les personnes assumant un poste à responsabilité (77 et 84 %) ainsi que celles exerçant l'un des trois métiers historiques du travail social – service social, éducation sociale, animation socioculturelle (taux de diplômé-e-s entre 62 et 77 % des employé-e-s). Dans ces secteurs, la proportion de diplômé-e-s est nettement supérieure que dans les nouveaux métiers (CFC et attestation fédérale AFP) où il se situe à 42 respectivement à 39 %. Le faible taux de diplômé-e-s dans ces nouveaux métiers montre, d'une part, que ces activités sont d'ores et déjà définies et, de l'autre, qu'elles sont vraisemblablement exercées par un grand nombre de personnes en formation.

Le taux de diplômés varie fortement selon le secteur. Il est près de deux fois plus élevé dans l'action sociale ambulatoire (entre 71 et 89 % des employé-e-s ont une formation formelle dans le champ du travail social) que dans les structures résidentielles où l'on trouve entre 46 % de diplômé-e-s (établissements médico-sociaux), 48 % (structures d'accueil pour enfants) et 55 % (établissements pour personnes en situation de handicap).

Les données du Relevé structurel de l'OFS

Les données les plus complètes, mais les moins spécifiques, sont fournies par le Relevé structurel de l'Office fédéral de la statistique OFS (cf. chap. 1). Elles concernent toute la Suisse et l'ensemble des professions du travail social.¹¹ Cette statistique nous apprend tout d'abord que le nombre de personnes actives occupées dans l'une de ces professions a passé de 3'300 en 1970 à 110'800 en 2014 – une augmentation spectaculaire. Selon ces données, moins de la moitié de ces personnes – 47 % – ont obtenu un diplôme dans l'une des professions du travail social (tableau 4). Ce taux est deux fois plus élevé dans les deux professions historiques de service social et de l'éducation sociale (65 % dans les deux cas) que dans les « autres professions » où il se situe à 34 %.

Genres de professions	Professions apprises			
	Professions du travail social	Autres professions	Sans indication	Total
Assistants et assistants sociaux	65 %	31 %	4 %	100 %
Éducatrices et éducateurs spécialisés	65 %	30 %	5 %	100 %
Directrices et directeurs de homes et de crèches	35 %	59 %	6 %	100 %
Autres professions de l'assistance sociale	34 %	52 %	14 %	100 %
Total	47 %	44 %	9 %	100 %

Tableau 4. Personnes actives occupées par genre de professions et profession apprise. En pourcents. Calculs propres selon Relevé structurel (OFS, 2016)

¹¹ Dans un but de simplification, nous nommons ci-après « professions du travail social » les quatre genres de professions du groupe 831 « Professions de l'assistance sociale et de l'éducation » de la NSP 2000, à savoir les assistantes et assistants sociaux, les éducatrices et éducateurs spécialisés, les directrices et directeurs de homes et de crèches ainsi que les autres professions.

Le tableau 5 détaille le niveau de formation.¹² Il montre que 44 % de l'ensemble des personnes exerçant l'une des professions du travail social ont achevé une formation de degré tertiaire (HES, université, école supérieure), 43 % de degré secondaire II (maturité professionnelle, apprentissage et attestation fédérale) et 13 % de degré secondaire I (scolarité obligatoire). Les différences sont marquées selon les genres de professions : dans les professions historiques du service social et de l'éducation on observe non seulement le taux de formation le plus élevé (tableau 4), mais encore le niveau de diplôme le plus haut : 81 % des personnes actives en service social et 64 % en éducation ont achevé une formation de degré tertiaire. Ces données confirment les résultats de l'étude de SavoirSocial.

Genres de professions	Formation achevée la plus haute			
	Degré secondaire I	Degré secondaire II	Degré tertiaire	Total
Assistants et assistantes sociaux	3 %	15 %	81 %	100 %
Éducatrices et éducateurs spécialisés	4 %	32 %	64 %	100 %
Directrices et directeurs de homes et de crèches	11 %	43 %	46 %	100 %
Autres professions de l'assistance sociale	21 %	58 %	22 %	100 %
Total	13 %	43 %	44 %	100 %

Tableau 5. Personnes actives occupées par genre de professions et formation achevée la plus haute, 2014. En pourcents. Calculs propres selon Relevé structurel (OFS, 2016)

5 Réglementations des exigences de formation

La question de la formation est un élément central pour définir le champ de compétences et les obligations d'une profession. Dans de nombreuses professions, les exigences de formation sont prescrites dans des lois ou autres textes officiels avec force obligatoire. Nous avons voulu savoir ce qu'il en était dans le champ du travail social. Nous nous sommes également intéressés à des champs voisins (médecine, psychologie, soins) afin de nous en inspirer pour le travail social. Le chapitre se termine avec quelques considérations à propos de la pratique courante des formations « jugées équivalentes » dans le champ du travail social.

5.1 Deux démarches d'associations professionnelles du travail social, années 1990

La question de la protection de la profession n'est pas nouvelle pour AvenirSocial. Deux démarches de la fin des années 1990 sont bien documentées. L'une est interne à l'ASPAS/SBS (association des assistantes et assistants sociaux suisse, l'une des associations devenues AvenirSocial en 2005), l'autre émane d'une collaboration entre quatre associations professionnelles européennes du travail social. Nous ignorons si d'éventuelles démarches plus anciennes ont été menées.

¹² Il ne renseigne pas sur la question de savoir si la formation est accomplie dans le domaine du travail social ou ailleurs. Ainsi, une personne occupant une fonction d'assistante sociale titulaire d'un bachelors universitaire en psychologie et sa collègue au bénéfice d'un bachelors HES option service social seront, toutes deux, comptabilisées dans la rubrique « degré tertiaire ». A l'inverse, le tableau 4 fournit le taux de diplômes dans le domaine du travail social sans en indiquer le niveau.

- **La démarche de l’ASPAS/SBS** est connue sous le nom de « Titelschutz » (protection du titre). Elle remonte aux années 1998 à 2000. La question fut discutée lors du congrès national de 1999 « Titelschutz, ein bildungs- oder ein berufspolitisches Thema ? ». En 2000, la commission « politique professionnelle » demanda au comité national d’étudier l’introduction d’un registre professionnel. Elle avait rédigé dans ce but un catalogue de critères (SBS/ASPAS, 8. 8. 2000) en s’inspirant notamment de la réglementation chez les ingénieur-e-s (FEANI) et dans différents pays européens pour le champ du travail social. Le projet fut suspendu dans la même année pour deux raisons selon les membres de la commission : le comité national donnait la priorité à la définition du profil professionnel et le groupe de travail de l’IFSW Europe, chargé de définir un titre européen, n’avançait pas dans ses travaux (SBS/ASPAS, 15. 9. 2000).
- **La démarche de quatre associations professionnelles (Allemagne, Pays-Bas, Autriche, Suisse)**, connue sous le nom de « Euro-Soc », s’est réalisée dans les années 1997 à 2000. Les quatre associations se sont rencontrées à plusieurs reprises sur la base de documentations nationales en matière de protection des titres et des lois et usages en la matière. Elles ont présenté une motion à l’assemblée des délégué-e-s de l’IFSW Europe à Bratislava en 2000, demandant la mise en place d’une commission chargée de développer des standards pour un registre professionnel européen, y compris la définition européenne d’un titre (*certification*). À leur demande était joint un premier catalogue de standards. La motion a finalement été retirée par crainte de son refus (cf. AvenirSocial, Berne, Titelschutz 1998–2000, archives). À notre connaissance, la démarche s’est arrêtée là.

5.2 Exigences de formation dans divers secteurs du travail social

Commençons par une information de base quant à la réglementation des professions en général – tout secteur confondu – en Suisse. L’exercice de certaines professions et activités est soumis à des conditions en matière de formation. Ces conditions sont fixées dans une base légale, fédérale ou cantonale, ou administrative. Elles s’appliquent notamment aux personnes de nationalité étrangère porteuses de titres étrangers. Les conditions de formation fondent, par ailleurs, le financement des établissements sociaux. Le Secrétariat d’État à la formation, à la recherche et à l’innovation SEFRI tient la liste de ces professions à jour : la liste des professions et activités réglementées (SEFRI, 2016), en y notant l’instance compétente pour la reconnaissance desdites professions. Elle englobe actuellement 154 professions. Quatre professions pouvant être considérées comme relevant du travail social figurent sur la liste :

- conseiller ou conseillère d’éducation. Reconnaissance par l’autorité cantonale compétente ;
- éducateur ou éducatrice de l’enfance. Reconnaissance par le SEFRI ;
- direction et personne chargée de tâches éducatives dans des établissements d’éducation pour enfants, adolescents ou jeunes adultes. Reconnaissance par l’OFJ ;
- travailleur et travailleuse sociale (terme utilisé dans un but de simplification par le SEFRI ; il regroupe diverses professions). Reconnaissance par le SEFRI.

Le SEFRI précise les réglementations spécifiques auxquelles ces professions sont soumises (SEFRI, sept. 2016).

Nous avons cherché à savoir si d'autres réglementations existent. À notre connaissance, il n'existe pas d'étude sur les exigences de formation dans l'action sociale. Aussi avons-nous rassemblé des exemples issus de divers secteurs que nos moyens nous ont permis d'identifier, notamment grâce aux informations transmises par les secrétariats cantonaux d'AvenirSocial. Ces exemples visent à illustrer les réglementations existantes sans aucune ambition de représentativité.

Nous présentons ces exemples dans l'Annexe : *Liste des exigences de formation dans divers secteurs du travail social*. Elle englobe 29 secteurs du travail social. Elle se limite aux exigences de la formation de base des travailleurs et travailleuses sociales sans fonction dirigeante. Elle présente la répartition du personnel social selon les niveaux de formation dans la mesure où cette précision figure dans la réglementation. À des fins de lisibilité, la liste ne contient pas d'éléments concernant les stagiaires, la formation continue ou le contrôle de qualité. La liste est organisée en fonction des secteurs de l'action sociale : établissements résidentiels (foyers), accueil extrafamilial, aide sociale, autres. Elle indique la réglementation dans la langue disponible (français ou allemand).

La liste fait état de réglementations fort diverses et fondées sur des textes de nature variée : lois, ordonnances, conventions collectives de travail, charte. Ces textes sont décidés par des instances de divers ordres : législatif cantonal ou délibératif communal, administration fédérale, cantonale ou communale, partenaires sociaux, responsables institutionnels et organisation faitières. Le degré d'obligation de ces textes est variable. Certains sont de simples recommandations, alors que d'autres ont force de loi ; certains se limitent à régler la compétence en matière d'autorisation des établissements alors que d'autres servent à déterminer les subventions. L'accès à ces documents est souvent laborieux. Nous retenons ceci.

Les exigences de formation, lorsqu'elles existent, sont incomplètes dans le sens qu'une norme de 100 % de travailleurs et travailleuses sociales diplômées constitue l'exception. Des dérogations aux quotas de personnel diplômé sont partout prévues tout comme la reconnaissance de formations « équivalentes » ou « similaires ». Une expérience professionnelle est souvent assimilée à un diplôme en travail social. Des formations universitaires comme les sciences sociales, la sociologie, la pédagogie curative et la psychologie sont explicitement nommées comme pouvant être classées dans le domaine social.

Voici les exigences les plus élevées (cf. Annexe)

- les assistantes sociales disposent d'un diplôme en travail social (Pro Infirmis, Suisse);
- les assistantes sociales doivent disposer d'un titre de bachelor (Aide sociale, Soziale Dienste Ville de Zürich);
- 100 % du personnel éducatif doit être formé, dans une proportion de 60 % d'éducatrices diplômées d'une école supérieure et 40 % d'assistantes socioéducatives (CFC) (Petite enfance, canton de Genève);
- 80 % du personnel est au bénéfice d'un titre professionnel, dont au minimum 50 % avec une formation de niveau tertiaire (Accueil de jour préscolaire, canton de Vaud, loi révisée 2017);

- au moins trois quarts du personnel socioéducatif dispose d'un diplôme en travail social (établissements éducatifs, Suisse, OPPM) ;
- au moins deux tiers du personnel socio-éducatif actif est au bénéfice d'un diplôme en travail social (Institutions résidentielles, Suisse, CIIS)

La formulation des exigences est parfois vague (cf. Annexe)

- les qualités personnelles, l'état de santé, les aptitudes éducatives et la formation permettent au personnel d'assumer ses tâches (Placement d'enfants, Suisse, OPE) ;
- les usagers et usagères sont aidées de manière adéquate et professionnelle (aide sociale, Sozialhilfe, canton BL), selon les principes du travail social professionnel (aide sociale, Sozialhilfe, canton de Soleure) ;
- Le personnel travaille de manière professionnelle (Animation socioculturelle, Gemeinwesenarbeit, Ville de Berne).

Nous n'avons aucun moyen de vérifier l'application de ces règlements. Une instance de contrôle officielle n'est pas toujours prévue. Sachant que la mise en œuvre est généralement plus molle que la règle, et ceci dans tous les domaines, on peut craindre que même ces exigences partielles ne soient pas toujours respectées.

5.3 La protection des professions du travail social dans quelques pays

Nous n'avons pas connaissance d'une étude présentant la situation dans les pays européens ou ailleurs. Nous relatons ci-dessous des informations concernant sept pays à titre d'exemples. Une difficulté majeure dans cette démarche est, une fois de plus, la définition incertaine du travail social. Dans les cas relatés en effet, ce terme désigne le seul service social.

- **Autriche.** Les professions du travail social ne sont pas protégées. Il n'existe pas de loi sur la profession du travail social ni de protection du titre de travailleur social. La formation n'est pas réglée par une loi (Österreichischer Berufsverband der SozialarbeiterInnen obds, site consulté le 8 juin 2016).
- **Belgique, assistant de service social.** Le diplôme est protégé, personne ne peut effectuer un travail d'assistant social s'il n'a pas obtenu le diplôme requis (Wikipedia, *assistant de service social*, consulté 8 juin 2016).
- **France, assistant de service social.** Le métier d'*assistant de service social* ne peut être exercé que par une personne ayant obligatoirement le *Diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS)* (Wikipedia, *assistant de service social*, consulté 8 juin 2016).
- **Italie, assistente sociale.** Pour exercer comme assistant social, le bachelor (*laurea*) et l'inscription au registre professionnel (*albo professionale*) sont obligatoires depuis 1993 (*Legge 23 marzo 1993 n. 84 et Decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 2001, n. 328*) (Wikipedia, *assistente sociale*, consulté 13 juin 2016).

- **Grande Bretagne, travailleur ou travailleuse sociale (social worker).** L'exercice du métier (pour toutes spécialisations) est obligatoirement soumis à autorisation HPC (Health Professions Council) et à l'inscription sur un registre professionnel. Ces derniers sont accessibles aux seules personnes détentrices d'un diplôme de fin d'études (www.hpc-uk.org/aboutregistration/professions/index.asp?id=18#profDetails).
- **USA et Canada, travailleur ou travailleuse sociale (social worker).** Pour exercer comme travailleuse ou travailleur social (toutes spécialisations), une licence est obligatoire en plus d'un diplôme de fin d'études universitaires en travail social. Les licences se distinguent d'État en État et, parfois, selon les secteurs (www.aswb.org/wp-content/uploads/2015/09/Social-work-licensing-requirements-9.17.pdf). Aux E.-U., des licences spécialisées sont, en plus, exigées; elles s'obtiennent au travers de formations continues certifiantes. Au Canada, le ou la travailleuse sociale diplômée doit rejoindre l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux pour pouvoir exercer légalement.

5.4 Les exigences de formation dans des professions voisines en Suisse

Dans trois groupes de professions – la médecine, la psychologie et les soins – des lois fédérales règlent la formation et l'exercice des professions. Sur cette base, les cantons développent leur propre législation, car il leur appartient de délivrer les autorisations de pratiquer. Ces lois fédérales défendent l'intérêt public et la protection des patient-e-s notamment contre la tromperie. Elles imposent un devoir de formation continue et instituent un contrôle de la formation de base ainsi que de l'exercice des professions.

- **Les professions médicales.** La Loi fédérale sur les professions médicales universitaires du 23 juin 2006 (LPMéd) règle la formation et l'exercice de ces professions. « Dans le but de promouvoir la santé publique, [elle] encourage la qualité de la formation universitaire, de la formation postgrade, de la formation continue et de l'exercice des professions dans les domaines de la médecine humaine, de la médecine dentaire, de la chiropratique, de la pharmacie et de la médecine vétérinaire » (art. 1). La loi pose les objectifs relatifs à la formation de base, postgrade (spécialisations) et continue (mise à jour des compétences) ainsi que les exigences des examens. L'exercice de la profession est soumis à une autorisation du canton sur le territoire duquel les professionnel-le-s exercent (art. 34) et peut être révoquée. La loi énumère les devoirs professionnels, dont l'observation du secret professionnel (art. 40). Elle précise les mesures disciplinaires, allant d'un avertissement à l'interdiction définitive de pratique (art. 43 à 46). Dans le but de protéger les patients, la loi prévoit la tenue d'un registre professionnel (art. 51 à 54). Les cantons sont donc tenus de désigner une autorité chargée de la surveillance des personnes exerçant une profession médicale à titre d'indépendante. Quant aux professionnel-le-s qui travaillent dans le secteur public, ils et elles sont directement sous l'autorité de surveillance de l'État.
- **Les professions du domaine de la psychologie.** Les professions relevant du domaine de la psychologie sont désormais régies dans une loi fédérale (Loi fédérale sur les professions relevant du domaine de la psychologie, LPsy, du 18 mars 2011). La loi est l'aboutissement d'un processus de longue haleine. Il aura fallu des démarches longues et nombreuses depuis 1991. Un grand nombre d'instances y étaient impliquées: parlementaires, départements et offices fédéraux et cantonaux, commissions d'expert-e-s et groupes de travail ainsi que des associations professionnelles (cf. FSP; Conseil fédéral 2009). La loi est organisée de la même manière que la LPMéd. La LPsy a pour but de

protéger la santé et les personnes qui recourent à des prestations dans le domaine de la psychologie contre la tromperie (art. 1). Elle règle la reconnaissance des titres, étrangers et nationaux, initiaux et postgrades ainsi que l'exercice de la profession de psychothérapeute. Elle fixe les exigences faites aux écoles (hautes écoles universitaires ou spécialisées, art. 2) reconnues pour délivrer les titres, initiaux et postgrades. Selon la loi, le titre de *psychologue* est désormais protégé : « La personne qui a obtenu un diplôme en psychologie reconnu conformément à la présente loi peut faire usage de la dénomination de psychologue » (art. 4.). Les titres postgrades fédéraux sont énumérés à l'article 8; y figure celui de psychothérapeute. Pour exercer en tant que psychothérapeute au titre d'une activité économique privée, une autorisation cantonale est exigée (art. 22). Les devoirs professionnels sont précisés, dont l'observation du secret professionnel (art. 27). L'autorisation peut être retirée et des mesures disciplinaires sont prévues pouvant aller jusqu'à l'interdiction de pratiquer (art. 30 à 33). Dans le but de protéger les patient-e-s, un registre professionnel est prévu (art. 38 à 43).

- L'exercice des **professions de la santé** est réglementé dans la nouvelle Loi fédérale sur les professions de la santé (LPSan) du 30 septembre 2016. La loi vise la promotion de la santé publique en favorisant la qualité de la formation en hautes écoles et la qualité de l'exercice des professions de la santé sous propre responsabilité (art. 1). Elle instaure un registre national des professions de la santé dans le but de protéger les patient-e-s (art. 23). Elle fixe les exigences de la formation. Elle règle l'exercice des professions. De nombreuses associations professionnelles s'étaient exprimées sur le projet de loi. Dans ce cadre était posée la question de savoir si le travail social devait être considéré comme une profession de la santé et intégré dans la loi. Plusieurs organisations défendaient ce point de vue (AvenirSocial, Fachkonferenz Sozialdienste Psychiatrie FKSP, Schweiz. Fachverband Sozialdienst in Spitälern SFSS, Clinical Social Work Switzerland CSWS, Santé publique Suisse PH CH, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW) qui n'était toutefois pas retenu (EDI & WBF, 2014, p. 5, 24).

La comparaison entre les professions médicales et celles de la psychologie, d'un côté, et celles du travail social, de l'autre, n'est toutefois que partiellement pertinente pour deux raisons majeures :

- dans les deux premiers groupes de professions, la formation est, au minimum, de niveau master universitaire ;
- ces professions s'exercent souvent sous un statut d'activité économique indépendante. Précisons en outre que le secret professionnel est un élément constitutif dans ces deux groupes de professions.

En effet, le Code pénal suisse du 21 décembre 1937 nomme (art. 321 CP) les professions au bénéfice du secret professionnel à savoir les ecclésiastiques, avocats, défenseurs en justice, notaires, conseils en brevet, contrôleurs astreints au secret professionnel en vertu du code des obligations, médecins, dentistes, chiropraticiens, pharmaciens, sages-femmes, psychologues, ainsi que leurs auxiliaires. Les travailleurs et les travailleuses sociales ne sont pas directement soumises au secret professionnel (Mösch & Pärli, 2013, p. 31).

5.5 Des titres « équivalents » ?

Un des signes du manque de reconnaissances des professions du travail social est la rédaction des offres d'emploi. Ces offres s'adressent souvent à des titulaires de forma-

tions « jugées équivalentes » ou « similaires ». En l'absence d'une étude systématique à ce propos – le monitoring des offres d'emploi effectué par la FHNW (SozialAktuell 10, 2016) ne renseigne pas à ce propos – nous avons opéré un pointage sur les deux plateformes d'offres d'emploi dans le champ du travail social, Sozialinfo en Suisse germanophone (www.sozialinfo.ch) et Reiso en Suisse francophone (www.reiso.org). Dans un peu moins de la moitié des offres d'emploi, l'on recherche une personne diplômée en travail social, alors que l'autre moitié accepte explicitement des titres « jugés équivalents » ou des formations « similaires ».¹³

Qui accepterait d'être accueilli par un ou une soignante, un ou une enseignante, un médecin ou un-e psychologue disposant non pas d'un diplôme professionnel correspondant, mais d'une formation « équivalente » ? Nous revendiquons pour le travail social, à l'instar des professions voisines, des compétences spécifiques fondées sur une formation spécifique (cf. chap. 3.1 et 3.2).

6 Le contexte politique

Le contexte politique favorise ou, au contraire, bloque l'exigence de compétences supérieures, car les avis divergent quant à la meilleure manière d'aider des personnes dans des situations difficiles. Pour cette raison, nous présentons les attaques massives d'un parti politique et la position, contraire, d'un autre parti. Nous évoquons brièvement les pressions budgétaires voulues dans le service public en tant qu'aspect supplémentaire qui détermine les niveaux de qualification.

Le travail social, peut-être plus que d'autres champs, fait l'objet de critiques fondamentales de la part de forces politiques de droite, l'UDC (Union démocratique du centre) en tête, et largement reprises par la presse. Dans un document de fond (UDC, juin 2015), ce parti critique le « romantisme social des travailleurs sociaux », un « système qui se légitime lui-même » et qui crée des assistés (p. 6 s.). Il dénonce « le réseau de copinage de l'industrie du social » dont les décisions onéreuses sont imposées aux communes aussi en matière de protection des mineurs et des adultes (p. 12). L'UDC demande « une sensible réduction des filières de formation et d'étude dans le domaine social », « une plus grande autonomie communale » ainsi qu'une « une déprofessionnalisation raisonnable parce qu'une assistance bénévole et des autorités de milice impliquant également des sociétés, fondations, églises et entreprises locales peuvent apporter une aide de transition plus efficace que des offices anonymes et d'onéreux fonctionnaires du social. En lieu et place de travailleurs sociaux universitaires, il faut, dans l'aide sociale et dans le service de la tutelle, recourir davantage à des personnes engagées dans la vie professionnelle, adoptant un raisonnement économique et ayant reçu une formation complémentaire pour exercer cette fonction à temps partiel » (p. 13).

Le parti socialiste suisse (PS), quant à lui, défend une position contraire (PS, avril 2015). Le PS demande de développer la protection sociale dans une visée de solidarité et de cohésion conformément au préambule de la Constitution fédérale. Plus concrètement, il estime qu'il faut des travailleurs et travailleuses sociales diplômé-e-s bénéficiant de « conditions-cadres adéquates (en particulier en termes de nombre de dossiers et de conditions de travail) »

¹³ Pointage effectué en date du 18 février 2017. Nous avons pris en compte les 30 premières offres d'emploi figurant sur le site de Sozialinfo et les 18 offres publiées sur Reiso. Vingt-deux offres d'emploi s'adressent à des titulaires d'un diplôme en travail social, alors que 26 offres admettent des titres « équivalents ».

si l'on vise une aide sociale efficace par un soutien adapté. Ainsi, selon le PS, les services sociaux doivent engager « des professionnel-le-s du travail social diplômé-e-s, qui garantissent la mise en œuvre de l'aide sociale immatérielle. Cela doit passer par une augmentation du nombre d'étudiant-e-s en travail social » (PS, avril 2015, p. 21 et 22).

Quant au contexte budgétaire actuel, de nombreuses collectivités sont en train de prendre des mesures d'austérité suite à des réductions massives d'impôts (réformes de l'imposition des entreprises, suppression de l'impôt sur les héritages, etc. Voir p. ex. Guex, *SolidaritéS* 277, 5. 11. 2015; Kurth, 2017). La pression est dès lors forte pour économiser sur la qualification du personnel en engageant des personnes sans formation ou avec une formation de niveau inférieur. Cette politique des caisses vides menace les conditions de travail du personnel qui se trouvent, par endroits déjà détériorées, même si le personnel s'y oppose comme dans le canton de Genève à nouveau dès l'automne 2015 ou dans le canton de Lucerne depuis quatre ans. Il n'est toutefois pas certain que de telles mesures équivalent de réelles économies : une meilleure qualité des prestations augmente leur efficacité, comme le démontrent plusieurs études (cf. chap. 10). Ceci dit, la question n'est pas d'ordre économique, mais politique : quel est le prix de la cohésion sociale ?

Partie 2 – CAUSES ET EFFETS DU DEFICIT DE FORMATION

Dans cette deuxième partie, nous cherchons à comprendre les raisons du déficit de formation et à analyser ses principaux effets sur les différentes personnes et groupes concernés. Les causes sont multiples et, selon nous, principalement dues à l'éclatement de l'action sociale passé et présent, à son hétérogénéité, à sa concentration sur la dimension relationnelle et empathique ainsi qu'à sa constitution tardive en discipline académique (chapitre 7).

Dans le chapitre 8, nous présentons les effets sur les groupes directement concernés (responsables politiques et administratifs, travailleuses et travailleurs sociaux, destinataires). Dans la mesure où les prestations du travail social bénéficient à l'ensemble de la société, une qualité non optimale nuit à tout le monde. Le déficit de formation constitue une véritable situation « Lose-Lose ».

7 Les causes du déficit de formation

D'où vient ce déficit de formation ? Les causes sont multiples et font système. Nous en évoquons certaines, sans toutefois pouvoir les approfondir.

Le travail social trouve certaines de ses racines dans le bénévolat social, féminin surtout. La proximité avec le travail domestique et empathique attribué aux femmes continue à masquer le fait que les compétences des travailleurs et travailleuses sociales sont, comme dans toute profession, apprises et non innées. S'ajoute la forte référence au relationnel, revendiqué par nombre de professionnel-le-s comme le cœur et véritable sens du métier, et qui fonde une culture professionnelle axée sur la rencontre singulière entre personnes. Une partie des professionnel-le-s considère comme accessoires, voire dérangeants le contexte réglementaire, les prestations matérielles délivrées et les aspects méthodologiques de l'intervention. Le doute sur la professionnalité est aussi portée par une partie des travailleurs et travailleuses sociales elles-mêmes (cf. Keller, 2016).

Dans le même ordre, et en allant très vite, évoquons la diversité des origines du travail social dans l'enseignement (écoles pour pauvres devenus foyers d'éducation), dans le médical (hospices, infirmières visiteuses) ou encore dans l'administratif (attribution d'aides ou d'emplois par des municipalités, par exemple). Chaque secteur et même certaines institutions ont développé des formations propres pour leur personnel. Ce n'est que dès les années 1990 que les formations en travail social ont été systématisées et reconnues au plan national. S'ajoute à cette disparité une reconnaissance tardive – 2013 – du travail social comme discipline académique. Les théories du travail social nécessitent d'être davantage développées. Par voie de conséquences, le fondement scientifique des formations est encore insuffisant. Il n'est pas moins vrai que des progrès significatifs ont été accomplis ces dernières années dans ce sens.

L'éclatement du travail social en de nombreux secteurs et en de multiples mandats effectués dans des organismes variés, souvent de petite taille, constitue un obstacle majeur supplémentaire à la professionnalisation. Au contraire d'autres professions proches (comme les soins, l'enseignement ou la police), le travail social ne s'exerce pas dans de grandes institutions. Ce champ manque d'unité et de délimitation. Il est autant appelé à aider des personnes en proie à toutes sortes de difficultés et de besoins, à développer des collectivités qu'à suppléer aux limites de diverses institutions. Sa plasticité favorise l'idée qu'il soit partout et sache tout faire. Quelle formation serait en mesure de préparer à pareille hétérogénéité?

8 Effets : tout le monde est perdant

Dans ce chapitre, nous allons montrer que tout le monde est perdant. Il s'agit d'une véritable situation « Lose-Lose ».

Les responsables politiques

À l'instar des contribuables qu'ils et elles représentent, les responsables politiques doivent pouvoir compter sur des corps professionnels dignes de confiance et efficaces assurant des prestations de qualité conformément aux lois décidées. Ils et elles doivent pouvoir se fier à la capacité des travailleurs et travailleuses sociales de mettre en oeuvre les lois en usant correctement de la nécessaire marge d'interprétation. Par ailleurs, si les responsables politiques continuaient à favoriser l'engagement de personnel non formé et donc moins efficace, générant ainsi des coûts supplémentaires, ce choix pourrait mettre en cause leur réélection. En outre, les responsables politiques ont besoin d'expert-e-s en mesure d'évaluer l'existant et d'innover lorsque de nouveaux problèmes sociaux se posent. Seul du personnel qualifié et expérimenté en est capable.

Les citoyen-ne-s et contribuables

Les citoyens et les citoyennes, via les votations et élections, décident de l'action sociale et la financent par leurs impôts. Ils et elles ont un intérêt légitime à une information transparente quant au rapport coût-bénéfice de l'action sociale. Un corps professionnel qualifié est nécessaire pour obtenir des résultats avec des moyens raisonnables, développer les outils pour évaluer et communiquer les résultats et, enfin, développer les dispositifs de l'action sociale.

Les employeurs et les employeuses

Les qualifications insuffisantes et l'absence de protection des professions du travail social posent des problèmes importants et coûteux aux institutions et services et ce, sur plusieurs plans.

Comment expliquer aux usagers et usagères et aux institutions partenaires que telle collaboratrice ou collaborateur sans diplôme est compétent et que ses décisions font autorité ? A ce problème de légitimité s'ajoute celui du temps précieux à investir dans la clarification, sans cesse à renouveler, de la répartition des tâches et des rôles. Il est difficile de construire la collaboration entre institutions et de conduire une équipe lorsque les membres du personnel ne partagent pas les mêmes compétences ni ne possèdent un langage commun.

Lorsqu'un travail s'effectue par n'importe qui – avec ou sans formation –, l'implication et l'effort pour un travail de qualité peuvent se trouver découragés. Les plans de carrière sont peu crédibles et le personnel qualifié peut s'en trouver démotivé, ce qui peut favoriser un turn-over coûteux.

Un mot sur le risque de burn-out, maladie professionnelle courante dans les professions de service aux personnes. Les travailleurs et travailleuses sociales diplômé-e-s ont appris à

connaître leurs limites personnelles et à gérer celles de leur mandat. Ils et elles sont mieux protégées contre le risque de burn-out, ce qui améliore la stabilité du personnel.

En ce qui concerne l'efficacité des interventions, de nombreux travaux dans divers champs de l'action sociale montrent que la qualification du personnel est un élément clé pour la réussite de l'intervention (p. ex. Couturier et Carrier, 2003, p. 72 s.; Bellamy, 2010, p. 36; Kessler, 2010, p. 70; Bonvin & Rosenstein, 2010, p. 255 s.). Gündler et al. (2004) mettent en évidence un lien net entre le respect des standards professionnels du travail social et la réussite de l'intervention. Nous postulons que le respect de tels standards – et a fortiori la connaissance de leur existence – exige une formation.

Les travailleurs et les travailleuses sociales

Dans la situation actuelle, les personnes engagées dans le travail social, diplômé-e-s ou non, restent dans l'incertitude quant à leur champ de compétences. Sans références et modèles professionnels assurés, sans corpus de connaissances communes, le doute quant à leurs propres compétences et limites est obligatoire. Chacun-e prend sur soi pour (re-) définir la profession dans un éternel recommencement. La satisfaction et la fierté professionnelles sont difficiles à construire dans ces conditions. Un travail social peu conceptualisé et, partant, peu dynamique et aux résultats incertains, risque d'en résulter même lorsqu'il est effectué, pour partie, par des diplômé-e-s. Isolement, stress et burn-out peuvent en résulter.

Pour être tout de même opérationnels, ils et elles investissent un temps précieux pour définir leurs compétences et tâches de cas en cas. La question de l'identité professionnelle vampirise de nombreuses réunions et supervisions tant des professionnel-le-s que des étudiant-e-s au détriment du développement, par exemple, des méthodes d'intervention et des connaissances des problèmes sociaux.

La problématique se renforce dans ce champ mobilisant le travail de care. La considération de ce travail comme une aptitude naturelle des femmes constitue un obstacle supplémentaire à la professionnalité. Souvent revendiqué par les professionnelles elles-mêmes comme l'une des dimensions qui fonde le sens profond de leur travail, leur engagement dans le travail de care se trouve abusé et exploité (cf. Rose et al., 2013).

Les destinataires

Personne ne connaît le nombre de personnes bénéficiaires des prestations du travail social, ceci en raison de l'éclatement du champ et du fait que les destinataires sont aidés pour des motifs, des durées et des intensités d'une grande variabilité et, qui plus est, souvent par plusieurs dispositifs de la protection sociale et pas uniquement par des travailleuses et travailleurs sociaux. Les trois exemples significatifs suivants montrent qu'il s'agit de nombres considérables de personnes.

- En 2015, en Suisse, l'aide sociale a délivré des prestations à 266'000 personnes, ce qui correspond à 3,2 % de la population résidente (OFS, Statistique de l'aide sociale, 2015);
- En 2015, en Suisse, Pro Infirmis, la grande organisation nationale pour personnes

handicapées avec des services sociaux cantonaux, a assuré un conseil social à 23'500 personnes et réalisé un conseil bref auprès de 159'000 personnes (Pro Infirmis, rapport annuel 2015, p. 8);

- En 2014, dans le canton de Genève, les centres de quartier et le travail social hors murs (animation socioculturelle chapeauté par la FASe) notent, entre autres activités, 326'000 passages en accueil libre et une participation aux fêtes de quartier estimé à 120'000 personnes (Rapport annuel 2014, FASe, p. 36 et 37).

Les destinataires, majoritairement membres de classes populaires en situation de vulnérabilité et généralement sans lobby, sont les premiers à pâtir d'un corps professionnel aux qualifications insuffisantes et aux compétences incertaines. On leur suggère des prestations professionnelles contrôlées qui ne le sont pas dans tous les cas puisqu'elles peuvent être délivrées par une personne sans formation en travail social. Les destinataires ne sont dès lors pas suffisamment protégé-e-s contre ce que l'on doit appeler la tromperie (terme utilisé par la nouvelle Loi sur les professions relevant du domaine de la psychologie, LPsy, cf. chap. 5.4). Les droits sociaux des destinataires, garantis par la Constitution fédérale et

Partie 3 – QUE FAIRE ? LA QUALIFICATION, GARANT DE QUALITE

Cette partie est tournée vers l'avenir. Nous y expliquons comment nous voulons changer la situation actuelle problématique. Nous commençons par présenter des initiatives générales luttant contre la pénurie de personnel qualifié en Suisse, avant d'aborder des démarches cherchant à améliorer la qualification dans le champ du travail social et dans celui des soins. Ces démarches sont portées par divers acteurs tels des offices fédéraux et diverses organisations faîtières. La pénurie de personnel qualifié est désormais largement documentée ; cette préoccupation est portée sur la place publique (chapitre 9).

Dans le chapitre 10, nous montrons les gains pour l'ensemble de la société lorsque la qualification des travailleurs et travailleuses sociales sera améliorée : la qualité et l'efficacité des prestations ainsi que la satisfaction au travail seront augmentées, sans provoquer des coûts supérieurs.

Le chapitre 11, enfin, présente la campagne d'AvenirSocial avec ses quatre revendications et les actions prévues.

des conventions internationales, ne sont pas pleinement respectés.

9 Démarches en faveur de la qualification du personnel

AvenirSocial n'est pas la seule organisation à se préoccuper de la formation professionnelle, loin s'en faut. Nous avons connaissance de plusieurs démarches nationales actuelles émanant d'organisations très diverses. Ces démarches seront présentées dans ce chapitre ; les détails se trouvent en fin de chapitre.

Citons tout d'abord la Confédération et son initiative générale, lancée en accord avec les partenaires sociaux et les cantons, visant à combattre la pénurie de personnel qualifié en Suisse (FKI). Deux études ont été menées dans ce contexte. L'une propose des « formations de rattrapage » pour adultes (SEFRI), tandis que l'autre pointe une pénurie de personnel qualifié dans le domaine social (OFAS).

SavoirSocial a publié deux études qui mettent en évidence une pénurie marquée de personnel qualifié. Les deux études demandent qu'un nombre accru de travailleuses et travailleurs sociaux soient formés afin de diminuer la part de personnel non diplômé et de garantir la qualité des prestations.

Quatre autres organisations nationales soulignent la nécessité d'engager du personnel (hautement) qualifié dans le champ du travail social et la responsabilité des institutions à ce propos, afin de garantir des prestations de qualité. Il s'agit d'organisations des domaines de l'aide sociale, du handicap, des homes et de la protection de l'enfance (CSIAS, INSOS, CURAVIVA, Fonds suisse pour des projets de protection de l'enfance).

Enfin, deux démarches émanent du domaine des soins. La Confédération, les cantons et l'OdA Santé ont lancé un Masterplan « Formation aux professions des soins » au vu d'une grave pénurie de personnel. Tout début 2017, l'Association suisse des infirmières et infirmiers ASI-SBK lance une initiative populaire fédérale « Pour des soins infirmiers forts » qui cherche à garantir l'accès à des soins infirmiers suffisants et de qualité et un nombre suffisant d'infirmiers diplômés.

On le voit : pour tous ces organismes, la qualification du personnel est une nécessité incontournable si l'on veut couvrir les besoins et assurer des prestations de qualité.

- **L'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI, du sigle allemand : Fachkräfteinitiative).** Face au manque de personnel qualifié sur le marché du travail en Suisse, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a lancé en 2011 l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, en accord avec les cantons et les partenaires sociaux. L'objectif est de satisfaire au mieux la demande en recourant aux personnes résidant en Suisse. En 2013, le DEFR, les cantons (CDEP, CDIP) et les partenaires sociaux ont décidé d'agir sur quatre plans : relèvement du niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail ; nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale ; maintien en emploi des travailleurs âgés moyennant des incitations et des conditions de travail favorables ; encouragement des innovations « qui réduisent les besoins de personnel qualifié par des augmentations de productivité, et pourraient ainsi désamorcer sur le fond la pénurie de personnel qualifié » (SECO, 2015, p. 53). Selon le SECO, depuis le succès de l'initiative « Contre l'immigration de masse » lors

de la votation du 9 février 2014, la mobilisation des potentiels nationaux a gagné en importance. Un programme de mesures est lancé pour la période 2015–2018 (FKI plus). De nombreuses mesures visent le domaine de la santé. Dans celui du travail social, trois mesures concernent l'encouragement des structures d'accueil extra-familial ; aucune ne vise les qualifications professionnelles (cf. le site du SEFRI, www.personelqualifie-suisse.ch).

- C'est dans le contexte de la FKI que le **Secrétariat d'État à la formation, la recherche et l'innovation SEFRI** a mené une étude pour documenter les offres et les besoins en matière de formation professionnelle de niveau secondaire II. Le rapport d'étude, sous forme d'inventaire, porte une attention particulière aux « formations de rattrapage », c'est-à-dire toutes les possibilités permettant à des adultes l'accès au diplôme professionnel. Il conclut à des lacunes en matière d'information et de communication tant du côté du grand public que des employeurs : si de nombreuses possibilités de formation professionnelle existent pour les adultes, elles sont peu connues (SEFRI, 2014).
- Dans le cadre de la FKI, l'**Office fédéral des assurances sociales (OFAS)** a été chargé d'une étude portant sur « l'Emploi et la productivité dans le domaine social ». L'étude avait pour but de décrire l'évolution de l'emploi et d'identifier des mesures d'efficacité économique. Le domaine social est défini de manière large puisqu'il englobe, selon cette étude, l'hébergement médicalisé et les maisons pour personnes âgées (établissements médicosociaux EMS). Ces institutions recouvrent 41 % des 209'000 emplois (équivalents plein temps) répertoriés dans le domaine social selon cette définition (B,S,S., 2016, p. xv). Un quart des salarié-e-s du domaine social exercent une profession sociale selon la définition de la NOGA (cf. chap. 1), un autre quart une profession de la santé et les 50 % autres une professions des secteurs hôtellerie, intendance, soins corporels, enseignement, administration et management (p. xvi). Quant aux besoins en personnel qualifié, les auteurs les évaluent, dans un scénario moyen, à une augmentation d'environ 50 % entre les années 2013 et 2030, soit le passage de 209'000 à 317'000 postes. Cette augmentation concernerait plus particulièrement les institutions pour personnes en situation de handicap, les EMS ainsi que l'accueil de jour des enfants (p. xvii). Bref : l'étude met en évidence une pénurie de personnel qualifié et « une situation tendue dans le domaine social. [...] Selon des estimations grossières, la pénurie de personnel qualifié s'intensifiera encore après 2020 dans les professions de l'assistance sociale. [...] La progression attendue] impose à la société des défis importants, aussi bien en termes de financement que de ressources en personnel qualifié » (p. xvii s.). Dans le même temps, les auteurs invitent à « faire preuve de réalisme quant aux effets des démarches visant à stimuler la productivité dans le domaine social », ce dernier étant tributaire des évolutions démographiques et sociétales (p. xx). Enfin, la question de la formation, de base et continue, est évoquée à de réitérées reprises comme une nécessité pour faire face à la pénurie de personnel. Notons que, au vu de la définition large du domaine social adoptée, les résultats de l'étude ne concernent le travail social que dans une certaine mesure.
- **SavoirSocial** se préoccupe de la pénurie de personnel qualifié depuis plusieurs années. Dans ce contexte, l'organisation a commandité deux études que nous avons présentées au chapitre 4.3. Pour rappel, la première (Frey et al., 2011) se penche sur la question du manque de personnel qualifié (Fachkräftemangel). La seconde (IWSB, 2016, cf. chap. 4.3) souligne la nécessité de former davantage de travailleurs et travailleuses sociales notamment dans le but de réduire la part de personnel non

qualifié et afin d'assurer la qualité des prestations. En décembre 2016, SavoirSocial souligne, une nouvelle fois, une « pénurie considérable de personnel qualifié » dans le champ du travail social. Elle lance dans cette situation un monitoring du marché du travail et de la formation dont les premiers résultats sont attendus pour le printemps 2017 (SavoirSocial, décembre 2016, Étude sur les carrières et parcours de formation).

- Les deux organisations faïtières suisses **INSOS** et **CURAVIVA**, actives dans le secteur de l'hébergement social pour personnes en situation de handicap, ont rédigé un document en matière de qualification du personnel. Le document souligne la nécessité d'engager du personnel qualifié comme garant de prestations de qualité. Il prône des équipes pluridisciplinaires composées de diplômé-e-s de différents niveaux de formation, selon les mandats des institutions et les besoins des personnes accueillies. Il souligne la responsabilité et l'engagement des institutions en matière de formation, initiale et continue, du personnel (Insos Schweiz, Curaviva Schweiz, 2014).
- **La Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS)**, association dans le secteur de l'aide sociale, a rédigé des recommandations en matière de formation des assistantes et assistants sociaux travail social intervenant dans ce domaine (CSIAS, 2006). Fondées sur une enquête des besoins de 2004 en matière de formation (Knupfer et al., 2005), ces recommandations, qui datent de la période de la création des HES, soulignent la responsabilité de formation tant des lieux de formation que des lieux de la pratique.
- **Le Fonds suisse pour des projets de protection de l'enfance**, une association constituée de l'OFAS et de deux fondations privées (UBS Optimus Foundation et Fondation Oak), qui a terminé ses activités en 2015, a procédé à une comparaison internationale des bonnes pratiques dans le secteur de la protection de l'enfance. Dans ses 14 recommandations pour la Suisse (Fonds Suisse, 2012), les formations en travail social de haut niveau (universitaire dans la plupart des pays étudiés) prennent une place centrale, ceci dans le but d'assurer un système moderne et efficace de protection de l'enfant. Le Fonds recommande, entre autres, de charger des équipes de travailleurs sociaux qualifiés de la responsabilité de la protection de l'enfance (recommandation 3), d'augmenter les exigences d'accès à la formation en travail social et de développer une stratégie de promotion du travail social en tant que carrière professionnelle exigeante, stimulante et gratifiante et qui devra procurer des salaires à la hauteur des exigences complexes et de l'utilité sociale (recommandation 6). Le Fonds insiste en outre sur la nécessité de développer des lignes directrices intégrant la législation et les « meilleures pratiques » mises en évidence par la recherche (evidence based practices) pour les travailleuses et travailleurs sociaux, ainsi que l'évaluation permanente des méthodes d'intervention (recommandations 9 et 11).
- Dans le domaine des soins, particulièrement touché par une pénurie de personnel formé, un **Masterplan « Formation aux professions des soins »** a été lancé en 2010 par la Confédération, les cantons et l'OdA Santé. Il visait la création d'un nombre de places de formation et de stage en adéquation avec les besoins, la mise en oeuvre de la systématique de formation et des mesures relatives à la main-d'oeuvre étrangère. Un rapport informe sur la réalisation de ces objectifs (Conseil fédéral, 2016). Il pointe plus particulièrement la délivrance de diplômes à tous les niveaux de formation, dont les nouveaux titres au degré secondaire II (CFC d'assistant-e en

soins et santé communautaire et attestation fédérale d'aide en soins et accompagnement). Les auteur-e-s du rapport estiment que le Masterplan « a contribué à l'amélioration de la situation en matière de formation dans le domaine des soins. [...] Le nombre de diplômes de la formation professionnelle initiale décernés en Suisse augmente et les efforts sont poursuivis au degré tertiaire. Au cours des dernières années, plusieurs cantons ont introduit l'obligation de former. Les bases pour encourager les places de formation au sein des entreprises sont disponibles. Des formations dans le domaine des soins sont proposées à tous les niveaux de la systématique de formation » (Conseil fédéral, 2016, p. 6).

- **Une autre initiative** est également issue du **domaine des soins**. Le 16 mars 2011, le conseiller national UDC F. Joder dépose une initiative parlementaire intitulée « Accorder plus d'autonomie au personnel soignant » visant à modifier la Loi sur l'assurance maladie LAMal. Elle cherchait à répondre à la grave pénurie ainsi qu'à la fluctuation élevée du personnel soignant. L'initiative est refusée par le Parlement. Dans cette situation, l'Association suisse des infirmières et infirmiers ASI-SBK lance, en date du 17 janvier 2017, **une initiative populaire « Pour des soins infirmiers forts »**. Cette initiative cherche à garantir que « chacun ait accès à des soins infirmiers suffisants et de qualité, [...] à garantir un nombre suffisant d'infirmiers diplômés pour couvrir les besoins croissants et que [leur] affectation corresponde à leur formation et leurs compétences ».

10 Tout le monde est gagnant

Quels sont les avantages lorsque la qualification des travailleurs et travailleuses sociales sera améliorée ? C'est la question traitée dans ce chapitre.

10.1 Considérations générales

Comme toutes les personnes directement concernées et l'ensemble de la société sont perdants dans la situation actuelle (cf. chap. 8), tout le monde gagnera lorsque l'ensemble des personnes engagées en tant que travailleurs et travailleuses sociales disposera d'un diplôme correspondant. Les destinataires seront protégés dans leurs droits et bénéficieront de prestations de qualité et efficaces. Les travailleurs et travailleuses sociales n'auront plus de doutes sur leur identité professionnelle et pourront se concentrer sur l'exercice de leur profession et son développement. La conduite des équipes sera grandement facilitée tout comme l'engagement de personnel dont la motivation sera solide grâce, entre autres, à des plans de carrière. Les citoyens et les citoyennes connaîtront les compétences spécifiques des travailleurs et travailleuses sociales et pourront décider de l'action sociale en toute transparence. Les responsables politiques, enfin, constateront qu'un travail social de qualité est bénéfique pour toutes et tous : l'investissement en coûts du personnel (formation, salaires) sera largement compensé par une qualité et une efficacité supérieures, ce qui favorisera de manière durable la cohésion sociale.

Si la qualification du personnel est dans l'intérêt de toutes les parties directement concernées, les motifs peuvent toutefois diverger et entrer en tension. Les divers acteurs et actrices n'accorderont pas nécessairement la même importance à l'efficacité économique à court terme, aux réductions budgétaires, à la hiérarchisation ou encore à la qualité des prestations, aux droits fondamentaux des destinataires et à l'efficacité en termes de cohésion sociale. Cependant, les exemples présentés (les professions de la santé,

médicales et du domaine de la psychologie) montrent que les qualifications professionnelles peuvent s'améliorer dans l'intérêt général, moyennant les volontés coordonnées des instances concernées.

10.2 Le personnel qualifié est plus performant

Un argument massif pourrait être avancé contre la qualification du personnel : il serait plus cher d'engager du personnel qualifié. Pas sûr. Une étude commandée par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) montre, dans le détail, que cet argument n'est pas fondé, du moins pas dans le secteur étudié, celui des crèches. L'étude avait pour but d'étudier l'« efficacité économique » des crèches. Une vingtaine de crèches dans les cantons de Vaud et de Zurich a été examinée. Comme les coûts du personnel sont importants dans ce secteur et que la qualité des prestations est fonction directe de leurs qualifications, l'étude s'est penchée sur cet aspect. Menée en 2007 et 2008, elle relève qu'une qualification supérieure ne revient pas plus chère.

« Le personnel éducatif du canton de Zurich est en outre majoritairement composé d'éducatrices de la petite enfance de formation secondaire, tandis que les employés dans le canton de Vaud sont principalement des éducatrices de la petite enfance de formation supérieure (ES) ou des éducatrices sociales de formation tertiaire (HES). [...] Si le nombre d'enfants par éducatrice est moindre dans le canton de Zurich, le niveau de qualification – et donc de rémunération – du personnel est plus élevé dans le canton de Vaud. En outre, on a pu observer, à qualification égale, un niveau des salaires plus élevé dans les crèches étudiées du canton de Vaud. Malgré ces différences structurelles, les frais de personnel moyens par place d'accueil occupée se situent au final à un niveau semblable dans les deux cantons. » (Hölterhoff et al., 2009, p. IX).

Donc, in fine, le personnel qualifié n'est pas plus cher. La qualité des prestations offertes est sans doute supérieure. Il en va de même de la satisfaction au travail. Elle est significativement supérieure pour le personnel au bénéfice d'une formation de master et de bonnes conditions de formation continue et postgrade. Ce personnel est mieux préparé pour assurer des tâches exigeantes et complexes. Tels sont les constats d'une étude menée en 2015 auprès de 820 assistantes et assistants sociaux de 213 services sociaux de 9 cantons (Pfiffner, 2017). La satisfaction au travail améliore la qualité du travail, telle est notre conviction.

Citons les observations d'une autre étude encore qui montre que la qualité produit des résultats performants. Elle a été menée dans dix services sociaux du canton de Berne. Dans les services les plus efficaces en termes de rapport coût-résultats, le taux de réinsertion définitive est supérieur, les assistant-e-s sociaux pratiquent plus souvent de l'intervention et utilisent des outils diagnostics. Ces services se caractérisent par des ressources en personnel supérieures ainsi que par une charge de dossiers nettement inférieure (Iseli & Steger, 2015).

11 Notre revendication : une formation en travail social pour des prestations de qualité

Dans ce chapitre, nous présentons la campagne d'AvenirSocial « une formation en travail social pour des prestations de qualité ». Nous abordons les limites de la campagne, développons et commentons les revendications et concluons avec les actions prévues.

Les professionnel-le-s du travail social sont tenus de fonder leur travail sur des connaissances et un savoir fondés scientifiquement, ayant fait leurs preuves empiriquement, afin de travailler avec succès et de manière satisfaisante. Ils et elles ont besoin d'un langage commun pour participer au développement commun de la profession. Les bases scientifiques sont disponibles, de même que des structures de formation multiples, reconnues et solides. À ce sujet, les arguments voulant faire croire que le simple bon sens, l'amour du prochain et une expérience de vie seraient suffisants pour exercer comme travailleur ou travailleuse sociale ne sont plus d'actualité. Ils étaient peut-être valables lorsque les connaissances scientifiques en travail social étaient peu développées et que les professions étaient, de manière générale, moins différenciées qu'aujourd'hui.

À l'instar de ce qui est considéré comme évident dans des métiers voisins, AvenirSocial demande que la totalité des personnes engagées comme travailleuses sociales dispose d'un diplôme professionnel correspondant (et non « équivalent »), quel qu'en soit le niveau dans un premier temps, et au niveau le plus élevé possible dans un second temps. À terme, une loi fédérale doit réglementer l'exercice des professions du travail social.

11.1 Les limites de la campagne

Au-delà de la qualification du personnel, un certain nombre d'aspects sont déterminants pour la qualité du travail sans que nous puissions les traiter dans cette campagne. Premièrement, la formation du personnel ne garantit pas la qualité des prestations à elle seule. Les conditions et la charge de travail, l'organisation de l'action sociale et le climat politique sont des facteurs décisifs (cf. Keller & Tabin, 2002). Deuxièmement, la question des niveaux de formation et leurs proportions dans les équipes est sensible. Les mesures d'économie dans les services publics peuvent conduire à l'engagement de titulaires de diplômes moins exigeants à qui l'on verse des salaires inférieurs. Troisièmement, une formation de base ne garantit pas un travail de bonne qualité durant toute une vie professionnelle. Des formations continues sont indispensables tout au long du parcours professionnel. Quatrièmement, toute voie de formation est perfectible.

Nous savons tout cela. Or, aucune campagne ne peut se charger de tout. Aussi la présente campagne se concentre-t-elle sur l'exigence d'une formation pour l'ensemble des personnes exerçant comme travailleuses et travailleurs sociaux. C'est une première étape et une exigence de base.

11.2 Les revendications

La campagne se décline en quatre revendications. AvenirSocial demande aux autorités politiques et administratives fédérales, cantonales et communales ainsi qu'aux responsables des organisations de l'action sociale de prendre les mesures suivantes afin d'améliorer la qualité des prestations du travail social :

1. Engager du personnel diplômé en travail social ou suivant une telle formation

La proportion élevée de personnes exerçant une fonction du travail social sans disposer d'un diplôme correspondant est un scandale qui n'avantage personne et nuit à tous (cf. chap. 8). Dans un premier temps, AvenirSocial demande que 100 % des personnes engagées comme travailleuses sociales disposent d'une formation correspondante (et non « équivalente »), quel qu'en soit le niveau. Dans un deuxième

temps, l'association préconise le niveau de formation le plus élevé pour le plus grand nombre de travailleurs et travailleuses sociales. Aucun secteur de l'action sociale (p. ex. l'encadrement d'enfants, de personnes âgées ou lourdement handicapées) ne peut se contenter de qualifications inférieures.

2. Favoriser les formations en cours d'emploi et les formations passerelles en reconnaissant des formations et expériences antérieures

Il convient de permettre aux nombreuses personnes qui exercent aujourd'hui sans formation d'acquérir une formation en travail social dans des conditions convenables. Ces personnes font preuve de motivation et leur expérience est précieuse. Une formation augmente leurs chances de mobilité professionnelle. Les institutions bénéficieront de leurs compétences supplémentaires ainsi que d'une fiabilité et d'une efficacité augmentées. Les formations et l'expérience préalables de ces personnes doivent systématiquement être prises en compte, tel que le prévoit le système de formation actuel qui permet et favorise l'apprentissage tout au long de la vie.

3. Garantir un nombre suffisant de travailleuses et travailleurs sociaux diplômés

Le retard de formation dans l'action sociale est considérable. S'y ajoutent des besoins nouveaux. Pour résorber l'importante pénurie de personnel qualifié qui s'observe (cf. chap. 4.3 et 9), il convient d'offrir davantage de places de formation et d'études à tous les niveaux. Dans ce but, une réorganisation partielle des filières de formation, y compris des formations pratiques (stages), peut s'avérer nécessaire.

4. Développer une réglementation exigeant 100 % de personnel qualifié en travail social

Rares sont les réglementations actuelles qui prescrivent un taux de travailleurs et travailleuses sociales diplômées de 100 % (cf. chap. 5.2). Elles reconnaissent des formations « équivalentes » et autorisent de nombreuses exceptions. De plus, de telles réglementations n'existent que dans certains secteurs. AvenirSocial demande des réglementations exigeant que l'ensemble des personnes exerçant comme travailleuses et travailleurs sociaux dispose d'une formation spécifique et ceci dans tous les secteurs de l'action sociale. À terme, une loi fédérale qui réglemente la formation et l'exercice des professions du travail social s'impose. Une telle loi englobera les questions de la formation continue et des appellations des professions du travail social.

11.3 Les actions

La campagne démarre en 2017 et est planifiée sur trois ans dans un premier temps. Elle englobe plusieurs actions.

- Information et sensibilisation de base, afin de faire connaître le taux élevé de personnel non qualifié aux travailleurs et travailleuses sociales, au personnel chargé de la formation, aux employeurs et aux responsables politiques. Les moyens sont, entre autres, le présent document de référence, des flyers, des soirées de discussion, les moyens de communication d'AvenirSocial (revues *Actualité Sociale* et *SozialAktuell*, newsletter, site Internet, réseaux sociaux, etc.), le site Internet de la campagne.

Assuré par le secrétariat général ;

- Contacts avec des organisations proches (syndicats, associations professionnelles et d'usagers et usagères, certains organismes de l'action sociale) : contacts, échanges et demandes de soutien de la campagne. Assuré par le secrétariat général ;
- Contacts avec de grandes institutions, des faïtières et administrations de l'action sociale des niveaux fédéral, cantonaux et communaux : information, échanges et demandes de soutien de la campagne. Assurés par les membres, les sections et le secrétariat général ;
- Contacts avec des écoles : Assurés par les membres, les sections et le secrétariat général ;
- Lancement d'un large Appel à signer par des travailleurs et travailleuses sociales ainsi que des personnes proches, des organismes et de premières signatures. Assuré par le secrétariat général ;
- Presse : conférences de presse à toutes les étapes importantes de la campagne. Assuré par le secrétariat général ;
- Lettres à adresser aux établissements en protestation lorsque des offres d'emploi stipulent des diplômes « équivalents ». Assuré par les membres et les sections ;
- Lobbying auprès de politicien-ne-s (Confédération, cantons, communes). Assuré par des membres, des sections et le secrétariat général ;
- Organisation d'un colloque national. Assuré par le secrétariat général.

Au terme de cette première étape, de nouvelles orientations et actions seront définies.

Liste des abreviations

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
ASE	Assistant-e socioéducative
ASI	Association suisse des infirmières et infirmiers
ASPAS	Association suisse des professionnels de l'action sociale (SBS en allemand)
BA	Bachelor
CDAS	Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
CDEP	Conférence des Chef-fe-s de Départements de l'Économie publique
CDIP	Conférence suisse des directeurs et directrices cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CIIS	Convention intercantonale relative aux institutions sociales
CSIAS	Conférence suisse des institutions d'action sociale
DBSH	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
EMS	Etablissement médicosocial
ES	École supérieure
FASe	Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz, Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse
FKI	Fachkräfteinitiative des Bundes, Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié
HES	Haute école spécialisée
IASSW	International Association of Schools of Social Work
IFSW	International Federation of Social Workers
MA	Master
NSP	Nomenclature suisse des professions
OdASanté	Organisation nationale faîtière du monde du travail en santé
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFS	Office fédéral de la statistique
OPE	Ordonnance sur le placement d'enfants
OPPM	Ordonnance sur les prestations de la Confédération dans le domaine de l'exécution des peines et des mesures
OrTra	Organisations du monde du travail du domaine social
PS	Parti socialiste suisse
RPT	Réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons
RS	Relevé structurel
SASSA	Conférence spécialisée des hautes écoles suisses de travail social
SavoirSocial	Organisation faîtière suisse du monde du travail du domaine social
SBS/ASPAS	Association suisse des professionnels de l'action sociale
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SIT	Syndicat interprofessionnel des travailleurs et travailleuses, Genève
SSP/VPOD	Syndicat suisse des services publics
SPAS	Plateforme suisse des formations dans le domaine social
STATENT	Statistique structurelle des entreprises
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
UDC	Union démocratique du centre

Bibliographie

- B, S, S. (2016). *Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich. Schlussbericht. Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht 16/16*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.
- Bellamy, J. L., Bledsoie, S. E. & Mullen, E. J. (2010). Evidenzbasierte Sozialarbeitspraxis – Konzepte und Probleme der Implementation. In: H.-U. Otto, A. Polutta & H. Ziegler (Hrsg.), *What Works – Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit?* (pp. 29–62). Opladen, Farmington Hills: Budrich.
- Bonvin, J.-M. & Rosenstein, E. (2010). Jenseits evidenzbasierter Steuerungsmodelle: Kognitive Rahmen und ihre normativen Implikationen in « Steuerungsmodellen zur sozialen Integration ». In: H.-U. Otto, A. Polutta & H. Ziegler (Hrsg.), *What Works – Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit?* (pp. 245–266). Opladen, Farmington Hills: Budrich.
- Conseil fédéral (30 septembre 2009). *Message 09.075 relatif à la loi fédérale sur les professions relevant du domaine de la psychologie*. Berne: Conseil fédéral.
- Conseil fédéral (janvier 2016). *Rapport final Masterplan « Formation aux professions des soins ». Rapport du Conseil fédéral en réponse aux postulats Heim 10.3127 et 10.3128 du 16 mars 2010 et à la motion du groupe PDC/PEVIPVL 11.3889 du 29 septembre 2011*. Berne: Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI.
- Couturier, Y. & Carrier, S. (2003). Pratiques fondées sur les données probantes en travail social: un débat émergent. *Nouvelles pratiques sociales*, 16 (2), pp. 68–79.
- CSIAS (avril 2006). *Recommandations de la CSIAS à l'attention des Écoles et des employeurs en vue d'une formation en travail social axée sur la pratique et mettant l'accent sur l'aide sociale publique*. Berne: Conférence suisse des institutions d'action sociale.
- DGSA (2016). Kerncurriculum Soziale Arbeit. Eine Positionierung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit. www.dgsainfo.de/ueber-uns/kerncurriculum-soziale-arbeit/
- Domaine Travail social (2013). *Perméabilité entre les formations dans le domaine du travail social*. Delémont: Haute école spécialisée Suisse-occidentale HES-SO.
- EDI & WBF (2014). *Rapport sur les résultats de la procédure de consultation relative à l'avant-projet de loi fédérale sur les professions de la santé (LPSan)*. Berne: Département fédéral de l'intérieur & Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche.
- Fonds suisse pour des projets de protection de l'enfance (2012). *Système de protection de l'enfance. Une comparaison internationale de bonnes pratiques dans cinq pays (Australie, Allemagne, Finlande, Suède, Royaume-Uni), incluant des recommandations pour la Suisse. Résumé des recommandations*. Zurich: Fonds suisse pour des projets de protection de l'enfance.
- Frey, M., Braun, N., Waeber, P. (2011). *Fachkräftesituation im Sozialbereich. Auswertungen anhand des Indikatorensystems Fachkräftemangel. Schlussbericht*. Olten und Basel: Savoirsocial und B, S, S.

FSP (sans date). *Historique de la LPsy. Fédération suisse des psychologues*.
www.psychologie.ch > politique et droit. Consulté le 28. 4. 2016.

Gaberel, P.-E. (2011). *Enquête Tripartite-FORs 2008 sur la situation de l'emploi dans le domaine social en Suisse romande. Rapport final*. Lausanne : Haute école de travail social et de la santé EESP et ORTRA-FORs romande.

Girod, R. (2002). Action sociale. In : J.-P. Fragnière & R. Girod (Éds.), *Dictionnaire suisse de politique sociale* (p. 19). Lausanne : Réalités sociales.

Günder, R. et al. (2004). Methodisches Handeln in der stationären Erziehungshilfe. Ergebnisse einer Studie. *Unsere Jugend. Die Zeitschrift für Studium und Praxis der Sozialpädagogik*, 1, p. 14–21.

Hölterhoff, M., Biedermann, M., Laufer, D., Matuschke, M. (février 2009). Analyse et comparaison des coûts des places de crèche selon la méthode des coûts de revient complets. Rapport de recherche 3/09. *Aspects de la sécurité sociale*. Berne : Office fédéral des assurances sociales.

IFSW/IIASSW (2007). Global Standards for the Education and Training of the Social Work Profession. In : Supplement of *isw*, volume 50/2007. Los Angeles, London : SAGE-Publications, pp. 12–41.

Insos Schweiz, Curaviva Schweiz (décembre 2014). *Zielsetzungen für die Bildung des Fachpersonals in Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung*. www.insos.ch ; www.curaviva.ch.

Iseli, D. & Steger, S. (2015). Widerspruch oder Synergie ? Zur Kosteneffizienz und Qualität von Sozialdiensten. *SozialAktuell*, 7/8, p. 21–23.

IWSB Institut für Wirtschaftsstudien Basel (2016). *Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social : un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activités. Rapport final 14 juin 2016*. Olten : SavoirSocial.

Keller, V. (2005). *Aider et contrôler, les controverses du travail social*. Lausanne : eesp.

Keller, V. (2016). *Manuel critique de travail social*. Lausanne : eesp ; Genève : ies.

Keller, V. & Tabin, J.-P. (2002). *La charge héroïque. Missions, organisations et modes d'évaluation de la charge de travail dans l'aide sociale en Suisse romande*. Lausanne : eesp.

Kessl, F. & Klein, A. (2010). Das Subjekt in der Wirkungs- und Nutzerforschung. In : H.-U. Otto, A. Polutta & H. Ziegler (Hrsg.), *What Works – Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit ?* (pp. 63–82). Opladen, Farmington Hills : Budrich.

Knupfer, C., Vogel, U., Affolter, K. (2005). *Erwartungen der Arbeitgebenden an das sozialarbeiterisch tätige Personal in der Sozialhilfe und die Berufsausbildungen. Bericht zur Befragung bei den SKOS-Mitgliedern*. Bern : SKOS.

Kurth, M. (2017). 25 ans de réformes fiscales, 25 ans de réformes des assurances sociales : une comparaison. Dossier du mois. Yverdon-les-Bains : Artias.

Maus, F., Nodes, W., Röh, D. (2010). *Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit für die Tätigkeitsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. Schwalbach : Wochenschauverlag.

Mösch, P. & Pärli, K. (2013). *Protection des données dans le trail social. Une aide pour la pratique*. Berne : AvenirSocial.

OFS (2003). *Manuel de la Banque de données des professions*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

OFS (2011). *Examens finals en 2010, Degré secondaire II et degré tertiaire*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

OFS (2014). *Personnes actives occupées qui exercent des professions de l'assistance sociale et de l'éducation. Relevé structurel, 2012*. Service d'information du relevé structurel. Extraction sur demande, 14. 11. 2014. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

OFS (2016). *Relevé structurel 2014*. Extraction sur demande, 14. 4. 2016. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

OFS (2016b). *Examens finals en 2015*. OFS > thèmes > éducation, science > données détaillées > degré secondaire et degré tertiaire > examens finals. Consulté le 30 juillet 2016. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

OFS (2016c). *Statistique de la maturité professionnelle en 2009*. Extraction sur demande, 17. 8. 2016. Lernstat, Section processus de formation. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

Pfiffner, R. (2017). Lust oder Frust? Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in Sozialen Diensten. *SozialAktuell*, 1, p. 30–31.

PS (avril 2015). *Pour une aide sociale moderne et juste. Propositions du PS. Document de base sur l'aide sociale*. Berne : Parti socialiste suisse.

Rose, B. & Wulf-Schnabel, J. (2013). Von der Schwierigkeit, die Lohnarbeitsverhältnisse zum Thema zu machen. *Soziale Arbeit als Lohnarbeit. Widersprüche*, 128, p. 87–109.

SBS/ASPAS (8. 8. 2000). *Projekt Berufsregister für Soziale Arbeit*. Bern : AvenirSocial. Archives.

SBS/ASPAS (15. 9. 2000). *2. Entwurf z. Hd. der Fachkommission Berufspolitik*. Bern : AvenirSocial. Archives.

Schmocker, B. (2014). Das dritte Mandat. Eine menschengerechte Gesellschaft bedarf der Sichtweise der Sozialen Arbeit. In: *SozialAktuell*, 12, p. 17–19.

Schmocker, B. (2016a). Versuch über die Prinzipien der Sozialen Arbeit. In: Merten, U. & Zängl, P. (Hrsg.). *Ethik und Moral in der Sozialen Arbeit. Wirkungsorientiert – kontextbezogen – habitusbildend*. Leverkusen : Budrich.

Schmocker, B. (2016b). Kompetenzen zum prinzipiengeleiteten Argumentieren in der Sozialen Arbeit. In: Merten, U. & Zängl, P. (Hrsg.). *Ethik und Moral in der Sozialen Arbeit. Wirkungsorientiert – kontextbezogen – habitusbildend*. Leverkusen : Budrich.

SECO (juin 2015). *Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié État de la mise en œuvre et voie à suivre. Rapport du Conseil fédéral*. Berne : Secrétariat d'État à l'économie SECO.

SEFRI (juin 2014). *Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes. Offres existantes et recommandations pour les développements futurs*. Berne : Secrétariat d'État à la formation, la recherche et à l'innovation.

SEFRI (2016). *Professions/activités réglementées en Suisse en cas d'établissement ou de prestation de services*. Berne : Secrétariat d'État à la formation, la recherche et à l'innovation.

SEFRI (sept. 2016). *Réglementation des professions dans le domaine du Travail social*. Berne : Secrétariat d'État à la formation, la recherche et à l'innovation.

Staub-Bernasconi, S. (2017). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität*. Berlin : Budrich.

UDC (juin 2015). *Stopper les abus sociaux et la coûteuse expansion de l'industrie du social. Document de fond*. Berne : Union démocratique du centre.

**Annexe –
LISTE DES EXIGENCES DE FORMATION
DANS DIVERS SECTEURS DU TRAVAIL SOCIAL**

Documentation par AvenirSocial, 2017

Méthodologie et commentaires, cf. chapitre 5.2

1. Établissements résidentiels (foyers)

1.1 Institutions résidentielles, Suisse

Exigences de formation

Une convention intercantonale régit un grand nombre d'institutions classées en quatre domaines : A) les institutions résidentielles pour enfants et adolescents ; B) les institutions pour adultes disposant de capacités réduites ; C) les institutions résidentielles dans le domaine de la dépendance ainsi que D) les institutions d'enseignement spécialisé en externat (CIIS)

Institutions à caractère résidentiel pour enfants et adolescents (domaine A)

« Deux tiers du personnel socio-éducatif actif au moins est au bénéfice d'une formation achevée en travail social (pédagogie sociale, travail social, animation socioculturelle, ou encore pédagogie ou psychologie), d'une école supérieure spécialisée, d'une haute école spécialisée ou d'une haute école [...] » (art. 5.1.b CIIS). « Dans les institutions à caractère résidentiel qui accueillent prioritairement des enfants d'âge préscolaire ou des enfants et adolescents handicapés, peuvent être reconnues des formations qui ne correspondent pas aux exigences de l'article 5.1 lettre b, si ces formations sont spécifiquement du domaine socio-éducatif » (art. 5.2 CIIS).

Institutions pour adultes disposant de capacités réduites (domaine B)

« Dans les ateliers, la moitié du personnel d'encadrement au moins dispose d'un diplôme reconnu » (art. 6.2.a). « Dans les homes, les autres formes de logement collectif et les centres de jour, la moitié du personnel d'encadrement au moins dispose d'un diplôme reconnu » (art. 6.2.b CIIS).

Les diplômes suivants de niveau haute école (HES et université) peuvent être classés dans le domaine de la santé ou du social : pédagogie sociale, soins, physiothérapie, pédagogie curative, ergothérapie, travail social, psychologie appliquée, musicothérapie, politique sociale, sociologie, sciences sociales, pédagogie spécialisée, psychologie (Première aide à l'interprétation, p. 6).

Règlements

- Convention intercantonale relative aux institutions sociales (CIIS) du 13 décembre 2002 de la CDAS ;
- Directive-cadre CIIS relative aux exigences de qualité du 1^{er} décembre 2005 ;
- Première aide à l'interprétation de la CSOL CIIS du 29 octobre 2010 : Sur les exigences de qualité concernant le personnel d'institutions pour personnes invalides adultes (domaine B CIIS).

Type de règlement

Convention intercantonale

1.2 Établissements d'éducation, Suisse

Exigences de formation

L'Office fédéral de la Justice alloue des subventions aux établissements pour enfants, adolescents ou jeunes adultes dans le domaine de l'exécution des peines et des mesures (établissements d'éducation). La formation du personnel constitue l'une des conditions pour la subvention.

« Trois quarts au moins des personnes chargées de tâches éducatives ont une formation reconnue au sens de l'art. 3, [...] exceptionnellement et à titre provisoire, deux tiers au moins des personnes chargées de tâches éducatives qui disposent d'une formation reconnue peuvent suffire ; (art. 1 al. 2f OPPM).

« Sont reconnues les formations suivantes: a) formation commencée en cours d'emploi ou formation complète dans le domaine du travail social (éducation spécialisée, service social, animation socioculturelle) suivie dans une école supérieure ou dans une haute école spécialisée ; b) formation universitaire complète préparant à la tâche assumée dans l'établissement d'éducation ou formation équivalente assortie, une fois les études terminées, d'une activité professionnelle pertinente d'au moins six mois comme éducateur dans un établissement d'éducation » (art. 3 OPPM).

Règlement

Ordonnance sur les prestations de la Confédération dans le domaine de l'exécution des peines et des mesures (OPPM) du 21 novembre 2007. État au 1^{er} janvier 2016.

Type de règlement

Ordonnance fédérale

1.3 Placement d'enfants, Suisse

Exigences de formation

Le placement d'enfants est soumis à autorisation, délivrée par le Canton. Sont concernées des institutions qui accueillent des enfants jour et nuit « aux fins de prendre soin d'eux, de les éduquer, de leur donner une formation, de les soumettre à observation ou de leur faire suivre un traitement » ainsi que des enfants de moins de 12 ans placés régulièrement à la journée (crèches, garderies et autres établissements analogues).

La demande d'autorisation doit indiquer, entre autres, « les qualités et la formation du directeur, l'effectif et la formation du personnel » (OPE art. 14 al 1c). L'autorisation est délivrée si, entre autres, « les qualités personnelles, l'état de santé, les aptitudes éducatives et la formation du directeur de l'établissement et de ses collaborateurs leur permettent d'assumer leur tâche et si l'effectif du personnel est suffisant par rapport au nombre des pensionnaires » (art. 15 al 1b OPE). Les cantons peuvent édicter des normes précises.

Règlement

Ordonnance sur le placement d'enfants (OPE) du 19 octobre 1977.

Type de règlement

Ordonnance fédérale

1.4 Établissements, canton de Berne

Exigences de formation

Les foyers et ménages privés prenant en charge des personnes tributaires de soins (logement, nourriture, prise en charge et soins), sont soumis à autorisation. La formation du personnel est prise en compte dans ce contexte.

« 1. L'effectif et les qualifications du personnel sont établis en fonction de la prise en charge et des soins requis par les pensionnaires. 2. L'autorité délivrant l'autorisation fixe l'effectif minimal du personnel spécialisé et du personnel auxiliaire. 3. Dans les foyers pour enfants et adolescents, deux tiers du personnel éducatif au moins doit en règle générale être au bénéfice d'une formation en pédagogie, sociopédagogie, pédagogie curative ou psychosociologie » (art. 9 OFoy).

Règlements

Ordonnance sur les foyers et les ménages privés prenant en charge des personnes tributaires de soins (Ordonnance sur les foyers, OFoy) du 18.09.1996. Canton de Berne. État au 01.01.2017.

Type de règlement

Ordonnance cantonale

1.5 Stationäre Einrichtungen der Suchthilfe, Kanton Bern

Exigences de formation

Les établissements stationnaires dans le domaine des dépendances sont soumis à l'OFoy du canton de Berne ainsi qu'aux prescriptions de la CIIS (voir ci-dessus).

«Als Fachpersonen anerkannt werden Mitarbeitende, die eine eidgenössisch anerkannte und abgeschlossene Ausbildung in den Disziplinen Soziale Arbeit, Pädagogik, Pflege oder Psychologie, mindestens auf Sekundarstufe 2 vorweisen [...]. Mitarbeitende ohne anerkannte Berufsausbildung in den Disziplinen Soziale Arbeit, Pädagogik, Pflege, Psychologie werden als Fachpersonen mit beruflicher Grundbildung anerkannt, sofern sie mindestens folgende Voraussetzungen erfüllen: a) Berufsabschluss auf Sekundarstufe 2, b) 5 Jahre Arbeitserfahrung (Vollzeitäquivalenz) im Bereich Betreuung, Therapie, Pflege oder Arbeitsagogik, c) mindestens 30 Tage Fachweiterbildung (Fachbereiche Soziale Arbeit, Pädagogik, Pflege, Psychologie)» (Ziffer 3 Betriebsbewilligung).

Es gelten folgende Mindestquoten (Ziffer 4 Betriebsbewilligung):

Stationäre Therapie: mindestens zwei Drittel des Betreuungspersonals sind anerkannte Fachpersonen. Mindestens die Hälfte des Fachpersonals weist Ausbildungsabschlüsse auf Tertiärstufe auf.

Betreutes Wohnen mit/ohne Beschäftigung: Mindestens die Hälfte des Betreuungspersonals sind anerkannte Fachpersonen. Mindestens ein Drittel des Fachpersonals weist Ausbildungsabschlüsse auf Tertiärstufe auf.

Règlement

Betriebsbewilligung für stationäre Institutionen für erwachsene Personen mit Sucht- und psychosozial bedingtem Betreuungsbedarf. Richtlinien betreffend Stellenplan, Qualitätsanforderungen an das Fachpersonal und Fachpersonalquote. 1. Juli 2013. Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern.

Type de règlement

Directives cantonales

1.6 Etablissements socio-éducatifs (ESE), canton de Vaud

Exigences de formation

Les établissements socio-éducatifs (ESE) pour personnes en situation de handicap et personnes en grandes difficultés sociales offrent de l'hébergement, des structures intermédiaires et des ateliers. Les ESE sont contrôlés lors d'inspections pour le subventionnement. Ce contrôle se fonde, entre autres, sur des recommandations en matière de formation du personnel. Ces recommandations sont formalisées dans une grille d'évaluation (référence) sans force obligatoire.

« Le Canton émet des recommandations concernant les qualifications requises, en termes de proportion, dans le domaine socio-éducatif, des niveaux secondaire II et tertiaire pour les ESE [...]. A cet effet, il établit des « cadres de référence » (PSH2011, p. 31). « Le Canton facilite l'accès à une qualification professionnelle, [...] [veille à ce que le canton] bénéficie d'une offre de formation de base et continue adéquate, [...] » (PSH2011, p. 30).

Recommandation pour les ESE : au minimum 50 % de personnel est formé au niveau tertiaire (ES et HES), jusqu'à 50 % d'employés ont un CFC d'assistant socio-éducatif et au maximum 20 % de personnel est sans formation (Grille d'évaluation, Norme 5.).

Règlements

- Plan Stratégique Handicap 2011 (PSH2011). Document provisoire, juin 2010. Département de la santé et de l'action sociale canton de Vaud (DSAS), Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS);
- Grille d'évaluation, document interne à la Coordination interservices de visites en établissements sanitaires et sociaux (CIVESS). (informations SPAS, 21 décembre 2016).

Type de règlement

Recommandations, décision Conseil d'État

2 Accueil extrafamilial

2.1 Kindertagesstätten, Schweiz

Exigences de formation

Kibesuisse gibt Richtlinien für die gesamte Einrichtung betr. die Anzahl Kinder, die eine Person unmittelbar betreuen kann, heraus. Je jünger die Kinder, desto mehr Personal wird empfohlen. Der empfohlene Verteilschlüssel der Ausbildungen ist folgender (Beispiele der obersten und untersten Altersgruppe (kibesuisse S. 10):

Kinder bis 1,5 Jahre: 3 Kinder pro FaBe, 3,9 pro KindererzieherIn HF, 2,1 pro Assistenzpersonal und Lernende, 1,5 pro VorpraktikantIn;

Kinder ab 6 Jahren: 12 pro FaBe, 15,6 pro HF, 8,4 pro Assistenz, 6 pro VorpraktikantIn.

Règlement

Richtlinien für die Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten. Ausgabe 2016.
Kibesuisse.

Type de règlement

Lignes directrices Fédération privée suisse

2.2 Petite enfance, canton de Genève

Exigences de formation

Pour obtenir l'autorisation d'ouvrir une structure d'accueil, des normes de qualification du personnel doivent être respectées, entre autres exigences. Ces normes sont les suivantes.

Le personnel éducatif encadrant les enfants doit respecter « une proportion de 60 % d'éducatrices et éducateurs de l'enfance titulaires d'un diplôme d'une école supérieure et de 40 % de titulaires d'un certificat fédéral de capacité d'assistantes et d'assistants socio-éducatifs. Les éducatrices et éducateurs auxiliaires ou aides au bénéfice d'un titre du niveau secondaire II achevé peuvent être admis. La reconnaissance des personnes en voie de formation en tant que personnel éducatif encadrant les enfants est également possible. Le département en précise les conditions par voie de directive. Une proportion de 50 % d'éducatrices et éducateurs de l'enfance titulaires d'un diplôme d'une école supérieure peut être temporairement tolérée en cas de pénurie de cette catégorie de personnel » (art. 9 RSAPE).

Règlements

- Loi sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial de jour (LSAPE) du 14 novembre 2003, canton de Genève;
- Règlement sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial de jour (RSAPE) du 21 décembre 2005.

Type de règlement

Loi et règlement cantonaux

2.3 Kinderbetreuung, Kanton Zürich

Exigences de formation

Beide Richtlinien schreiben vor, dass in jeder Gruppe (Krippe) bzw. in der Einrichtung (Hort) mindestens eine ausgebildete Betreuungsperson anwesend sein muss. Da jedoch die Grösse der Gruppe bzw. der Einrichtung variabel ist, ist der Verteilschlüssel von ausgebildetem und nicht ausgebildetem Personal nicht eruierbar.

Krippen

«Eine Kindergruppe hat in der Regel elf Plätze. [...] In jeder Kindergruppe ist immer mindestens eine ausgebildete Betreuungsperson anwesend. Bei Gruppen mit mehr als sieben Plätzen muss immer mindestens eine zweite Betreuungsperson anwesend sein» (Krippenrichtlinien, Ziffer 3.2 und 3.3). Als ausgebildete Betreuungspersonen gelten Fachfrau/-mann Betreuung EFZ Fachrichtung Kinderbetreuung, KindererzieherIn HF und KleinkindererzieherIn. Bei allen andern Abschlüssen – z. B. universitäre Abschlüsse, Lehrpersonen, aber auch SozialarbeiterIn FH, SozialpädagogeIn FH oder soziokulturelle AnimatorIn FH – müssen das «ausreichende Fachwissen sowie die ausreichende Erfahrung» zusätzlich geprüft werden (Ziffer A 2 Anhang A Krippenrichtlinien).

Schulergänzende Betreuung (Horte)

«Im Kinderhort ist jederzeit eine ausgebildete Betreuungsperson anwesend» (Ziffer 2.2.3 Hortrichtlinien), die über eine von der Bildungsdirektion anerkannte Ausbildung verfügt (Ziffer 2.3.1). Die Liste der anerkannten Ausbildungen umfasst: SozialarbeiterIn (FH), HeimleiterIn (HF), SozialpädagogeIn (HF, FH), Bachelor of Arts in Vermittlung von Kunst und Design, Lehrdiplom oder Fähigkeitszeugnis, KindergärtnerIn mit anerkanntem Diplom, HortnerIn mit anerkanntem Diplom, FaBe und alle als gleichwertig anerkannten Titel, Ausbildungen, die der stufengemässen Anwendung der Ausbildungsanforderungen in den Krippenrichtlinien entsprechen (Ausbildungsanforderungen).

Règlements

- Richtlinien über die Bewilligung von Kinderkrippen (Krippenrichtlinien) vom 5. September 2014, Bildungsdirektion Kanton Zürich;
- Richtlinien über die Bewilligung von Kinderhorten (Hortrichtlinien) vom 4. Juni 2007, Bildungsdirektion Kanton Zürich;
- Ausbildungsanforderungen an ausgebildete Personen im Bereich schulergänzende Betreuung. Januar 2015, Bildungsdirektion Kanton Zürich.

Type de règlement

Directives cantonales

2.4 Kinderbetreuung, Stadt Schaffhausen

Exigences de formation

Kinderbetreuung im Vorschulalter

«Einrichtungen für Kinder im Vorschulalter, die mehr als 5 Kinder sowie Einrichtungen mit Kindergarten- und Schulkindern, die mehr als 8 Kinder regelmässig betreuen, müssen von einer ausgebildeten Betreuungsperson geleitet werden (Mittagstische ausgenommen)» (Art. 5 Betriebsreglement).

«Als ausgebildete Betreuungspersonen für den Vorschulbereich gelten KleinkinderzieherInnen/Kleinkinderzieher. Für die Betreuung von Kindergartenkindern und schulpflichtigen Kindern gelten Hortnerinnen und Hortner, die das zürcherische Kindergarten- und Hortseminar, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, oder eine gleichwertige Ausbildung absolviert haben, als ausgebildet. Ausbildungen in verwandten sozialen und pädagogischen Berufen gelten nach ausgewiesener Erfahrung als gleichwertig» (Art. 9 Betriebsreglement).

Règlement

Betriebsreglement über die familienergänzende Kinderbetreuung vom 25. Oktober 2005, Stadtrat Schaffhausen.

Type de règlement

Règlement communal

2.5 Familienergänzende Kinderbetreuung und offene Kinder- und Jugendarbeit, Kanton Bern

Exigences de formation

Familienergänzende Kinderbetreuung ist aufsichtspflichtig. Die Ausbildung des Personals ist ein Aspekt davon. Die Anzahl ausgebildeter Betreuungspersonen hängt von der Anzahl Plätze ab. Mindestens die Hälfte der anwesenden Betreuungspersonen muss ausgebildet sein (Art. 16 ASIV).

«Als ausgebildete Betreuungspersonen gelten Personen mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis als Fachfrau oder Fachmann Betreuung (Fachrichtung Kinderbetreuung) oder einer anderen gleichwertigen Ausbildung. Betreuungspersonen ohne pädagogische oder sozialpädagogische Ausbildung müssen über Erfahrung und Grundkompetenzen im Umgang mit Kindern verfügen» (Art. 18 ASIV).

Règlement

Verordnung über die Angebote zur sozialen Integration (ASIV) vom 02.11.2011. Stand 01.01.2017, Kanton Bern.

Type de règlement

Ordonnance cantonale

2.6 Accueil de jour des enfants, canton de Vaud

Exigences de formation

Une importante révision de la Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) du 20 juin 2006, votée par le Grand Conseil vaudois en janvier 2017 (projet de loi du 17 février 2016), vise à développer l'accueil de jour sur l'ensemble du territoire vaudois pour les enfants de la naissance à la fin de la scolarité obligatoire, notamment en développant l'offre en place de crèches et garderies et en offrant un accueil parascolaire exigé par Harmos et par un nouvel article de la Constitution vaudoise (Article 63a sur l'accueil parascolaire).

Les directives d'application de la LAJE révisée sont en cours d'élaboration, de nombreux éléments ne sont dès lors pas encore connus. En référence à l'exposé des motifs du projet de révision (EMPL, février 2016), on peut retenir certains éléments pour les deux dispositifs, celui du préscolaire et du parascolaire (cf. ci-dessous).

Règlement

Exposé des motifs et projet de loi modifiant la loi du 20 juin 2006 sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) (EMPL).
Février 2016, Canton de Vaud.

Type de règlement

Projet de loi et exposé des motifs

2.7 Accueil de jour préscolaire, canton de Vaud

Exigences de formation

Le nombre de personnes encadrantes présentes est fixé en fonction de l'âge des enfants présents (art. 1.2. Directives). Les encadrant-e-s comprennent du personnel au bénéfice d'un titre professionnel reconnu (tertiaire et secondaire II) et du personnel auxiliaire (sans titre reconnu dans le domaine de l'éducation de l'enfance). La répartition est identique dans toutes les tranches d'âge.

La loi révisée prévoit un « assouplissements » (une baisse) des normes d'encadrement en comparaison de la pratique actuelle. Voici les éléments les plus saillants selon nous figurant dans l'EMPL : L'exigence du taux de personnel formé est nouvellement de 80 % pour 20 % d'auxiliaires (précédemment : 80 à 100 % de personnel formé selon les Directives). Le personnel se répartira nouvellement de 50 % de titulaires d'un diplôme du secondaire II au maximum pour 50 % du tertiaire au minimum, alors que cette répartition était précédemment de 1/3 de personnel de niveau secondaire II maximum pour 2/3 de personnel de niveau tertiaire ; Possibilité pour l'Office de l'accueil de jour des enfants d'accorder des dérogations à l'exigence de 80 % de personnel formé en éducation de l'enfance pour tenir compte de situations exceptionnelles (p. ex. importantes difficultés de recrutement) ; Autoriser la direction d'une structure de décider de dérogations du taux d'encadrement, de qualification du personnel et du surnombre d'enfants « pour une durée maximale d'un mois » (nouvelle compétence) ; Possibilité de diminuer les exigences de formation pour les directions des structures ; Reconnaître des formations tertiaires hors secteur enfance comme des formations équivalentes par le biais de formations passerelles (EMPL, p. 42 s.).

Règlements

- Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) du 20 juin 2006 ;
- Exposé des motifs et projet de loi modifiant la loi du 20 juin 2006 sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) (EMPL). Février 2016, Canton de Vaud ;
- Directives pour l'accueil de jour des enfants. Accueil collectif de jour préscolaire. Cadre de référence et référentiels de compétences. 01.02.2008. Département de la formation, de la jeunesse et de la culture, Service de protection de la jeunesse, canton de Vaud.

Type de règlement

Loi cantonale et directives

2.8 Accueil de jour parascolaire, canton de Vaud

Exigences de formation

Les structures parascolaires concernent les enfants de l'école primaire (6 à 12 ans). La LAJE révisée accorde aux communes la compétence de fixer le taux d'encadrement. Toutefois, afin de garantir une égalité de traitement, l'EMPL prévoit que l'Office de l'accueil de jour des enfants continue d'édicter des cadres de référence, ceci en collaboration avec un établissement intercommunal. En attendant que ces cadres soient édictés, le dispositif actuel reste en vigueur, à savoir :

Le taux d'encadrement éducatif des enfants accueillis est fixé en fonction de l'âge des enfants présents. Lorsque le nombre d'enfants exige deux encadrantes présentes, l'une est une professionnelle et l'autre est une auxiliaire (art. 1.2 Directives).

Est considéré comme du personnel professionnel le personnel au bénéfice d'un titre professionnel reconnu dans le domaine de l'enfance : diplôme du tertiaire ou titulaire de l'enseignement public préscolaire ou primaire reconnu par l'autorité cantonale ou la CDIP, ainsi que les personnes diplômées du secondaire II ou dès la 2^e année d'études en emploi dans une HES de travail social ou dès la 2^e année de formation en emploi dans une école supérieure (art. 1 Référentiel).

Règlements

- Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) du 20 juin 2006 ;
- Exposé des motifs et projet de loi modifiant la loi du 20 juin 2006 sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) (EMPL). Février 2016, Canton de Vaud ;
- Directives pour l'accueil de jour des enfants. Accueil collectif de jour parascolaire. Cadre de référence et référentiels de compétences. 01.02.2008. Département de la formation, de la jeunesse et de la culture, Service de protection de la jeunesse, canton de Vaud ;
- Référentiel de compétences pour le personnel d'encadrement d'un accueil collectif de jour parascolaire (enfants ayant atteint l'âge de la scolarité obligatoire), Directive, 9.1.2008.

Type de règlement

Loi cantonale et directives

3. Aide sociale

3.1 Aide sociale, Suisse

Exigences de formation

L'aide sociale (garantie du minimum d'existence et aide personnelle) est régie par les cantons. La Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS édicte des normes qui ont le statut de recommandations.

« Un conseil professionnel personnalisé et [...] une analyse approfondie de leur situation revêtent une importance particulière » (Normes de la CSIAS A. 4–3)

Règlement

Concepts et normes de calcul de l'aide sociale. Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS. État 12/16

Type de règlement

Recommandations, Conférence suisse

3.2 Sozialhilfe, Kanton Zürich

Exigences de formation

«Personen, die Hilfesuchende beraten und betreuen, müssen aufgrund ihrer Ausbildung oder der bisherigen Tätigkeit dafür geeignet sein» (Art. 15 SHV).

Règlement

Verordnung zum Sozialhilfegesetz vom 21. Oktober 1981 (SHV), Kanton Zürich.

Type de règlement

Ordonnance cantonale

3.3 Soziale Dienste, Stadt Zürich

Exigences de formation

Die Sozialen Dienste der Stadt Zürich erbringen Leistungen in den Bereichen Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz.

SozialarbeiterInnen müssen einen Bachelorabschluss haben (Lohnsteuerung, S. 43–44, Soziale Arbeit, Kettennummer 1404).

Règlement

Lohnsteuerung 2011–2014, Funktionsumschreibungen, Human Resources Management Stadt Zürich.

Type de règlement

Document municipal interne

3.4 Sozialhilfe, Kanton Appenzell Ausserrhoden

Exigences de formation

«Die Gemeinden organisieren sich in der Weise, dass sie bedarfsgerechte Sozialhilfe durch fachlich geeignete Personen anbieten» (Art. 9, Ziffer 2 SHG);

«Die Gemeinden gewährleisten bei der Organisation der Sozialdienste, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen nach den Grundsätzen anerkannter Sozialarbeit erbracht werden können» (SHV Art. 2).

Règlements

- Gesetz über die öffentliche Sozialhilfe vom 24. September 2007 (Sozialhilfegesetz, SHG), Stand 1.1.2013;
- Verordnung zum Gesetz über die öffentliche Sozialhilfe vom 16. Dezember 2008 (Sozialhilfeverordnung; SHV). Stand 1.1.2009.

Type de règlement

Loi et ordonnance cantonales

3.5 Sozial-, Jugend- und Behindertenhilfe, Kanton Basel-Land

Exigences de formation

«Die zuständige Gemeinde hat alle hilfesuchenden und hilfsbedürftigen Personen fachgerecht zu beraten und im erforderlichen Umfang zu unterstützen.» (Art. 4 Abs. 2 SHG);

«Die fachgerechte Beratung der hilfesuchenden und hilfsbedürftigen Personen kann durch die Einrichtung von Sozialdiensten oder durch den Beizug von qualifizierten Stellen und Personen sichergestellt werden» (Art. 3 SHV).

Règlements

- Gesetz über die Sozial-, die Jugend- und die Behindertenhilfe vom 21. Juni 2001 (Sozialhilfegesetz, SHG). Kanton Basel-Land;
- Sozialhilfeverordnung vom 25. September 2001 (SHV). Kanton Basel-Land. Stand 1.1.2016.

Type de règlement

Loi et ordonnances cantonales

3.6 Services sociaux, canton de Berne

Exigences de formation

Les services sociaux bernois sont chargés de l'aide sociale et de la protection de l'enfance et de l'adulte.

Dans les services sociaux, « la forme d'organisation choisie doit garantir que [...] les prestations prévues par la loi peuvent être fournies conformément aux principes régissant le travail social professionnel ; le service social dispose du personnel qualifié requis » (OASoc, art. 2).

Est « considéré comme personnel spécialisé b) les travailleurs sociaux et travailleuses sociales des services sociaux ; c) les personnes qui remplissent les conditions selon l'article 3b, alinéas 2 ou 6 » (OASoc, art. 3a).

« 1. Les travailleurs sociaux et travailleuses sociales disposent d'une formation complète reconnue en travail social ou en éducation sociale, accomplie dans une université, une haute école spécialisée, une école supérieure ou une école professionnelle ou, à défaut, suivent une telle formation en cours d'emploi. 2. Les personnes au bénéfice d'une formation équivalente présentant un lien intrinsèque avec le travail social satisfont aux exigences requises. 4. Parmi les critères d'appréciation pris en compte pour la reconnaissance d'une telle formation figurent en particulier a) la connaissance de la méthodologie du travail social, du droit de l'aide sociale, du droit des assurances sociales et du droit de la protection de l'enfant et de l'adulte ; b) les stages effectués. 6. Satisfont également aux exigences posées les personnes ne bénéficiant pas de la formation requise qui a) étaient employées par une commune au 1^{er} janvier 2002 et b) peuvent attester d'au moins trois ans d'expérience pratique dans un service social dans le domaine du conseil et de l'encadrement ainsi que de 120 heures de cours de perfectionnement au minimum, entre le 1^{er} janvier 1995 et le 1^{er} janvier 2005 » (OASoc, art. 3b).

Règlement

Ordonnance sur l'aide sociale (OASoc) du 24.10.2001. Canton de Berne. État au 01.01.2017.

Type de règlement

Ordonnance cantonale

3.7 Aide sociale, canton de Fribourg

Exigences de formation

« Les communes créent un service social doté de personnel qualifié. Un service social doit englober une population d'au moins 3000 habitants et du personnel qualifié représentant au moins un emploi à mi-temps. Le Conseil d'État peut, sur demande motivée, accorder des dérogations » (LASoc, art. 18).

Règlement

Loi du 14 novembre 1991 sur l'aide sociale (LASoc).

Type de règlement

Loi cantonale

3.8 Sozialhilfe, Kanton Schwyz

Exigences de formation

«Personen, die Hilfe suchende Personen im Rahmen des Gesetzes und dieser Verordnung beraten und betreuen, müssen aufgrund ihrer Ausbildung oder bisherigen Tätigkeit dafür geeignet sein» (Art. 19 Sozialhilfeverordnung).

Règlement

Vollziehungsverordnung zum Gesetz über die Sozialhilfe vom 30. Oktober 1984 (Sozialhilfeverordnung).

Type de règlement

Ordonnance cantonale

3.9 Sozialhilfe, Kanton Solothurn

Exigences de formation

«Die Sozialregionen [...] stellen sicher, dass [...] b) die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen nach den Grundsätzen professioneller Sozialarbeit erbracht werden können; c) fachlich kompetente Mitarbeitende eingesetzt werden» (Art. 5 SV). «Als Fachmitarbeitende eines Sozialdienstes gelten Personen, a) die über einen Abschluss in sozialer Arbeit (FH oder HF) verfügen oder eine Ausbildung in sozialer Arbeit berufsbegleitend absolvieren; b) die über einen tertiären Abschluss (mindestens Stufe Bachelor) verfügen und eine Weiterbildung mit Bezug zum Kindes- und Erwachsenenschutz und/oder zu der Sozialhilfe (mindestens Stufe CAS) besuchen oder abgeschlossen haben; c) die über keinen tertiären Abschluss verfügen, aber während drei Jahren ununterbrochen auf einem Sozialdienst tätig waren und eine Weiterbildung gemäss Buchstabe b besuchen oder abgeschlossen haben» (Art. 6 SV).

Règlement

Sozialverordnung vom 29. Oktober 2007 (SV). Stand 1.1.2016.

Type de règlement

Ordonnance cantonale

3.10 Aide sociale et aide aux migrant-e-s, canton de Genève

Exigences de formation

Les lois sur l'aide sociale et sur l'Hospice général chargé de sa mise en œuvre sont muettes quant au travail social. Dans sa Charte, l'Hospice général s'engage à « assurer des prestations de qualité ». L'institution « veille à une dotation suffisante en postes. Elle se soucie de la qualité des conditions de travail [...] Elle] se dote des compétences nécessaires. Elle recrute des professionnels formés, encourage et favorise l'accès à une formation continue » (Charte p. 3).

Règlement

Charte institutionnelle. Hospice général, Conseil d'administration, 14 février 2002.

Type de règlement

Charte institution privée

4 Autres

4.1 Pro Infirmis, Schweiz, Sozialberatung

Exigences de formation

«Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozialberatung verfügen über ein Diplom bzw. einen Bachelor-Abschluss in Sozialer Arbeit» (Rahmenkonzept). Sozialberatung wird durch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit einem Uni-/FH-Abschluss erbracht (Dienstleistungskatalog und QM-Prozesse).

Règlements

- Rahmenkonzept für Sozialberatung, Pro Infirmis;
- Dienstleistungskonzept (Dienstleistungskatalog), Pro Infirmis;
- QM-Prozesse Intake, Sozialberatung und Case Management, Pro Infirmis;
- Auskunft durch Pro Infirmis Bern, Fachspezialistin Personal, 30.11.2016.

Type de règlement

Documents internes organisation suisse

4.2 Beratung, Betreuung und Vermittlung zugunsten von Behinderten, Schweiz

Exigences de formation

Organisationen der privaten Behindertenhilfe müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, um Finanzhilfen zu beziehen. Dazu gehört die Ausbildung des Fachpersonals.

Beratung, Betreuung und Vermittlung sind diejenigen Aktivitäten, «welche von spezifisch qualifiziertem Fachpersonal der Organisationen zugunsten von Behinderten, deren Angehörigen oder weiteren Bezugspersonen erbracht werden.» (Kreisschreiben Ziffer 2.1 S. 12). Dieses Fachpersonal muss folgende Ausbildungsanforderungen erfüllen: «Ausbildung im Bereich der sozialen Arbeit oder gleichwertige Ausbildung oder mehrjährige Praxiserfahrung in der sozialen Arbeit mit Weiterbildung» (Kreisschreiben S. 66).

Règlement

Kreisschreiben über die Beiträge an Organisationen der privaten Behindertenhilfe (KSBOB), gültig für Beiträge für die Betriebsjahre 2015–2018. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.

Type de règlement

Circulaire office fédéral

4.3 Gemeinwesenarbeit, Stadt Bern

Exigences de formation

Die Vereinigung Berner Gemeinwesenarbeit vbg umfasst Trägervereine, die Quartierzentren und -treffs in der Stadt Bern betreiben. Ein Leistungsvertrag mit der Stadt Bern regelt u. a. die Ausbildung der Angestellten.

Im Leistungsvertrag und in einem Grundlagenpapier wird Professionalität oft erwähnt aber nirgends definiert: professionelles Know-how, professionelle Mitarbeitende, professionelles Betreiben (Art. 4 Leistungsvertrag), professionelle Akteure (Grundlagenpapier S. 5), Professionalisierungsbemühungen in diesem Feld der Sozialen Arbeit (S. 5), professionelles reflektiertes Handeln (S. 10), die Professionellen (S. 12), professionelle Unterstützung (S. 13), professionelles Projektmanagement (S. 15), Professionelle Führung (S. 19), professionelle Begleitung (S. 20), professionelle Prozessgestaltung (S. 26). Aus- und Weiterbildung des Personals wird gefördert (Art. 12 Leistungsvertrag). Der Leistungsvertrag und das Grundlagenpapier enthalten keine näheren Angaben zu Ausbildungsanforderungen. Gemäss telefonischer Auskunft des Geschäftsleiters (8.11.2016) war die Anforderung einer tertiären fachspezifischen Qualifikation nie in Frage gestellt, d. h. in erster Linie Personen mit einem Fachhochschulabschluss in Sozialer Arbeit, optional auch andere Tertiärabschlüsse.

Règlements

- Leistungsvertrag 2016–2017 zwischen der Stadt Bern und der Vereinigung Berner Gemeinwesenarbeit vbg, 7. April 2016;
- Grundlagenpapier der vbg und des Jugendamts der Stadt Bern zur Gemeinwesenarbeit der vbg, 23. Juni 2015.

Type de règlement

Contrat de prestation entre ville et association privée

4.4 Integration Ausländische Bevölkerung, Kanton Bern

Exigences de formation

«1. Die in der Beratung von Ausländerinnen und Ausländern tätigen Personen verfügen in der Regel über eine abgeschlossene und anerkannte Ausbildung in Sozialer Arbeit oder Sozialpädagogik, in einer anderen Sozial- oder Geisteswissenschaft oder im juristischen Bereich oder über einen eidgenössischen Fachausweis als Migrationsfachfrau oder Migrationsfachmann. 2. Personen, die über keine Ausbildung nach Absatz 1 verfügen, müssen mehrjährige Erfahrungen in Begleitung im Integrationsförderungsbereich von Ausländerinnen und Ausländern aufweisen» (IntV Art. 6).

Règlement

Verordnung über die Integration der ausländischen Bevölkerung (Integrationsverordnung, IntV) vom 22.10.2014.
Stand 01.01.2015, Kanton Bern.

Type de règlement

Ordonnance cantonale

4.5 Animation socio-culturelle, canton de Genève

Exigences de formation

Une Convention collective de travail (CCT) règle les conditions d'emploi du personnel engagé dans les centres de loisirs, maisons de quartier, terrains d'aventure et hors murs.

« L'employeur peut exiger de l'employé-e n'ayant pas le titre requis qu'il-elle suive une formation dans une école reconnue » (art. 45 CCT). Les titres requis et les classes salariales correspondantes sont énumérés dans l'annexe 3 de la CCT. Pour la fonction d'animateur ou d'animatrice socioculturelle est exigé un diplôme en travail social (option : animation socioculturelle, éducation spécialisée, service social) ou autre titre jugé équivalent par l'employeur. Une équivalence au titre d'animation socioculturelle peut être accordée : aux titulaires d'un diplôme HES en orientation service social et éducation sociale sans conditions ; aux titulaires d'une licence universitaire en sciences de l'éducation, sociologie, psychologie après une année de pratique professionnelle dans l'animation socioculturelle ; aux personnes disposant d'une « pratique professionnelle de longue durée dans l'animation socioculturelle » si elles a) ont plus de 28 ans, b) attestent d'une expérience en animation de 2 fois la durée des études postobligatoires nécessaires à l'obtention d'un diplôme ASC et c) justifient d'une formation complémentaire utile à la fonction de 120 heures ; aux autres formations tertiaires « profitables à l'exercice de la fonction moyennant un complément de formation » (annexe 3 CCT).

Règlements

- Convention collective de travail (CCT) de la Fondation pour l'animation socio-culturelle FASe et SSP-VPOD-SIT du 1.1.2004. Canton de Genève. État au 1.1.2010 ;
- Annexe 3 de la CCT : Fonctions agréées et classes de fonction – conditions de formation exigibles – équivalences.

Type de règlement

Convention collective de travail cantonale

AvenirSocial

Schwarztorstrasse 22, case postale
CH-3001 Berne

T. +41 (0)31 380 83 00
info@avenirsocial.ch, www.avenirsocial.ch

uneformationvadesoi.ch