



La formation et l'emploi dans le champ du travail social en Suisse

AvenirSocial, 2025 (2^{ème} édition)



AvenirSocial 

Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz
Association professionnelle suisse du travail social
Associazione professionale lavoro sociale Svizzera
Associazion professiunala svizra da la lavor sociala

Sommaire

1. Introduction	2
2. L'essentiel en bref : le travail social	5
3. La formation	6
3.1. Une brève histoire des formations en travail social.....	6
3.2. La systématique des formations dans le champ du travail social	7
3.3. Les 10 diplômes dans le champ du travail social.....	11
3.4. Trois fois plus de diplômes.....	15
3.5. La formation continue	16
3.6. Des professionnel-le-s ? Mais sans diplôme !.....	19
4. L'emploi	23
4.1. Les lieux de travail : de petits établissements « privés »	23
4.2. Les professionnel-le-s du travail social	28
4.3. Les conditions de travail	35
4.4. Une pénurie de personnel qualifié	41
4.5. Les réglementations de l'exercice des métiers du travail social	42
5. Conclusion	45
6. Annexes	46
A. Liste des écoles et des titres du degré tertiaire.....	46
B. Liste de certaines formations continues	48
C. Liste des professions du travail social selon CH-ISCO-19.....	50
D. Liste des conventions collectives de travail dans le champ de l'action sociale	55
7. Abréviations	59
Références	60

1. Introduction

Cette brochure traite de la formation et de l'emploi dans le travail social en Suisse, une situation mal connue et délicate à saisir. Tout d'abord, la diversité des activités désignées comme travail social en fait un champ aux contours incertains. Différent·e·s acteur·rice·s (écoles, sciences et recherche, institutions, associations professionnelles, politiques) définissent de façons variées le travail social en fonction de leurs organisations, leurs principes et leurs intérêts. Ensuite, l'action sociale – qui forme le cadre institutionnel du travail social – est fragmentée en une multitude d'administrations, d'organisations, de services et d'associations souvent de petite taille, comprenant une variété de champs professionnels mis en œuvre différemment selon chaque canton en raison du fédéralisme suisse. Les activités du travail social, ses mandats et ses tâches, les formes de collaboration et les méthodes d'intervention sont constamment redéfinis par ses nombreux·ses acteur·rice·s qui ne sont guère coordonné·e·s. Enfin, les professions du travail social ne sont pas protégées et sont considérées différemment d'une région à l'autre. Toute personne peut être nommée éducatrice de l'enfance, assistante sociale, etc. ou se désigner soi-même de la sorte. Seuls les diplômés sont protégés : un·e éducateur·rice social·e ES ou un·e animateur·rice socioculturel·le HES doit disposer du diplôme correspondant. Quant à l'Office fédéral de la statistique (OFS), il n'attribue pas moins de 170 professions au champ du travail social.

Les professionnel·le·s du travail social peuvent être défini·e·s à travers plusieurs dimensions (Husi & Villiger, 2012). Nous distinguons le diplôme, le champ professionnel, le champ de travail ainsi que le poste de travail. Par exemple, une personne au bénéfice d'un bachelor en travail social peut encadrer de jeunes adultes au sein d'un programme d'insertion professionnelle. Sera-t-elle nommée travailleuse sociale (diplôme), éducatrice sociale (champ professionnel), spécialiste de l'intégration (champ de travail) ou conseillère jeunesse (poste de travail) ? Chacune de ces appellations est justifiée. Mais cet éventail montre l'indéfinition du travail social ou, dit positivement, sa diversité et sa plasticité.

La situation de la formation et de l'emploi dans le champ du travail social est donc complexe à saisir et méconnue. En tant qu'association professionnelle, AvenirSocial considère cette situation comme problématique et souhaite mettre à disposition de ses membres et d'autres milieux intéressés les informations de base fiables et précises en la matière. Les données présentées dans cette brochure au volume limité sont nécessairement synthétiques. Elles sont commentées de manière critique et devraient permettre des analyses et positionnements ultérieurs, permettant notamment d'améliorer les conditions d'emploi et le taux de formation dans le champ du travail social. Cette brochure complète, actualise et remplace le document de référence publié par AvenirSocial en 2018 et intitulé « La formation et l'emploi dans le champ du travail social en Suisse » (Keller, 2018).

Dans ce texte, nous utiliserons les définitions suivantes :

Par la notion d'« action sociale », nous désignons l'ensemble des institutions, établissements et organisations qui fournissent des prestations matérielles et personnelles en lien avec la politique sociale (Knöpfel, 2020, p. 25). Les personnels les plus divers travaillent dans ces établissements : les directions et autres cadres, divers spécialistes, le personnel administratif et de l'intendance. Nous nous intéressons ici aux spécialistes exerçant l'une des fonctions du travail social.

Le terme « travail social » est une notion générique qui désigne un conglomérat de professions qui lui ont été attribuées au cours de l'histoire. Il n'existe pas de définition unanimement admise. Diverses organisations délimitent différemment le travail social et, par conséquent, les professionnel·le·s qui l'effectuent. La dénomination « travail social » est utilisée par les hautes écoles spécialisées (HES) de travail social ainsi que par l'association professionnelle AvenirSocial. Elles désignent comme des professionnel·le·s du travail social exclusivement les titulaires d'un diplôme de niveau tertiaire (voire uniquement du tertiaire A en ce qui concerne les hautes écoles spécialisées). En revanche, les écoles supérieures (ES), actives au niveau tertiaire B, ne se nomment pas des « écoles de travail social », mais des « écoles dans le domaine social ». Elles forment des « professionnel·le·s du domaine social » et nomme les métiers auxquels elles forment des « professions sociales ». Les mêmes désignations s'appliquent aux certificats d'apprentissage (secondaire II). La statistique utilise d'autres terminologies encore, par exemple en classant les « spécialistes du travail social » dans une catégorie supérieure à celle des « professions intermédiaires du travail social ». Ces différences sont historiques et les délimitations sont largement insatisfaisantes. Nous ne pouvons pas dépasser cet état de fait dans le cadre de cette brochure, mais nous aborderons en détail les indéfinitions et incertitudes qu'il génère.

Dès lors, comment faut-il désigner les professionnel·le·s qui effectuent le travail social ? Pour cette brochure, nous avons choisi le terme de « professionnel·le du travail social » pour désigner toutes les personnes qui exercent une profession considérée comme relevant du travail social ou du domaine social, indépendamment du niveau de leur formation, du champ de travail, du champ professionnel et du profil du poste. C'est l'option que nous avons déjà prise lors de la campagne de formation de 2017 et dans la première édition de la présente brochure (2018). Les raisons restent les mêmes : seule une minorité des personnes engagées dans l'un des métiers du travail social possède un diplôme spécifique de degré tertiaire et près de la moitié ne dispose d'aucune formation spécifique. D'autre part, le travail quotidien est largement effectué en équipes mixtes, souvent sans distinguer ni les tâches, ni les salaires. Dans cette situation, des améliorations ne pourront être apportées que globalement et conjointement. Il n'empêche que toute délimitation des professionnel·le·s considéré·e·s comme faisant partie du travail social restera aléatoire tant que les métiers du travail social ne seront pas protégés par une loi

nationale qui précisera les formations exigées, les tâches confiées et les cadres organisationnels reconnus.

Par la notion de « champ de travail », nous entendons un domaine d'activité particulier (p. ex. handicap, aide sociale, migration, etc.), tandis que la notion de « champ professionnel » indique les différentes professions (travail social, éducation sociale et de l'enfance, animation socioculturelle, maîtrise socioprofessionnelle). Le terme d'« établissement » - que nous empruntons à l'Office fédéral de la statistique (OFS) - désigne, quant à lui, les lieux de travail, indépendamment de leur structure organisationnelle, des prestations fournies ou du nom utilisé (p. ex. service social, foyer, crèche, maison de quartier, etc.).

Enfin, nous utiliserons comme des synonymes les termes de titre, diplôme, certificat, voie de formation, de même que les termes de métier, profession et activité professionnelle.

La brochure est structurée en deux parties. La première aborde le thème de la formation dans le champ du travail social, en retraçant son évolution historique, ses diplômes et ses enjeux actuels. La deuxième partie examine la question de l'emploi, en analysant les lieux d'action du travail social, les profils des professionnel·le·s, les conditions de travail, les défis liés à la pénurie de personnel qualifié ainsi que les réglementations en vigueur. Les dernières pages sont dédiées à des annexes qui complètent les informations de la brochure.

2. L'essentiel en bref : le travail social en Suisse

Cette brochure dresse un état des lieux sur la base des plus récentes données statistiques et des études disponibles sur le travail social en Suisse dont nous avons des connaissances. Voici les principales données révélées et analysées dans cette brochure :

Formation

- Il existe 10 formations reconnues en travail social, d'un apprentissage court au doctorat. Elles sont intégrées dans la systématique de la formation professionnelle et des études en hautes écoles.
- En 2023, 11'000 diplômes ont été délivrés, soit trois fois plus qu'en 2009. La moitié d'entre eux sont des diplômes d'apprentissage, 24% sont des diplômes d'École supérieure et d'examens fédéraux et 17% sont des diplômes HES (bachelor et master).
- Le master en travail social reste marginal avec 1% des diplômes délivrés, mais les chiffres absolus augmentent. Une formation doctorale a commencé en 2022.
- 170 professions peuvent être considérées comme relevant du travail social.
- On dénombre 76'000 professionnel·le·s du travail social (17'000 en 1990).
- 55% des professionnel·le·s du travail social disposent d'un diplôme dans l'une des professions du travail social.

Emploi

- On dénombre 17'000 lieux de travail dans le champ de l'action sociale (13'000 en 2011).
- 16% des lieux de travail ont un statut juridique public, 27% sont des associations, 18% des fondations et 39% sont à but lucratif.
- 90% des lieux de travail comprennent moins de 50 postes.
- Il existe 53 conventions collectives de travail (CCT) dans le champ de l'action sociale.
- 72% des professionnel·le·s du travail social sont des femmes.
- 69% des femmes et 47% des hommes travaillent à temps partiel.
- Une pénurie de personnel qualifié devient de plus en plus évidente.
- Les noms des métiers et leur exercice ne sont pas réglementés (protégés). Toute personne peut être désignée comme travailleur·euse social·e, éducateur·rice, assistant·e social·e, etc. Seules existent quelques recommandations.

3. La formation

En Suisse, jusqu'à la fin des années 1980, les formations en travail social relevaient de compétence locale. Diverses instances telles que des institutions sociales, des églises chrétiennes, des associations et des fondations avaient créé des formations qui ne bénéficiaient d'aucune reconnaissance nationale et n'étaient pas systématisées. Ce n'est qu'à partir des années 1990 que les formations ont été organisées, reconnues et financées au niveau fédéral, en même temps que les domaines de la pédagogie, des soins et de l'art, ceci dans le cadre d'un remaniement profond des formations professionnelles et des études supérieures. Cette reconnaissance est tardive en comparaison européenne et à de nombreux métiers manuels ou administratifs reconnus en Suisse dès les premières décennies du 20^{ème} siècle.

Ce chapitre propose une exploration du paysage des formations en travail social. Après un bref aperçu historique, nous présenterons la systématique des formations en travail social ainsi que les dix diplômes en travail social. Nous analyserons ensuite les données chiffrées pour mettre en évidence les développements récents et les enjeux liés à la coexistence de différents diplômes. Nous aborderons aussi la question de la formation continue avant de conclure sur la problématique des personnes exerçant sans diplôme en travail social.

3.1. Une brève histoire des formations en travail social

C'est au début du 20^{ème} siècle qu'ont été créées, en Suisse comme ailleurs en Europe, les premières formations de ce que deviendra le travail social (Matter, 2011).

En 1918, l'École d'études sociales pour femmes à Genève et la Sozial-Caritative Frauenschule à Lucerne ont ouvert leurs portes, suivies de peu par la Schule für Soziale Frauenarbeit à Zurich en 1921. Ces premières écoles, axées sur la pratique, la culture générale et l'activité bénévole, se sont instituées en dehors des universités, ce qui retardera par la suite la constitution du travail social comme discipline (Keller, 2019). Le concept de « maternité sociale » a présidé à la construction de ces écoles. Selon ce concept, les qualités attribuées aux femmes dans la sphère privée, telles que la douceur, l'empathie ou encore le sens du sacrifice, pouvaient être « naturellement » transposées dans leurs activités sociales réalisées dans l'espace public (Modak & al., 2013). Ainsi a été légitimée l'acquisition d'une formation supérieure par les femmes dans une société qui les en excluait sans pour autant rompre avec la division sexuée du travail. Cependant, cette ouverture professionnelle est longtemps restée limitée à des activités bénévoles et à des postes subalternes pour les femmes, tandis que les fonctions plus prestigieuses et mieux rémunérées étaient réservées aux hommes (Ramsauer, 2020).

Dès les années 1950, les premiers hommes demandaient à se former. Les écoles ont, de ce fait, changé de noms, devenant des « écoles sociales ». Dans la même

période, dans le sillon du développement de l'État social, de nouvelles écoles, cours et formations ont été développés, proposant souvent des formations en cours d'emploi et pour le personnel non formé déjà en place. Des formations en éducation spécialisée, en éducation de la petite enfance et en animation socioculturelle ont été intégrées dans les offres de formation de certaines écoles sociales. Puis, dans les années 1970, les universités de Fribourg, de Neuchâtel et de Zurich ont proposé à leur tour des études en travail social.

Malgré l'existence d'une coordination entre les écoles de travail social depuis 1948 – la SASSA, toujours existante aujourd'hui (Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social) – ces écoles étaient fort disparates. Elles n'étaient reconnues qu'au niveau cantonal et leur financement n'était jamais assuré. Elles constituaient un vrai « imbroglio de métiers et de formations » selon le constat d'un rapport d'expert·e·s (Meyer & al., 1998).

La reconnaissance nationale des formations en travail social sera tardive. Dès les années 1990, un double processus de restructuration des formations professionnelles et des études supérieures d'une quinzaine d'années a démarré en Suisse. Les formations en travail social ont été prises dans ce mouvement. D'un côté, la réforme a concerné les hautes écoles avec la déclaration de Bologne de 1999 qui visait à réformer le système des formations universitaires dans le contexte de la construction de l'Europe. Les écoles sociales préexistantes sont devenues des hautes écoles spécialisées (HES) et, en 2005, le cycle de bachelor en travail social a été introduit dans toute la Suisse, suivi par celui du master et, en 2022, par le doctorat. De l'autre côté, la réforme de la formation professionnelle a permis la création de nouveaux diplômes dans le domaine du travail social, dont l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), le certificat fédéral de capacité (CFC), la maturité professionnelle et les diplômes des écoles supérieures (ES). Le titre d'assistant·e socio-éducatif·ve CFC a vu le jour en 2005, devenant la première formation de type apprentissage disponible dans le domaine du travail social (Perriard & Gulfi, 2021).

Pour le champ du travail social, la réforme des formations a ainsi apporté dans un même mouvement une systématisation, une hiérarchisation, une reconnaissance nationale et une promotion jusqu'au niveau le plus élevé (le doctorat). Le travail social est désormais un vrai métier.

3.2. La systématique des formations dans le champ du travail social

Nous présentons maintenant la systématique des formations professionnelles et des études en vigueur en Suisse, appliquée au champ du travail social. Ce système est subdivisé en quatre degrés : primaire, secondaire I, secondaire II et tertiaire. La figure 1 présente schématiquement cette systématique. Les numéros – de 1 à 10 – renvoient aux descriptions détaillées des dix diplômes dans le champ du travail social présentés au chapitre 3.3 (p.11).

Figure 1 : Systématique des formations professionnelles et des études appliquée au champ du travail social, Suisse, 2025. Tableau simplifié élaboré par nos soins d'après le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, SEFRI (2019)

Degré tertiaire	Tertiaire B Formation professionnelle supérieure		Tertiaire A Études Hautes écoles	
	Écoles supérieures ⑤ Diplôme ES	⑥ Examen professionnel Brevet fédéral	Hautes écoles spécialisées HES	Hautes écoles universitaires HEU
		⑦ Examen professionnel supérieur Diplôme fédéral	⑧ Bachelor	⑧ Bachelor
			⑨ Master	⑨ Master
	⑩ Doctorat PhD		⑩ Doctorat PhD	
Degré secondaire II		③ Maturité professionnelle	④ Maturité spécialisée	Maturité gymnasiale
	① Attestation fédérale de formation professionnelle AFP	② Certificat fédéral de capacité CFC	Certificat d'École de culture générale	
Degrés secondaire I et primaire	Écoles primaires et secondaires (scolarité obligatoire)			

Selon le principe de l'apprentissage tout au long de la vie qui fonde le système des formations professionnelles et des études, chaque titre ouvre l'accès à une autre formation. Les formations antérieures, les diplômes étrangers et l'expérience professionnelle dans le domaine peuvent être prises en compte et faciliter l'accès aux formations ou en réduire la durée (validation des acquis de l'expérience, équivalences). Cependant, dans la pratique, les passages entre degrés et domaines de formation restent compliqués. Les pratiques cantonales sont variables et des formations complémentaires peuvent être exigées. Il est difficile d'obtenir des informations précises et fiables à ce sujet.

Le principe de perméabilité du système de formation s'applique naturellement au domaine du travail social. Ainsi, par exemple, un CFC d'assistant·e socio-éducatif·ve ouvre la voie à une maturité professionnelle, généralement après une année de formation supplémentaire, ce qui permet d'accéder à une HES. Sous certaines conditions, l'admission à une HES est possible « sur dossier ». De même, le passage entre hautes écoles spécialisées et universitaires ainsi qu'entre les divers domaines de chaque haute école est possible, sous certaines conditions.

Les formations professionnelles et les études sont régies par des lois cadres fédérales et des lois de mise en œuvre cantonales. Elles sont définies et reconnues par l'État et bénéficient d'un subventionnement public, ce qui réduit les coûts pour les apprenant·e·s. Des frais semestriels sont exigés, ils se situent entre 500 et 700 francs. Des bourses sont possibles.

Aujourd'hui, les réformes de la systématique des formations, tout comme les formations elles-mêmes, ne sont pas totalement stabilisées. La légitimité de chaque mode et niveau de formation, ainsi que le financement et le prestige des diplômes continuent à faire débat. En témoignage, par exemple, une motion du conseiller national Aebischer demandant d'accoler aux diplômes de la formation professionnelle supérieure les compléments « Professional Bachelor » et « Professional Master »¹. Par ailleurs, dans les établissements du travail social, les cahiers des charges attribués aux titulaires de différentes formations sont loin d'être clairement distingués, ce qui est potentiellement source de tensions.

Afin de consolider leur influence et de défendre leurs intérêts, les écoles de travail social se sont regroupées en organisations faïtières cantonales, supracantonales et/ou nationales. En voici les trois principales :

- La SASSA (Conférence spécialisée des hautes écoles suisses de travail social) regroupe les hautes écoles spécialisées (HES) de travail social ;
- La SPAS (Plateforme suisse des formations dans le domaine social) regroupe sur le plan national les écoles supérieures (ES) ;
- SavoirSocial (Organisation faïtière suisse pour la formation professionnelle du domaine social) réunit les organisations d'employeur·euse·s et d'employé·e·s du domaine social et souvent du domaine de la santé, les organisations cantonales du travail, y compris les écoles des niveaux secondaire II et tertiaire B, ainsi que la CDAS, et assume les tâches d'une organisation nationale du travail (OrTra).

« J'étudie le travail social parce que, d'une part, le diplôme de bachelor me permet d'exercer une activité qui a du sens dans un champ professionnel très large et, d'autre part, je peux aspirer à une carrière académique grâce aux études de master consécutives. Je souhaite m'engager professionnellement pour la justice sociale et participer activement au changement de la société. »

Manuela Wiedmer, Membre d'AvenirSocial, région Suisse nord-ouest

¹ Équivalence des diplômes de la formation professionnelle supérieure, Motion 20.3050, déposée le 5.3.2020 par Matthias Aebischer, conseiller national. Voir également le Paquet de mesures visant à renforcer la formation professionnelle supérieure en préparation d'un message au Parlement prévu pour l'été 2025.
<https://www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/fpc/fps/positionnement-es.html>

Ci-dessous sont présentés les quatre degrés (ou niveaux) de la systématique de formation en Suisse.

Degrés primaire et secondaire I

La scolarité obligatoire dure 11 années et couvre les degrés primaire (8 années) et secondaire I (3 années). Elle commence normalement à l'âge de 4 ans et se termine à 15 ans. La fréquentation de la scolarité obligatoire est gratuite. Après la scolarité obligatoire, diverses options s'offrent aux jeunes, notamment en fonction des résultats scolaires obtenus.

Degré secondaire II

Le degré secondaire II est structuré en deux voies, la *formation professionnelle initiale* et la *formation générale*.

La *formation professionnelle initiale* sous la forme d'un apprentissage prépare à l'exercice d'un métier. L'apprentissage est généralement (un peu) rémunéré et s'effectue soit au sein d'une entreprise formatrice avec des cours en école, soit – plus rarement – en école. La formation professionnelle initiale se décline en trois types :

1. L'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) s'obtient après deux années de formation et transmet des qualifications essentiellement pratiques.
2. Le certificat fédéral de capacité (CFC), très répandu en Suisse dans tous les champs professionnels, s'obtient quant à lui après trois ou quatre années de formation. Il permet l'accès aux écoles supérieures (ES) et aux examens fédéraux.
3. Le CFC peut être complété par une maturité professionnelle qui permet d'accéder aux hautes écoles spécialisées (HES).

Les écoles de maturité gymnasiale et les écoles de culture générale sont les deux types d'écoles de la *formation générale*. Elles ne qualifient pas pour la pratique d'une profession mais préparent aux filières du degré tertiaire. La formation dans les écoles de culture générale dure 3 années et l'élève reçoit un certificat. Ce certificat ouvre la voie, après une 4^{ème} année de formation, à l'obtention d'un titre de maturité spécialisée. Le second type d'école de formation générale sont les collèges (aussi appelés gymnases ou lycées). Ils proposent des formations de 3 à 5 années (selon les cantons) qui débouchent sur l'obtention d'une maturité gymnasiale (correspondant au Baccalauréat français ou à l'Abitur allemand) permettant l'accès aux hautes écoles spécialisées et universitaires.

Degré tertiaire : formation professionnelle supérieure et études en hautes écoles

Le degré tertiaire est subdivisé entre le tertiaire A (études en hautes écoles) et le tertiaire B (formation professionnelle supérieure).

Le tertiaire A regroupe les hautes écoles spécialisées (HES), pédagogiques (HEP), universitaires (HEU) ainsi que les écoles polytechniques fédérales (EPF). Elles proposent des études de niveaux bachelor, master et doctorat. Les HES et les HEP sont accessibles avec une maturité spécialisée, professionnelle ou gymnasiale. Les titulaires d'une maturité gymnasiale, d'une maturité spécialisée ou professionnelle provenant d'un domaine hors travail social doivent accomplir un stage pratique préalable de longue durée pour y accéder. L'entrée dans les HEU et les EPF nécessitent généralement un titre de maturité gymnasiale.

Le tertiaire B, comprenant les écoles supérieures (ES) et les examens fédéraux, représente le domaine de la formation professionnelle supérieure. Les examens fédéraux permettent à des professionnel·le·s avec un titre du degré secondaire II et au bénéfice d'une expérience de travail dans le domaine de quelques années d'accéder à une formation de niveau tertiaire.

3.3. Les 10 diplômes dans le champ du travail social

Aujourd'hui, en Suisse, il est possible d'apprendre ou d'étudier le travail social à tous les niveaux de formation (degrés secondaire II, tertiaire B, tertiaire A). Il existe dix diplômes en travail social. À l'exception de la maturité spécialisée, tous les titres sont professionnalisants et préparent donc directement à l'emploi. Notons que les formations au niveau tertiaire A (HES) sont des formations généralistes. Elles préparent à l'ensemble des champs du travail social, alors que les apprentissages et les écoles supérieures (ES) préparent à un seul champ déterminé relevant non pas du travail social, mais selon leur terminologie, du « domaine social ».

Voici les principales informations concernant les dix diplômes en travail social selon leur place dans la systématique des formations. Une liste détaillée des écoles et des titres délivrés au niveau tertiaire se trouve en annexe (tableau 11, p. 46 ; tableau 12, p.47 ; tableau 13, p.48).

Degré secondaire II – Formation professionnelle initiale

Ces formations se dispensent généralement sous forme duale, c'est-à-dire à la fois en apprentissage en entreprise et avec des cours en école. Les écoles portent divers noms en fonction de l'organisation cantonale de la formation professionnelle (écoles de culture générale, écoles de formation professionnelle, etc.).

1 Attestation fédérale de formation professionnelle AFP

Un titre est délivré : AFP d'aide en soins et accompagnement (ASA).
L'apprentissage dure deux ans et se réalise en entreprise.

Condition d'accès minimale : certificat de fin de scolarité obligatoire

2 Certificat fédéral de capacité CFC

Un titre est délivré : CFC d'assistant·e socio-éducatif·ve (ASE). L'apprentissage dure trois ou quatre ans et peut se réaliser en formation duale (entreprise et école) ou – plus rarement – en école. Une spécialisation dans l'accompagnement des enfants, des personnes âgées ou des personnes en situation de handicap est possible.

Condition d'accès minimale : certificat de fin de scolarité obligatoire

3 Maturité professionnelle

Un titre est délivré : maturité professionnelle santé-social. Le titre s'obtient en un an après un CFC ou alors la formation est intégrée dans le cursus CFC. Elle consiste en des enseignements dispensés au sein d'écoles professionnelles.

Condition d'accès minimale : CFC

4 Maturité spécialisée

Un titre est délivré : maturité spécialisée travail social. Il s'obtient après une année, comprenant la validation d'une expérience pratique et un travail de maturité. Aucun enseignement n'est dispensé à la différence de toutes les autres maturités spécialisées.

Condition d'accès minimale : certificat d'école de culture générale

Degré tertiaire B – Formation professionnelle supérieure

5 Diplôme d'école supérieure (ES)

Les écoles supérieures offrent des cursus dans 4 métiers du domaine social : éducation sociale, éducation de l'enfance, animation communautaire et maîtrise socioprofessionnelle (en Suisse francophone uniquement). Selon l'école, les modalités de formation et le diplôme antérieur, la formation dure entre une année et quatre ans, en cours d'emploi ou en école avec des stages intégrés. Il existe une vingtaine d'écoles supérieures réparties dans toute la Suisse.

Condition d'accès minimale : CFC + expérience pratique dans le domaine

6 Examen professionnel (brevet fédéral)

Pour les 2 titres d'examens fédéraux (brevet et diplôme), 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 examens².

L'examen professionnel (brevet) vise une première spécialisation. Il existe 10 brevets que l'on peut considérer comme appartenant au champ du travail social : accompagnateur·rice social·e ; assistant·e spécialisé·e en soins de longue durée et accompagnement ; responsable d'équipe dans des organisations sociales et médico-sociales ; spécialiste de la migration ; spécialiste en assurances sociales ; spécialiste en interprétariat communautaire et médiation interculturelle ; spécialiste de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ; spécialiste en insertion professionnelle ; assistant·e spécialisé·e en soins psychiatriques et accompagnement ; jobcoach.

Condition d'accès minimale : CFC + expérience pratique dans le domaine

7 Examen professionnel supérieur (diplôme fédéral)

L'examen professionnel supérieur vise la qualification d'expert·e et la préparation à des fonctions hiérarchiques. Il existe 5 diplômes fédéraux que l'on peut considérer comme appartenant au champ du travail social : instructeur·rice de chiens-guides d'aveugles ; expert·e en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles ; consultant·e petite enfance ; directeur·rice d'organisation sociale et médico-sociale ; superviseur·e/coach/conseiller·ère en organisation.

Condition d'accès minimale : CFC + expérience pratique dans le domaine

Degré tertiaire A – Études Hautes écoles

8 Bachelor en travail social, avec ou sans mention d'une orientation

Un bachelor (*of Arts* ou *of Science*) en travail social est proposé par les dix hautes écoles spécialisées (HES) en travail social. L'Université de Fribourg propose un bachelor en travail social et politiques sociales, tandis que plusieurs autres universités offrent un bachelor en sciences de l'éducation³. La formation dure trois

² Les listes du SEFRI, de SavoirSocial et de orientation.ch ne se correspondent pas complètement. Notre liste contient l'ensemble des titres indiqués par l'une ou l'autre source et que l'on peut considérer comme appartenant au champ du travail social. Elle est possiblement incomplète.

³ Nous incluons les études en sciences de l'éducation dans les formations en travail social car l'éducation est l'un des champs du travail social, tout en sachant que sa délimitation avec le champ de la pédagogie n'est pas simple. En revanche, selon notre définition, le domaine de la pédagogie spécialisée ou curative (« Sonderpädagogik ») ne fait pas partie du travail social.

ans à plein temps (possibilité de formation en emploi ou à temps partiel) et comprend 180 crédits ECTS⁴.

Condition d'accès minimale : maturité (professionnelle, spécialisée ou gymnasiale) + expérience pratique dans le domaine

9 Master (MA) en travail social

Les hautes écoles spécialisées de travail social proposent trois formations master en travail social sous la forme de collaborations entre plusieurs écoles suisses et étrangères, ainsi qu'un quatrième master proposé par la seule haute école spécialisée de Zurich. L'Université de Fribourg propose un master en travail social et politiques sociales. Plusieurs universités offrent un master en sciences de l'éducation. La formation, de 90 crédits ECTS, dure une année et demie à plein temps et s'effectue généralement en cours d'emploi.

Condition d'accès minimale : bachelor

10 Doctorat (PhD) en travail social

Depuis 2022, un doctorat en travail social est proposé par un unique institut universitaire en Suisse, l'Institut transdisciplinaire de travail social (ITTS) de l'Université de Neuchâtel en partenariat avec la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) rejoint, en 2025, par la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse (FHNW). Les HES ne sont actuellement pas autorisées à délivrer de titre doctoral de manière autonome. Un doctorat en sciences de l'éducation ainsi qu'un doctorat en travail social et politiques sociales sont proposées par plusieurs universités.

Condition d'accès minimale : master

« Je prépare un doctorat en travail social parce que je ressens depuis ma formation bachelor une frustration, une envie poussée de connaissances et de compréhension de ce que nous faisons sur le terrain. Je suis passionnée par le travail social et je souhaite contribuer à son développement en tant que discipline scientifique. Faire partie des premier·ère·s doctorant·e·s en Suisse est palpitant. »

Karine Rossel, Membre d'AvenirSocial, région Suisse occidentale

⁴ Le point de crédit ECTS (European Credit Transfer System) calibre les modules d'apprentissage dans le système de Bologne. Un point ECTS correspond à une charge de travail de 25 à 30 heures pour les apprenant·e·s et comprend toutes les formes d'apprentissage (cours, travail personnel, travaux pratiques, examens, etc.) Une année d'études à temps plein correspond à 60 ECTS.

3.4. Trois fois plus de diplômes

La réorganisation des formations décrite précédemment a sans aucun doute contribué à l'augmentation importante du nombre de diplômes délivrés dans le champ du travail social. Le nombre de diplômes délivrés annuellement, passant de 4'000 en 2009 à 11'000 en 2023, a presque triplé en 14 ans – une augmentation considérable.

Le tableau 1 et la figure 2 détaillent le nombre et la proportion de titres délivrés selon les degrés de formation⁵.

Tableau 1 : Nombre de diplômes délivrés dans le champ du travail social selon les degrés de formation, 2009, 2016 et 2023 (OFS, 2024)

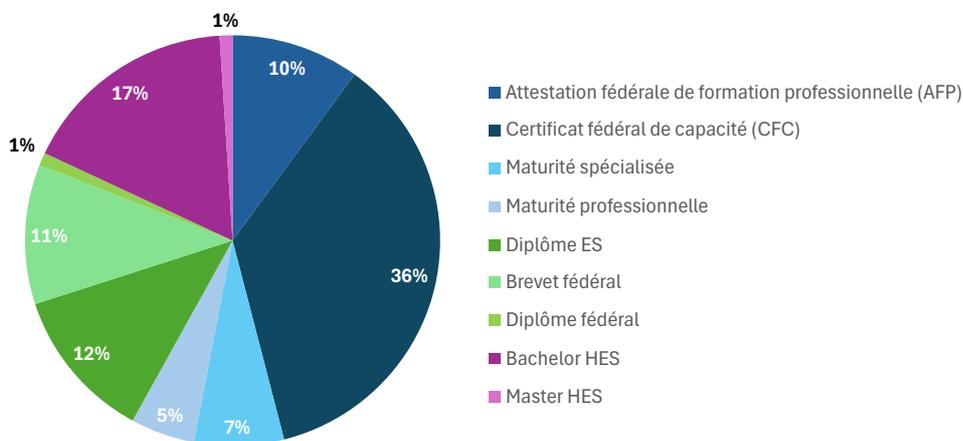
Degré	Titre	Nombre			Pourcentage		
		2009	2016	2023	2009	2016	2023
Secondaire II	Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) d'aide en soins et accompagnement (ASA)	0	890	1'141	0%	11%	10%
	Certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistant·e socio-éducatif·ve (ASE)	1'837	3'083	3'961	46%	39%	36%
	Maturité spécialisée en travail social	403	639	817	10%	8%	7%
	Maturité professionnelle social	79	189	536	2%	2%	5%
Tertiaire B Écoles supérieures (ES)	Diplômes ES en animation communautaire, éducation sociale, éducation de l'enfance, maîtrise socioprofessionnelle (Suisse francophone uniquement)	627	927	1'287	16%	12%	12%
Tertiaire B Examen professionnel	Brevet fédéral	462	664	1251	11%	8%	11%
Tertiaire B Examen professionnel supérieur	Diplôme fédéral	38	45	61	1%	1%	1%
Tertiaire A Hautes écoles spécialisées (HES)	Bachelor en travail social HES, toutes orientations	585	1'481	1'821	14%	18%	17%
	Master en travail social HES	0	71	121	0%	1%	1%
Total		4'031	7'989	10'996	100%	100%	100%

⁵ Les titres universitaires délivrés dans le champ du travail social (bachelor, master et doctorat) sont délicats à identifier dans les statistiques, raison pour laquelle nous n'en tenons pas compte.

Comment se répartissent les diplômes selon les degrés des formations ?

En 2023, la moitié des titres délivrés attestent d'une formation professionnelle initiale sous forme d'apprentissage (AFP 10% + CFC 36% + maturité professionnelle 5% = 51%), un quart d'une formation professionnelle supérieure (diplômes ES 12% + examens fédéraux 12% = 24%), alors que les études en hautes écoles représentent moins d'un cinquième des titres délivrés (bachelor 17% + master 1% = 18%)⁶. Notons que le nombre de masters, s'il a nettement augmenté en chiffres absolus, stagne avec un modeste 1% de l'ensemble des diplômes délivrés. Aucun titre de doctorat en travail social n'a encore été délivré, cette voie n'existant que depuis 2022.

Figure 2 : Répartition des titres en travail social délivrés en 2023 selon le degré de formation. Statistiques des diplômes (OFS, 2024)



Il est possible que le nombre absolu de titres de bachelor HES augmente de manière plus importante d'ici 2028 puisque les directions des HES de travail social de Suisse romande et de la HES-SO ont décidé d'augmenter les quotas d'admission au sein de la filière bachelor de manière progressive afin de faire face à la pénurie de personnel qualifié (Crettaz & al., 2023). Ainsi, près de 200 diplômes supplémentaires devraient être délivrés par année, une augmentation somme toute modeste en comparaison au total des 11'000 diplômes obtenus en 2023.

3.5. La formation continue

Un très grand nombre de formations continues est proposé dans le champ du travail social, à plusieurs niveaux, avec de grandes différences de durée, de contenu, de coûts, de critères d'admission et de certification. Contrairement à la formation professionnelle et aux études supérieures, la formation continue n'est pas réglementée par l'État et n'est pas subventionnée. Elle doit s'autofinancer, ce qui la rend très chère pour les apprenant·e·s. Des bourses ne sont guère possibles. La

⁶ Les 7% manquant pour arriver au total des 100% sont les maturités spécialisées, titres non professionnalisants.

formation continue suit une logique de marché et de concurrence et s'adresse à un public économiquement solide, ce qui n'est pas nécessairement le cas dans le champ du travail social. Les formations continues sont proposées par des écoles supérieures, des hautes écoles spécialisées, des universités ou encore des organismes du secteur marchand. On peut distinguer les cours et les formations longues.

Nous n'avons pas documenté le détail des formations continues et postgrades en travail social offertes par les universités. De même, nous renonçons à lister le détail des Certificate of Advanced Studies (CAS) et des Diploma of Advanced Studies (DAS) ainsi que les cours proposés, ceci en raison de leur nombre très élevé et des modifications constantes auxquelles ils sont soumis. Les écoles diffusent des listes actualisées. Nous présentons ci-dessous les caractéristiques des formations longues certifiées par un diplôme du degré tertiaire reconnu au niveau fédéral.

Écoles supérieures : diplôme d'études postdiplômes EPD ES

Les écoles supérieures proposent des études postdiplômes (EPD ES) qui visent un approfondissement et une spécialisation. Les études postdiplômes, accessibles en principe avec un diplôme ES, sont reconnues par le SEFRI mais ne se fondent pas sur des plans d'études cadres. Deux diplômes pouvant être attribués au travail social sont proposés et se trouvent en annexe (tableau 14, p.48).

Hautes écoles spécialisées et universitaires : CAS, DAS, MAS

Les hautes écoles spécialisées et universitaires proposent trois types de formations continues certifiées. Tous les trois présupposent en principe un bachelor et s'adressent à des personnes au bénéfice d'une expérience professionnelle dans le domaine. Ces cursus visent l'actualisation et l'approfondissement de connaissances et/ou des spécialisations dans une thématique. Ce sont des formations en cours d'emploi, raison pour laquelle leur durée peut varier.

Il s'agit de :

- Certificate of Advanced Studies (CAS), min. 10 crédits ECTS ;
- Diploma of Advanced Studies (DAS), min. 30 crédits ECTS (= six mois à plein temps) ;
- Master of Advanced Studies (MAS), min. 60 crédits ECTS.

Selon l'école et les cours, certains CAS et DAS peuvent se cumuler pour ensuite être validés en tant que MAS. À ne pas confondre avec un master, un MAS est un diplôme de formation continue. Un master, en revanche, fait suite à un bachelor (« master consécutif ») et correspond au deuxième cycle d'un cursus d'études. Un MAS est plus court qu'un master et bien plus cher : il coûte jusqu'à 30'000 CHF, alors que l'inscription au master correspond aux taxes semestrielles usuelles.

La liste des MAS proposés par les hautes écoles spécialisées de travail social se trouve en annexe (

—

tableau 15, p.49).

« Je propose des formations continues sur le travail social à l'ère de la numérisation, car ce méga-thème préoccupe fortement les professionnel·le·s. Nombreux·ses sont ceux qui innovent leur pratique, mais qui souhaitent pour cela disposer de connaissances, de références et de compétences. »

Eike Rösch, Membre d'AvenirSocial, région Zurich et Schaffhouse

3.6. Des professionnel·le·s ? Mais sans diplôme !

Quelles sont les formations des personnes exerçant une profession du travail social ?

Avant de pouvoir répondre à cette question, il faut déterminer les professions considérées comme faisant partie du travail social en Suisse. À défaut d'une définition scientifique unanimement admise, nous nous référons aux définitions statistiques de l'OFS, plus précisément celles sur le Relevé structurel (RS). Le RS se fonde sur la Nomenclature des professions CH-ISCO-19⁷. Dans cette Nomenclature, nous identifions trois groupes de professions comme faisant partie du travail social : les éducateur·rice·s de l'enfance, les spécialistes du travail social et les professions intermédiaires du travail social. Ces trois groupes comprennent exactement 170 professions. Nous aurions pu intégrer un quatrième groupe, celui des gardes d'enfants (groupe 53110). Nous y avons renoncé, ce groupe comprenant en plus des aides de crèches ou de home, de nombreuses fonctions exercées à domicile et sans formation (baby-sitter, maman et papa de jour, nurse, etc.).

⁷ Le Relevé structurel (RS) documente depuis 2010 des indications sur les professions exercées. Il s'agit d'une enquête annuelle par échantillonnage auprès de 200'000 personnes, suivie d'extrapolations. Pour classer les professions exercées, le RS se fonde sur la Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19 (International Standard Classification of Occupation). Elle remplace la Nomenclature suisse des professions de 2000 (NSP 2000) laquelle était structurée selon les branches économiques (agriculture, enseignement, action sociale, etc.) sans tenir compte du niveau de qualification (formation, expérience, exigences du poste, etc.). Au contraire, CH-ISCO-19 classe les 20'000 professions répertoriées en 10 grands groupes subdivisés ensuite en plusieurs sous-catégories en fonction du niveau de qualification. C'est le dernier niveau, la catégorie « genre de profession » que nous traiterons. Pour simplifier, nous l'appellerons « groupe ». Dans ce document, nous considérons trois groupes comme relevant de professions du travail social : les éducateur·rice·s de l'enfance (groupe 23421, 12 professions), les spécialistes du travail social (groupe 26350, 38 professions) et les professions intermédiaires du travail social (groupe 34120, 120 professions). Les deux premiers groupes sont classés dans le grand groupe des « professions intellectuelles et scientifiques », alors que le troisième l'est dans celui des « professions intermédiaires ». Quatre remarques :

1. En principe, la qualification est plus élevée et les tâches sont plus complexes dans le groupe des « spécialistes du travail social » que dans celui des « professions intermédiaires du travail social ». Pour cette raison, la délimitation n'est pas franche en ce qui concerne les dénominations des professions. L'on trouve, par exemple, des assistant·e·s sociaux·ales ou des éducateur·rice·s dans les deux groupes. Pour la transparence des données, nous nous en tiendrons à la distinction en deux groupes selon ISCO-19.
2. Le personnel avec une fonction hiérarchique est classé dans le grand groupe 1 « Directions cadres de directions et gérants ». Il n'est donc pas pris en compte dans les données présentées dans cette brochure.
3. Étant donné que le RS est une statistique par extrapolations, certaines données sont trop petites pour être interprétées ou manquantes.
4. L'univers de base sont les personnes actives occupées déclarant au moins 1h de travail par semaine, âgées de 15 ans et plus, résidant en Suisse de manière permanente. Les personnes en formation ne sont pas considérées comme actives occupées sauf si elles déclarent au moins 1h de travail par semaine. Aux personnes en formation est attribuée le niveau de formation achevée le plus élevé précédemment.

La liste complète des professions que nous prenons en compte est disponible en annexe (tableau 16, p.50). Ensemble, ces trois groupes totalisent 76'158 personnes qui exercent une profession du travail social. Le chapitre 2.2 en présentera les caractéristiques.

Ceci étant précisé, nous pouvons nous intéresser aux formations acquises. Le tableau 2 ci-dessous présente, pour les trois groupes de professions qui nous intéressent, les niveaux de formations.

Tableau 2 : Nombre et proportion des personnes exerçant une profession du travail social selon le niveau de formation achevée le plus élevé, 2022 (OFS, 2024k) ⁸

	Nombre de personnes				Pourcentages			
	Degré secondaire I	Degré secondaire II	Degré tertiaire	Total	Degré secondaire I	Degré secondaire II	Degré tertiaire	Total
Éducateur·rice·s de l'enfance (12 professions)	(599)	4'786	5'811	11'195	5%	43%	52%	100%
Spécialistes du travail social (38 professions)	(111)	1'875	16'746	18'731	1%	10%	89%	100%
Professions intermédiaires du travail social (120 professions)	(953)	10'807	34'471	46'231	2%	23%	75%	100%
Total	1'663	17'467	57'028	76'158	2%	23%	75%	100%

Ces données montrent que, pour le total des trois groupes de professions, trois quarts (75%) des professionnel·le·s disposent d'une formation de niveau tertiaire (examens fédéraux, diplômes ES et HES) et le dernier quart (23%) d'un titre de niveau secondaire II (apprentissage). Le niveau de formation est plus bas dans l'éducation de l'enfance avec seulement la moitié (52%) des professionnel·le·s titulaires d'une formation tertiaire.

Mais attention : ces données révèlent le *niveau* du diplôme, mais non le *domaine* dans lequel il a été acquis. Ainsi, un·e psychologue avec un diplôme universitaire exerçant comme assistant·e social·e est compté·e parmi les professionnel·le·s du degré tertiaire, alors que sa formation est extérieure au champ du travail social. Idem pour un·e assistant·e en soins et santé communautaire active dans l'éducation de l'enfance : en vertu de son CFC, iel sera compté parmi les professionnel·le·s du secondaire II, alors que sa formation est également extérieure au champ du travail social.

À ce stade, nous connaissons donc le niveau de formation des personnes qui exercent une profession du travail social, mais nous ne savons pas encore s'il s'agit

⁸ Les parenthèses indiquent une extrapolation basée sur moins de 50 observations.

d'une formation en travail social. Nous partons de l'idée qu'une formation spécifique est nécessaire aussi dans les professions du travail social. Une telle information n'est pas publiquement disponible dans les tableaux en ligne de l'OFS, mais nous l'avons obtenu sur simple demande.

Le tableau 3 montre que, pour l'ensemble des trois groupes, un peu plus de la moitié (55%) des professionnel·le·s engagé·e·s dans le champ du travail social dispose d'une formation correspondant au domaine⁹. L'autre moitié (45%) est titulaire de formations les plus diverses acquises hors du domaine travail social : boulanger·ère, coiffeur·euse, économiste, employé·e de bureau, infirmier·ère, instituteur·rice, juriste, préparateur·rice en pharmacie, psychologue, philosophe, sociologue, tailleur·se, vendeur·euse, etc.

Tableau 3 : Nombre et proportion des personnes exerçant une profession du travail social dont la formation achevée la plus élevée correspond à la profession exercée en 2022 (OFS, 2024k)

	Nombre de personnes actives	Nombre de personnes dont la formation la plus élevée correspond à la profession exercée	Part des personnes dont la formation la plus élevée correspond à la profession exercée
Éducateur·rice·s de l'enfance (12 professions)	11'195	5'159	46%
Spécialistes du travail social (38 professions)	18'731	12'915	69%
Professions intermédiaires du travail social (120 professions)	46'231	23'928	52%
Total	76'157	42'002	55%

Une étude sur la situation du personnel qualifié dans le domaine social effectuée à la demande de SavoirSocial et de la SASSA corrobore ce constat (Amberg et al., 2025). Selon cette étude, 62% des professionnel·e·s engagé·s·s comme travailleur·euse·s sociaux·ales disposent d'une formation spécifique en travail social. La différence du constat (55% versus 62% de personnel diplômé) s'explique aisément par les méthodologies et les bases de données utilisées¹⁰.

⁹ Comme l'indique la note de bas de page 7 sur les définitions des groupes de professions selon CH-ISCO-19, les mêmes professions peuvent être classées dans l'un ou l'autre groupe (« Spécialistes » et « Intermédiaires »). Pour en tenir compte, nous considérons ici comme une « formation correspondant à la profession exercée » aussi la profession apprise dans l'autre groupe de professions.

¹⁰ Nos constats se fondent sur les statistiques de l'OFS du Relevé structurel (RS) et englobent toute la Suisse (note de bas de page 7). En revanche, l'étude de SavoirSocial/SASSA fonde ses constats sur une enquête en ligne menée en 2024 auprès d'environ 15% des institutions employant environ 20% du personnel du domaine social. L'univers de base de cette étude est

Nous savons donc maintenant qu'un peu plus de la moitié (55%) des professionnel·le·s du travail social disposent d'une formation en lien avec leur fonction. En revanche, nous ne disposons pas d'informations sur le niveau de cette formation. Les statistiques dont nous disposons ne nous permettent pas de croiser les deux informations. Seule la statistique des diplômés, présentée au chapitre 3.4, apporte des précisions à ce sujet, mais elle reste limitée, car elle ne prend en compte que les diplômés récemment obtenus.

Nous observons donc, dans le champ du travail social, la présence de nombreux métiers. Cette diversité n'est-elle pas un enrichissement ? Voici nos réflexions. Si certains postes de travail peuvent se situer à la lisière de divers champs, et parfois à l'intersection du travail social, de la pédagogie, de la santé ou encore de l'économie, il n'empêche que la « flexibilité » est à géométrie variable : jamais un·e professionnel·le du travail social ne pourra être engagé·e comme économiste, psychologue ou comme professionnel·le de la santé. Par ailleurs, le principe d'interprofessionnalité, si souvent prôné comme une richesse dans le champ du travail social, nécessiterait selon nous une analyse critique. Il n'est en effet pas certain que les compétences apportées par divers métiers soient bien identifiées et investies de manière ciblée dans un travail d'équipe ou, plus délicat encore, qu'elles soient ajustées aux besoins individuels de chaque destinataire du travail social. C'est bien la problématique que nous pointons ici : les métiers du travail social sont incertains, et leur exercice n'est pas protégé.

moins spécifiquement consacrée aux professionnel·le·s de l'action sociale : elle englobe les directions et certains groupes de professions de l'enseignement spécialisé, de la santé et de l'aide à domicile, des groupes que nous n'avons pas pris en compte.

4. L'emploi

Qui sont les professionnel·le·s du travail social en Suisse ? Dans quels types d'organisations travaillent-ils et à quel taux d'occupation ? Combien sont-ils ? Qu'en est-il de la division sexuée du travail dans ce champ ? Quelles sont les conditions de travail et peut-on les mettre en lien avec la situation de pénurie de personnel qualifié ? Quelles sont les réglementations de l'exercice de métiers du travail social ? Nous tenterons de répondre à ces questions dans ce chapitre.

En première partie, nous nous intéressons aux lieux de travail et à leurs caractéristiques. Nous verrons que, dans le champ du travail social, la plupart de ces lieux comprennent moins de 10 emplois et qu'une majorité de femmes à temps partiel et sans responsabilité hiérarchique y est engagée. Les deuxième et troisième parties portent sur les professionnel·le·s du travail social et leurs conditions de travail. En quatrième partie, nous aborderons la situation préoccupante de pénurie de main d'œuvre qualifiée que nous mettrons en lien avec la nécessité d'améliorer les conditions de travail et de formation. Nous terminerons le chapitre avec des observations sur l'absence de réglementation nationale de l'exercice des professions du travail social, un fait qui le distingue sur ce plan de toutes les professions similaires. Cette absence nuit à la qualité, la crédibilité et la fiabilité du travail social.

4.1. Les lieux de travail : de petits établissements « privés »

Rappelons que le terme d'établissement englobe ici, comme indiqué dans l'introduction, l'ensemble des lieux, quel que soit leur nom (p. ex. service, institution, centre) et leur forme juridique (p. ex. service public, association). Nous empruntons ce terme à l'Office fédéral de la statistique dont nous utilisons les données qui précise qu'il « correspond à une entreprise, ou à une partie d'entreprise (atelier, usine, etc.), qui est située dans un endroit précis. Cet endroit peut être identifié d'un point de vue topographique. Dans ce lieu sont exercées des activités pour lesquelles une ou plusieurs personnes travaillent pour le compte d'une même entreprise » (OFS, 2024d).

Dans quels établissements sont engagé·e·s les professionnel·le·s du travail social ?

La statistique structurelle des entreprises STATENT¹¹ de l'OFS nous renseigne. Dans cette statistique, les activités relevant du travail social sont classées dans deux divisions : l'Hébergement médico-social et social (division 87) et l'Action sociale sans hébergement (division 88).

¹¹ La statistique structurelle des entreprises (STATENT) fournit annuellement des informations sur la structure de l'économie en relevant les caractéristiques des entreprises et de leurs employé·e·s. Elle couvre toutes les entreprises qui versent des cotisations AVS. La STATENT se base sur une liste systématisée des activités économiques appelée NOGA 2008 (Nomenclature générale des activités économiques). La NOGA classe les 794 activités économiques prises en compte en plusieurs niveaux. Les activités relevant du travail social sont classées dans la section Q « Santé humaine et action sociale » sous deux divisions : Hébergement médico-social et social (division 87) et Action sociale sans hébergement (division 88) (OFS, 2008).

Près de 17'000 établissements

Commençons par le décompte du nombre d'établissements dans l'action sociale.

Comme le montre le tableau 4 ci-dessous, on dénombrait en 2021 près de 17'000 établissements dans les deux divisions de l'action sociale (87 et 88) avec 330'000 employé·e·s. Attention, ce dernier chiffre comprend l'ensemble des employé·e·s de ces établissements, indépendamment de leur métier et de leur fonction. Il englobe donc non seulement les professionnel·le·s du travail social mais également le personnel de direction, de l'administration, de l'intendance et les divers spécialistes.

Tableau 4 : Nombre d'établissements et nombre d'emplois (y.c. temps partiels) (toutes professions et fonctions), Action sociale avec et sans hébergement, 2011, 2016 et 2021 (OFS 2023b)

	Nombre d'établissements			Nombre d'emplois		
	2011	2016	2021	2011	2016	2021
Hébergement médico-social et social (Division 87)	3'785	3'934	3'824	169'591	188'790	199'646
Action sociale sans hébergement (Division 88)	9'178	11'335	12'944	91'485	114'165	132'617
Total	12'963	15'269	16'768	261'076	302'955	332'263

Cette statistique confirme la croissance du champ de l'action sociale. Si l'on comptait près de 13'000 établissements en 2011, leur nombre a passé à près de 17'000 en 10 ans. Notons toutefois une légère diminution dans le secteur de l'hébergement entre 2016 et 2021 alors que, dans cette période, le nombre d'emplois augmente.

Toutefois, si croissance il y a dans le champ du travail social, à l'instar de l'ensemble du secteur des services, son poids dans l'économie globale ne pèse pas bien lourd. Les établissements du champ représentent 2,4% de la totalité des établissements suisses, au nombre de 703'957 en 2021 (OFS, 2023).

De petits établissements

Le travail social se pratique-t-il dans de grands ou de petits établissements ? La question nous renseigne sur l'organisation de l'action sociale et sur sa multiplicité, question clé en ce qui concerne l'unité – réelle, souhaitée, affirmée – du travail social et l'accès à ses prestations.

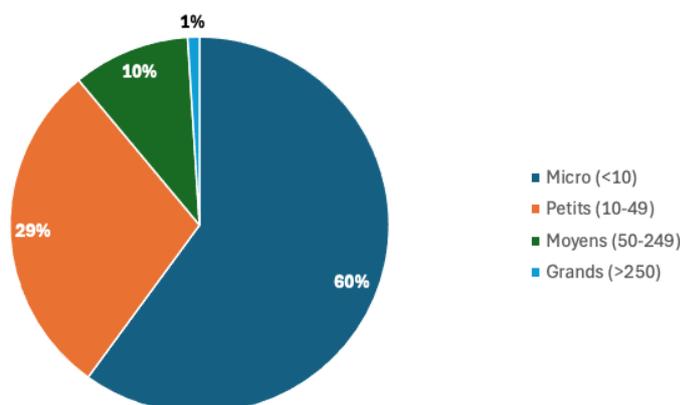
Le tableau 5 et la figure 3 montrent que le champ de l'action sociale se compose très majoritairement de micro et de petits établissements : 9 établissements sur 10 sont dans ce cas de figure (59,9% + 29,2% = 90,1%). A l'autre extrémité, concernant les grands établissements, on en trouve moins de 1 sur 100 (0,5% de l'ensemble des établissements). Ces proportions sont inchangées depuis 2015.

Tableau 5 : Proportion des établissements selon leur taille (nombre d'emplois toutes fonctions, y.c. temps partiel), Action sociale avec et sans hébergement, Suisse, 2021 (OFS, 2023b)

	Micro (<10)	Petits (10-49)	Moyens (50-249)	Grands (>250)	Total
Hébergement médico-social et social (Division 87)	22,9%	39,5%	36,0%	1,6%	100%
Action sociale sans hébergement (Division 88)	70,9%	26,1%	2,9%	0,1%	100%
Ensemble	59,9%	29,2%	10,5%	0,5%	100%

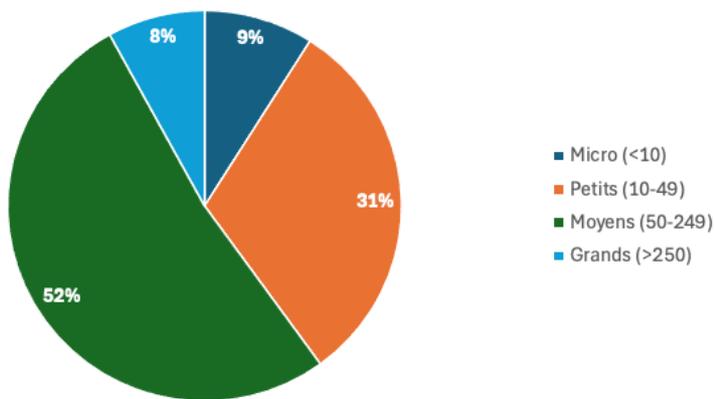
Notons une différence marquée entre l'action sociale avec et celle sans hébergement. L'action sociale avec hébergement est constituée pour trois quarts d'établissements employant entre 10 et 249 salarié·e·s (39,5% + 36,0% + 1,6% = 77,1%). Le constat n'étonne guère car l'hébergement nécessite un personnel plus nombreux qu'un service ou un centre ouvert en journée uniquement.

Figure 3 : Répartition des établissements selon leur taille, Action sociale avec et sans hébergement, 2021 (OFS, 2023b)



Maintenant, intéressons-nous à la répartition des emplois dans les établissements de différentes tailles. Les proportions changent alors. La figure 4 montre que seulement 4 emplois sur 10 (40,4%) se situent dans de petits et très petits établissements, alors que la moitié des emplois (51,7%) se décompte dans des entreprises moyennes et 8% dans des grands. C'est tout à fait logique vu que les moyens et les grands établissements comptent un plus grand nombre de personnes.

Figure 4 : Répartition des emplois selon la taille des établissements, Action sociale avec et sans hébergement, 2021 (OFS, 2023b)



La situation est-elle caractéristique de l'action sociale ? Non, elle est proche de la structure des entreprises suisses constituée pour sa quasi-totalité de (très) petites entreprises.

Ces données illustrent la diversité de l'action sociale au niveau organisationnel. Cet état de fait interroge l'unité du travail social et constitue un obstacle à l'action collective de ses professionnel·le·s. Elle exprime également la multiplicité des services, institutions et des autres lieux du travail social, non coordonnés, qui conduit trop souvent à une situation non transparente, tant pour les destinataires que pour les professionnel·le·s et les responsables politiques. Ainsi, la politique sociale suisse est difficilement lisible et l'accès aux prestations s'en trouve entravé. Ces disparités se complexifient encore en raison du fédéralisme et de la diversité des statuts des établissements comme nous allons le voir maintenant.

Formes juridiques des établissements : le public et le privé main dans la main

Quelles sont les formes juridiques des établissements de l'action sociale ? S'agit-il d'entités publiques ou privées ? Nous allons affiner cette distinction couramment utilisée car elle ne rend pas compte de la complexité de la situation.

Nous regroupons en quatre catégories les différentes formes juridiques prises en compte par l'OFS dans la STATENT :

- Les établissements publics (instituts de droit public, administrations cantonales, de district, communales et d'une corporation de droit public, entreprises publiques cantonales, de district, communales, d'une corporation de droit public) ;
- Les associations ;
- Les fondations ;
- Les sociétés privées (raison individuelle, sociétés simples, en nom collectif, en commandite, anonymes, à responsabilité limitée, coopératives).

Les trois premières catégories sont d'utilité publique. Il leur est interdit de viser un but lucratif. La quatrième catégorie, celle des « sociétés privées », s'en distingue fondamentalement en ce sens qu'elle s'inscrit dans une logique marchande. Les organismes de cette catégorie visent un but lucratif, un bénéfice financier. Ce but peut entrer en tension avec les prestations sociales délivrées ainsi qu'avec les conditions de travail car, par définition, ces organismes cherchent à minimiser les coûts de production.

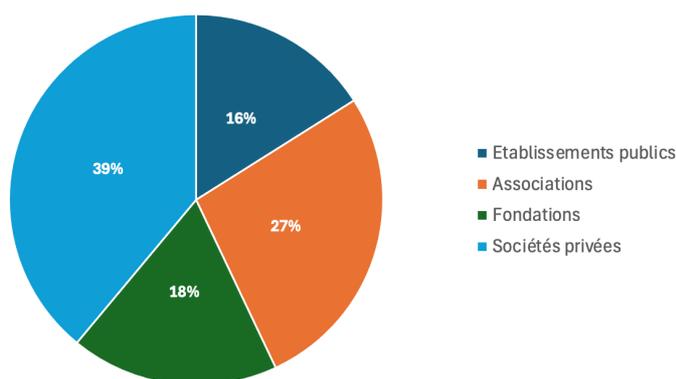
Comme le montrent le tableau 6 et la

figure 5 ci-dessous, en 2021, la forme juridique la plus courante des établissements de l'action sociale est celle de la société privée. Cette forme concerne près de 4 établissements sur 10. Leur proportion a presque triplé entre 2011 et 2021, au détriment des associations et des fondations. En 2021 toujours, les associations et les fondations gèrent une petite moitié des établissements (27% et 18% = 46%), tandis que le secteur public en gère 16%.

Tableau 6 : Établissements de l'Action sociale avec et sans hébergement, 2011 et 2021. Proportions selon la forme juridique (OFS, 2023b)

	Établissements publics	Associations	Fondations	Sociétés privées	Total
2011	19%	41%	27%	14%	100%
2021	16%	27%	18%	39%	100%

Figure 5 : Établissements de l'Action sociale avec et sans hébergement, 2021. Proportions selon le statut juridique (OFS, 2023b)



Les données montrent la forte augmentation du secteur marchand (les sociétés privées) entre 2011 et 2022 au détriment des associations et des fondations. De nombreuses organisations, par exemple dans le domaine de l'asile, de l'accueil des enfants, mais aussi de l'aide sociale, font désormais partie de l'économie de marché. L'impact de ces changements reste à analyser.

Faut-il en conclure de ces données que l'État rempli un rôle mineur dans l'action sociale ? Non, une telle interprétation serait fautive. L'État est présent dans les trois formes juridiques « privées ». Il délègue des tâches et finance tout ou une partie des établissements de diverses manières : des contributions au fonctionnement via des prestations d'assurances sociales, des mandats de prestations ou encore la mise à disposition de locaux. De même, l'État délivre (ou retire) et surveille les autorisations de fonctionnement selon des critères établis et il forme le personnel.

Ceci dit, la protection sociale relève, en Suisse comme ailleurs, d'un « Welfare Mix », soit d'une responsabilité partagée (et constamment renégociée) entre l'État, le secteur marchand, le secteur associatif, l'individu et sa famille.

4.2. Les professionnel·le·s du travail social

Avant de pouvoir décompter et caractériser les professionnel·le·s du travail social, il faut déterminer qui en fait partie. C'est ce que nous avons fait au chapitre 3.6 en nous référant aux données du Relevé structurel fondées sur la Nomenclature des professions CH-ISCO-19. Ces données nous permettent les analyses suivantes.

Les professionnel·le·s du champ du travail social se caractérisent en Suisse par une forte présence des femmes – liée à l'histoire des professions du travail social – et une diversité limitée des nationalités. Iels sont plutôt jeunes, la moitié d'entre elleux ont moins de 37 ans selon l'étude de SavoirSocial/SASSA (Amberg & al., 2025), ce qui est proche de l'âge moyen de la population active en Suisse (OFS, 2024m). Nous aborderons la question de la mobilité un peu plus loin dans ce chapitre.

Toujours plus de professionnel·le·s du travail social

Depuis 30 ans, le nombre de professionnel·le·s du travail social est en constante augmentation. Leur nombre a plus que quadruplé comme le démontre le tableau 7 ci-dessous.

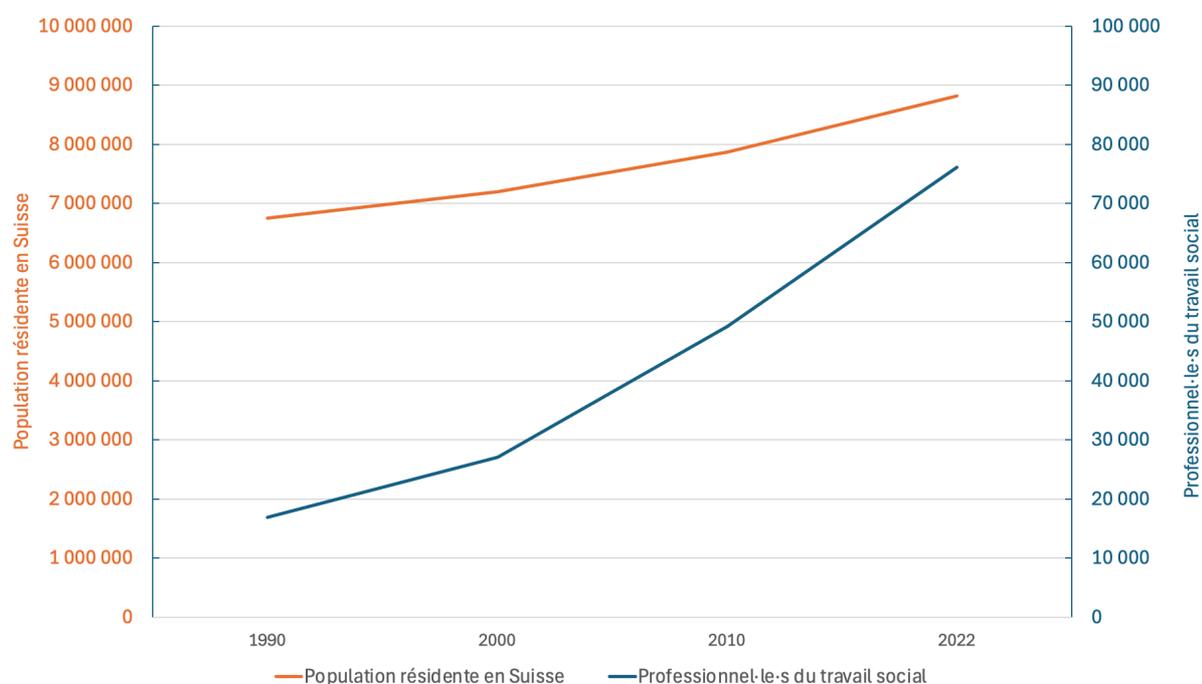
Tableau 7 : Nombre de personnes actives occupées exerçant une profession du travail social, 1990, 2000, 2010 et 2022 (OFS, 2024a)

Nombre de personnes actives	1990	2000	2010	2022
Éducateur·rice·s de l'enfance (12 professions)	0	4'949	9'985	11'195
Spécialistes du travail social (38 professions)	5'216	5'913	11'166	18'731
Professions intermédiaires du travail social (120 professions)	11'742	16'161	28'060	46'231
Total	16'958	27'023	49'187	76'157

Comment comprendre cette évolution ? S'expliquerait-elle par l'évolution démographique ?

La réponse est non. La figure 6 montre que l'évolution du nombre de professionnel-le-s est nettement plus forte que l'évolution de la population résidente en Suisse. Plusieurs aspects cumulés peuvent expliquer cette augmentation : des besoins accrus en raison du vieillissement de la population, un retard de professionnalisation à combler ou encore une institutionnalisation croissante. L'augmentation s'observe également dans le nombre de diplômes délivrés (chapitre 3.4, p.15). En effet, les métiers du travail social continuent d'attirer un grand nombre de personnes, alors même que les établissements se plaignent d'une pénurie de main d'œuvre qualifié.

Figure 6 : Comparaison de l'évolution de la population résidente en Suisse et des professionnel-le-s du travail social en 1990, 2000, 2010 et 2022 (OFS, 2024a ; OFS, 2024g)



Ces données montrent qu'on est loin d'un démantèlement du travail social tel qu'il est souvent affirmé. Cependant, l'augmentation du nombre de professionnel-le-s du travail social ne permet pas d'affirmer que tous les besoins sociaux sont satisfaits dans une qualité convenable, loin de là. On pourrait même se demander si le développement du travail social est une bonne nouvelle puisque, comme l'écrit Verena Keller, le travail social pallie les limites d'autres institutions et « relève d'une commande sociale (politique) visant la pacification des désordres sociaux par la garantie d'un bien-être minimal, l'intégration et la cohésion sociales en fonction des normes dominantes. Dans le même temps, il contribue à la mise en œuvre de droits

fondamentaux, les prestations du travail social donnant vie aux principes de liberté, d'égalité, de solidarité, de participation et de démocratie » (Keller, 2016, p. 179).

Notons encore que les professionnel·le·s du travail social ne pèsent pas bien lourd dans l'économie globale en Suisse : iels représentent 1,6% de la population active en 2022 (OFS, 2024i).

Une majorité de femmes et une minorité de personnes de nationalité étrangère

Le travail social reste un champ professionnel attribué aux femmes, témoignant de la division sexuée du travail toujours agissante. En 2022, près de trois quarts (72%) des professionnel·le·s sont des femmes comme le montre le

tableau 8. La proportion de femmes varie en fonction du groupe de professions. Le domaine de l'enfance en est tout particulièrement marquée avec 95% de femmes.

Tableau 8 : Proportion de femmes et de personnes de nationalité étrangère actives dans les professions du travail social, 2022 (OFS, 2024a)

Professions	Proportion de femmes (2022)	Proportion de personnes de nationalité étrangère (2022)
Éducateur·rice·s de l'enfance (12 professions)	95%	16%
Spécialistes du travail social (38 professions)	72%	10%
Professions intermédiaires du travail social (120 professions)	66%	13%
Total	72%	12%

La question de la mixité dans le travail social est importante puisque la diversité de genre peut contribuer à enrichir les perspectives et les approches au sein des équipes. Elle peut contribuer à faire avancer l'égalité de genre, « à condition de ne pas reproduire l'idéologie de la complémentarité des sexes et de la hiérarchie des rôles » (Rousseil, 2007, p.77). Par ailleurs, bien qu'il n'existe pas de statistiques sur la représentation des professionnel·le·s aux identités LGBTQIA+, il est tout aussi essentiel de réfléchir à leur inclusion afin de mieux répondre aux besoins d'une population diversifiée, du fait que leurs expériences pourraient favoriser le dialogue sur des thèmes comme l'exclusion, la discrimination ou le rejet (Hofstetter & Guillet, 2018).

Quant à la nationalité, notons que les professionnel·le·s du travail social sont 12% à ne pas posséder le passeport suisse. Ce chiffre est de moitié inférieur à la proportion des personnes de nationalité étrangère qui représentaient, en 2022, 26% de la population résidante permanente (OFS, 2024c). Cette faible présence au sein des professionnel·le·s du travail social interroge quant à l'accès à la formation et à la

mobilité sociale des personnes sans passeport suisse. Elle révèle, en termes de prestations offertes à la population, une faiblesse de connaissances, notamment linguistiques et des parcours de vie des migrations, pourtant indispensables en travail social.

Aussi, dans un contexte global de montée des mouvements nationalistes et xénophobes et d'instabilité des démocraties, une présence plus forte de personnes sans passeport suisse pourrait favoriser le développement d'approches décoloniales et intersectionnelles. Non seulement elles permettraient possiblement de mieux répondre aux besoins d'une population diverse et de promouvoir le vivre-ensemble, mais contribueraient aussi à contrer les dynamiques d'exclusion et de marginalisation exacerbées par des tendances politiques discriminantes.

En parallèle, une plus grande ouverture et la facilitation de l'accès à la formation pour les personnes sans passeport suisse pourraient contribuer à relever le défi de la pénurie de personnel qualifié.

Le temps partiel reste majoritaire

En Suisse, tous secteurs économiques confondus, les femmes occupent des emplois à temps partiel bien plus souvent que les hommes. En 2023, 58% des femmes contre 19% des hommes occupaient un emploi à temps partiel¹². Comme l'écrit l'OFS, « un poste à temps partiel est souvent synonyme de conditions d'emploi précaires, d'une couverture sociale insuffisante (p. ex. caisse de pension), d'obstacle à une formation continue et à la réalisation d'une véritable carrière. Cependant, le travail à temps partiel permet aussi d'assumer d'autres activités, comme de consacrer du temps aux enfants, de prêter assistance à des tiers ou de vaquer aux tâches domestiques » (OFS, 2024).

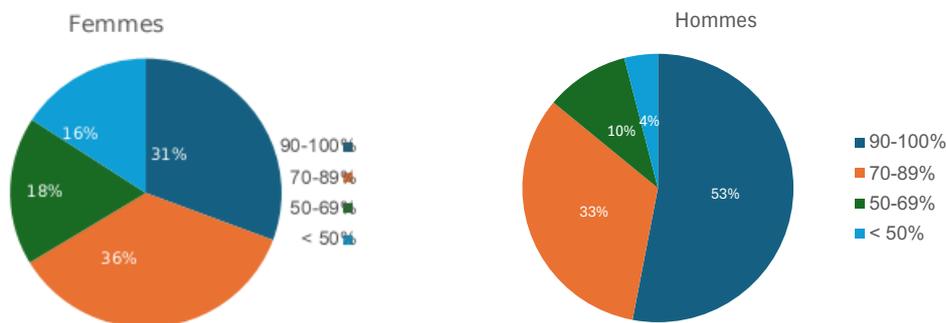
La prégnance du temps partiel n'est donc pas spécifique au travail social mais il y est plus répandu, comme le montrent le tableau 9 et la figure 7. Dans le champ du travail social, les femmes sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel que dans l'ensemble des secteurs économiques (69% dans le travail social contre 58% dans l'économie suisse). Chez les hommes, le temps partiel est particulièrement fréquent dans le travail social, ils sont 47% (33% + 10% + 4%) à occuper un emploi à temps partiel (contre 19% dans l'ensemble de l'économie).

Tableau 9 : Proportions des taux d'engagement des professionnel·le·s du travail social, femmes et hommes, 2022 (OFS, 2024j).

Taux d'engagement	90-100%	70-89%	50-69%	< 50%	Total
Femmes	31%	36%	18%	16%	100%
Hommes	53%	33%	10%	4%	100%
Femmes et hommes ensemble	38%	35%	15%	12%	100%

¹² Le temps partiel désigne un taux d'activité inférieur à 90% (OFS (OFS, 2024)).

Figure 7 : Proportions des taux d'engagement des professionnel·le·s du travail social, femmes et hommes, 2022 (OFS, 2024j)



Pour quels motifs les personnes travaillent-elles à temps partiel ?

Selon les résultats d'une étude publiée en 2023, le temps partiel correspond, pour 71% des diplômé·e·s, à un choix (Gulfi & Milani, 2023). Les raisons évoquées pour ne pas travailler à plein temps sont le manque d'intérêt, l'envie de consacrer du temps à ses propres intérêts, mais aussi parce que le travail est considéré comme trop usant pour l'exercer à plein temps.

Selon nous, l'affirmation d'un libre choix de travailler à temps partiel est problématique. Tout emploi à temps partiel renvoie à divers facteurs structurels et sociaux qui s'ajoutent aux motifs évoqués par l'étude de Gulfi et Milani. Tout d'abord, la forte disparité entre les taux d'occupation des femmes et des hommes mérite attention. La prégnance du temps partiel parmi les femmes résulte d'une répartition sexuée des rôles qui assigne encore aux femmes la charge principale des responsabilités familiales, éducatives et domestiques. En parallèle, les structures d'accueil des enfants sont insuffisantes, compliquant la conciliation du temps professionnel et familial pour les parents, ce dont les femmes assument principalement les conséquences. De plus, les salaires féminins, généralement inférieurs et parfois considérés comme un complément au revenu principal du ménage, ajoutent à cette pression et perpétuent le constat selon lequel leur travail n'a pas la même importance économique que celui des hommes. Les politiques fiscales et sociales accentuent les inégalités, en manquant de développer une meilleure égalité de genre et en maintenant des incitations qui encouragent le travail à temps partiel pour les femmes.

« Je suis engagée à temps partiel, car cela m'offre du temps pour m'investir dans des projets qui me tiennent à cœur dans ma vie personnelle. Un équilibre de temps entre vie privée et vie professionnelle favorise mon épanouissement personnel, ce qui a un impact positif sur mon efficacité et ma motivation au travail. »

Valentine Posse-Blanc, Membre d'AvenirSocial, région Vaud

Quant au temps partiel des hommes, le champ du travail social est bien plus favorable que d'autres secteurs. Cela peut constituer un attrait mais également une limite de par ses incidences sur les salaires et les carrières. Il est par ailleurs connu que les hommes utilisent autrement que les femmes les diminutions du temps de travail ; ils l'occupent plus souvent qu'elles avec des activités sportives, politiques ou associatives.

Pour aller plus loin sur ce thème, les dynamiques de l'emploi à temps partiel sont mises en images par l'outil en ligne « Cash or Crash », réalisé par Alliance F, une organisation faîtière d'associations de femmes¹³.

Fonction hiérarchique et inégalités de genre persistantes

Quel est le parcours professionnel des hommes et des femmes dans le travail social ? L'égalité d'accès à des postes à responsabilité est-elle réalisée ?

L'unique statistique nationale dont nous disposons documente le parcours professionnel 5 ans après l'obtention du diplôme HES, une courte durée. Elle montre que la proportion d'hommes occupant une fonction hiérarchique dans la volée diplômée en 2010 est presque deux fois plus élevée que celle des femmes (22,2% de femmes contre 39,4% d'hommes). Huit ans plus tard, pour la volée diplômée en 2018, la proportion des hommes et des femmes s'est rapprochée (23,3% des femmes contre 27,9% des hommes). Or, nous ignorons si cette évolution est due à de nouvelles définitions statistiques.

Cette situation reste très éloignée de l'égalité de carrière. Les hommes ont visiblement un bonus : ils sont trois fois moins nombreux que les femmes dans le champ du travail social, mais ils occupent des postes à responsabilité plus souvent qu'elles.

Une étude dans le canton de Berne fait le même constat : la direction des services sociaux est assurée par des femmes dans un tiers des cas, alors qu'elles constituent trois quarts des professionnel·le·s (Friedli, 2019). Des efforts considérables restent à faire, aussi du côté des femmes.

Ce phénomène d'inégalité est souvent désigné sous le terme de « plafond de verre » qui empêche les femmes d'accéder à des postes à responsabilité malgré leurs qualifications et compétences. Selon Fanny Comba et Adéla Wyncoll (2024), cofondatrices de la Women's Leadership Academy, cette situation est « le résultat de plusieurs facteurs, dont les stéréotypes de genre, les préjugés inconscients et les structures organisationnelles. Par exemple, les femmes peuvent être moins considérées pour des promotions en raison de perceptions biaisées sur leur capacité à équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales. De plus, les réseaux professionnels, souvent masculins, jouent un rôle crucial dans la progression de

¹³ Alliance F, Cash or Crash, <https://cashorcrash.ch/fr/>.

carrière, et les femmes peuvent être exclues (ou s'exclure toutes seules) de ces cercles influents » (p.19).

La mobilité professionnelle

En Suisse comme ailleurs, la mobilité professionnelle est un phénomène courant. La statistique ESPA de l'OFS montre qu'une personne sur sept a changé d'emploi en 2023, et ceci après 5,6 ans en moyenne (OFS, 2024f). Qu'en est-il dans le champ du travail social ? Nous disposons de trois enquêtes s'intéressant aux motifs conduisant à un changement d'emploi.

La première enquête a été réalisée en 2022 par Sozialinfo en collaboration avec la FHNW. Son objectif est de mieux comprendre les raisons qui poussent des professionnel·le·s engagé·e·s dans le secteur du travail social à quitter la profession (Gawron, 2024 ; Huber & Giger, 2022).

Parmi les principaux facteurs qui ressortent de cette étude figurent les conditions de travail, souvent perçues comme pesantes. Beaucoup de professionnel·le·s se sentent épuisé·e·s par une charge de travail importante, accompagnée de stress chronique et d'un fort engagement émotionnel, ce qui les pousse à rechercher des alternatives professionnelles plus équilibrées. De plus, la gestion insuffisante des ressources humaines dans certaines organisations joue un rôle crucial. L'intégration des nouveaux employé·e·s n'est pas toujours adéquate, laissant de nombreux·ses employé·e·s se sentir isolé·e·s ou insuffisamment soutenu·e·s. Les possibilités de progression et de développement personnel sont aussi parfois limitées, ce qui réduit la motivation à long terme. Enfin, toujours selon cette étude, la conciliation entre le temps professionnel et le temps privé est insuffisante.

« Le quotidien des professionnel·le·s du travail social est un acte d'équilibre entre dépassement et défi. Les exigences et les conditions du quotidien professionnel devraient être conçues de manière que le travail social puisse être effectué de manière satisfaisante, de haute qualité et efficace. Le travail social n'a pas pour but de satisfaire les collaborateur·rice·s, mais de permettre l'inclusion des personnes qui ont besoin de soutien. En revanche, les collaborateur·rice·s doivent également se développer et se maintenir en bonne santé. »

Thomas Michel, Membre d'AvenirSocial, région Berne et Valais

La seconde enquête, menée en 2023 auprès des diplômé·e·s en travail social de la HETSL, montre que plus de la moitié d'entre eux envisagent une réorientation professionnelle (Gulfi & Milani, 2023). Si globalement, ils sont plutôt satisfait·e·s de leur travail, notamment en ce qui concerne leur autonomie, les relations avec les

destinataires ou les collègues ainsi que la sécurité de l'emploi, des sources majeures d'insatisfaction subsistent, principalement liées au salaire, à la reconnaissance sociale de la profession et aux perspectives de carrière. L'enquête observe aussi un déplacement du personnel de certains milieux de pratique (accueil résidentiel) et champs d'intervention (protection de l'enfance et handicap) vers d'autres.

Selon la troisième étude, menée auprès des institutions du domaine social par SavoirSocial et la SASSA (Amberg & al., 2025), le taux de rotation est de 22%, soit supérieur à celui qui vaut en moyenne suisse (15%). L'ancienneté est de moins de 3 ans pour 40% du personnel, de 3 à 5 ans pour 24% et de plus de 6 ans pour une part importante du personnel (38%). Les motifs les plus fréquents de quitter les professions du travail social (et pas seulement l'employeur·euse) sont, selon les institutions ayant répondu à l'enquête, la charge de travail, les salaires et le désir de changement.

4.3. Les conditions de travail

Les conditions de travail déterminent un champ d'activité à plusieurs égards. Elles marquent la qualité des prestations rendues et la satisfaction du personnel, elles influencent les procédures d'engagement et peuvent contribuer, si elles sont réputées difficiles, à une pénurie du personnel. Nous approfondirons ce point dans le chapitre 4.4. Mais intéressons-nous d'abord aux salaires et aux actions permettant d'améliorer les conditions de travail.

Les salaires dans le travail social

Rappelons qu'un salaire n'est jamais « objectif » mais qu'il exprime la valeur attribuée au travail et un rapport de force entre employeur·euse et employé·e·s, collectivement mais aussi individuellement. Il n'en va pas autrement dans le travail social.

Quels sont alors les salaires pratiqués dans le travail social ?

Nous avons sollicité le Salarium de l'OFS¹⁴. Ce calculateur de salaires confirme ce que toutes les enquêtes sur les salaires documentent : en Suisse, les salaires sont plus élevés dans certaines régions (p.ex. Zurich) que dans d'autres (p.ex. Tessin) ; les salaires augmentent avec le niveau de formation, la responsabilité hiérarchique et l'ancienneté ; la nationalité suisse fonde des salaires plus élevés et les femmes gagnent des salaires plus bas que les hommes (les femmes gagnent 16,2% de moins que les hommes, OFS 2024h). Toutes ces différences valent dans l'ensemble des secteurs économiques, sans spécificités en travail social.

¹⁴ Le Salarium est un calculateur statistique de salaires de l'OFS pour un poste de travail donné situé dans une région, une branche économique et un groupe de professions selon un profil personnel (âge, genre, nationalité, années d'expérience, formation). Il fournit des estimations basées sur l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de 2022.

Or, l'outil Salarium ne permet pas de connaître le salaire pour une profession donnée dans un secteur et un canton donnés, les critères étant trop larges (région, secteur économique, groupe de professions). Nous avons alors sollicité le calculateur de salaires de l'association des diplômé·e·s HES¹⁵. Il permet de déterminer son salaire, contre paiement, de la même manière que le Salarium de IOFS. Or, en plus d'utiliser les mêmes critères que l'OFS, trop larges, ce calculateur se limite aux seul·e·s titulaires d'un diplômes HES et les données concernant le champ du travail social peuvent se révéler insuffisantes.

La seule possibilité était alors de mener un petit sondage auprès d'employeur·euse·s en demandant les salaires préconisés par leurs règlements. Nous avons choisi quatre grands employeur·euse·s (les États de Berne et de Genève, les Villes de Bienne et de Genève) et les professions pour lesquelles existent des formations. Il aura fallu de nombreux contacts personnalisés pour obtenir les informations. Ces données sont d'une autre nature que celles fournies par les calculateurs de salaire précités : si les calculateurs de salaire se fondent sur les salaires réellement versés (comprenant tous les ajustements selon l'âge, le genre, la nationalité, les formations continues et tâches particulières), ceux indiqués par les employeur·euse·s sont les salaires standard prescrits par les règlements et les grilles salariales. Les calculateurs de salaire révèlent les différences et discriminations réelles, alors que ce n'est pas le cas dans les règlements, toute discrimination étant interdite.

¹⁵ Ce calculateur se fonde sur une enquête bisannuelle auprès des diplômé·e·s des HES suisses. Il permet de déterminer son salaire sur la base d'un profil personnel, d'une région géographique et d'une activité professionnelle données.
<https://www.fhlohn.ch/login-hessalaire-2023>

Tableau 10: Salaires préconisés par les règlements. Salaire de base mensuel brut 2025, en francs, versé 13 fois par an, sans allocations, ni indemnités, horaire de travail normal. Employé·e de 35 ans, sans fonction hiérarchique, sans formation complémentaire, 5 ans d'ancienneté¹⁶

Niveau diplôme	Fonction	Canton de Berne, administration cantonale ¹⁷	Ville de Bienne, administration municipale ¹⁸	Canton de Genève, administration cantonale + parapublic ¹⁹	Ville de Genève, Secteur enfance ²⁰
AFP	ASA	4'659 à 5'400	4'397 à 4'883	5'393	
CFC	ASE	5'323 à 6'170	4883 à 5'385	5'880	4'952 à 5'627
ES	Éducateur·rice de l'enfance	5'323 à 6'170	5'385 à 5'935	5'880	6'002 à 6'821
	Éducateur·rice social·e	6'298 à 7'230	6'233 à 7'550	7'328	
	Maître·sse socioprofessionnel·le			7'012	
Bachelor HES	Éducateur·rice social·e	6'598 à 7'648	6'233 à 7'550	7'328	
	Assistant·e social·e	7'654 à 8'872	6'233 à 7'550	7'328	
	Animateur·rice socioculturel·le		6'233 à 7'550	7'328	
Master HES	Éducateur·rice social·e	6'598 à 7'648	6'233 à 7'550	7'328	
	Assistant·e social·e	7654 à 8872	6'233 à 7'550	7'328	
	Animateur·rice socioculturel·le		6'233 à 7'550	7'328	

Les données obtenues (tableau 10) montrent de grandes différences. Certain·e·s employeur·euse·s versent des salaires identiques à plusieurs métiers du travail social d'un même niveau de formation (Ville de Bienne et canton de GE), alors que

¹⁶ Il s'agit des salaires d'une personne en début de carrière (35 ans, 5 ans d'ancienneté). Nous n'avons pas relevé les évolutions des salaires en cours de carrière.

¹⁷ Les directions peuvent fixer les salaires à l'intérieur de la fourchette notamment en fonction de l'âge. Indications fournies sur demande par l'Office du personnel du canton de Berne, 09.12.2024, sur la base du Tableau des classes de traitement 01.01.2025 personnel cantonal.

¹⁸ Les directions peuvent fixer les salaires à l'intérieur de la fourchette. Indications fournies sur demande par le Département du personnel de la Ville de Bienne, 27.01.2025, sur la base de la liste des salaires dès le 01.01.2025. Le tableau de la classification des fonctions – plan de classement – description des fonctions-types du 10.10.2012 est un document interne non accessible au public.

¹⁹ Informations disponibles sur Internet : Catalogue des fonctions, <https://www.ge.ch/dossier/travailler-etat/nous-rejoindre/nos-conditions-emploi#edg-1536314918900> ; Échelle des traitements 2024 toujours valable en 2025, <https://www.ge.ch/document/16549/telecharger> ; Méthode d'évaluation des fonctions 2023 <https://www.ge.ch/document/32797/telecharger> ; CCT Agoeer 2023, https://www.agoeer.ch/wp-content/uploads/2023/07/cct_agoeer_2023_signee.pdf ; Compléments sur demande SSP Genève, 14.01.2025.

²⁰ Le premier montant s'applique aux structures avec ouvertures restreintes, le deuxième avec ouverture sur journée entière et toute l'année. Informations disponibles sur Internet fournies par sur la base de la CCT Convention collective de travail du personnel des structures d'accueil de la petite enfance Genève du 01.01.2022 et des échelles de traitements 2024 - Structures d'accueil de la petite enfance à prestations restreintes et élargies.

d'autres les différencient (canton de BE). Les critères qui déterminent les salaires sont divers : dans le canton de Berne, l'âge et la formation sont déterminants ; en Ville de Bienne, c'est l'âge et le poste occupé en plus de la formation, alors qu'à Genève (Ville et canton), la formation détermine le salaire. Dans nos exemples, la formation master (consécutif) ne donne pas (encore) lieu à une classification supérieure. L'accès aux informations salariales est aisé à Genève (tout est accessible sur le web), alors qu'il faut les demander dans le canton de Berne.

S'agit-il de salaires élevés, moyens, bas ? Mettons-les en perspective avec le salaire médian²¹, tout en rappelant que les salaires du tableau sont ceux en début de carrière, susceptibles d'augmenter. En 2022 le salaire médian pour les personnes sans fonction de cadre est de 6'165 francs (5'944 pour les femmes, 6'305 pour les hommes)²².

Un salaire évolue en cours de carrière en fonction de tâches et de formations ou encore du renchérissement. Le salaire n'exprime qu'une partie de la rémunération. Les conditions cadres de l'emploi la déterminent tout autant : la durée de l'horaire hebdomadaire et des vacances, la rémunération pour des horaires irréguliers ou de nuit, la protection en cas de maladie et d'autres absences ou encore la participation à des formations.

Nous retenons trois aspects à partir de ces exemples.

- Il n'est pas simple de connaître les salaires – la transparence n'est de loin pas acquise. Il reste une large marge de négociation des salaires, très visible dans le canton de Berne.
- Les salaires de nos exemples se situent - pour les formations tertiaires - en dessus des salaires médians suisses. Ils divergent selon l'employeur·euse, le secteur et les professions.
- Des inégalités entre les salaires des hommes et des femmes en travail social sont plus que vraisemblables – il n'y a aucune raison de penser le travail social comme une exception - mais les données recueillies ne permettent pas de les documenter. Aujourd'hui, les règlements sont neutres en termes de genre, mais des inégalités s'insinuent par la manière de considérer le travail traditionnellement attribué aux femmes, par la prise en compte (ou non) des années d'expérience, de formations complémentaires, du taux d'activité, de responsabilité pour des tâches particulières, notamment.

En bref : il reste du travail pour améliorer la situation. Rappelons à ce propos la brochure d'AvenirSocial sur la question des salaires²³.

²¹ La médiane est la valeur centrale : la moitié (des salaires) est supérieure, l'autre moitié inférieure.

²² Salaire brut standardisé, mois d'octobre, personnes sans fonction de cadre, secteur privé et public, toutes divisions économiques. OFS (2024). En 2022, le salaire médian s'est élevé à 6'788 francs. Communiqué de presse 19.03.2024. Neuchâtel : OFS.

²³ AvenirSocial (2023). Salaires dans le travail social. Recommandations d'AvenirSocial. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2023/02/Salaires-d-I-TS_170223.pdf

Les conventions collectives de travail (CCT) dans le champ de l'action sociale

En Suisse, l'employeur·euse est libre, dans le cadre du respect des lois de base, de fixer les conditions d'emploi telles que le temps de travail, le salaire, les vacances, la formation continue, etc.²⁴ Dans les services publics, elles sont généralement fixées par des lois, des règlements et des échelles de traitement. Certains services non publics, et notamment ceux désignés comme « parapublics » car assurant des fonctions déléguées par l'État, se réfèrent aux normes valant dans les services publics. Par ailleurs, dans les services non publics (associations, fondations, organismes à but lucratif), les conditions de travail sont souvent régies par des conventions collectives de travail (CCT)²⁵. Celles-ci sont négociées entre les organisations d'employeur·euse·s et celles des employé·e·s (les « partenaires sociaux »).

Qu'en est-il dans le champ de l'action sociale ?

Nous avons connaissance de l'existence de 53 CCT dans le champ de l'action sociale, listées en annexe (tableau 17, p.55). Elles sont davantage répandues dans les cantons latins (25 CCT) qu'en Suisse alémanique (20 CCT), alors même que la Romandie et le Tessin ne constituent qu'un tiers des habitant·e·s du pays. À ces 45 CCT cantonales s'ajoutent 8 supracantonales ou nationales. L'étendue des CCT est variable : certaines couvrent un seul établissement, d'autres un type d'établissements dans une commune (p. ex. les crèches), alors que certaines s'appliquent à un champ professionnel entier (p. ex. l'animation socioculturelle). Certaines CCT protègent seulement les professionnel·le·s du travail social, tandis que d'autres couvrent l'ensemble du personnel, y compris les cadres. La quasi-totalité des CCT (49) ont été (co-)signées par le SSP-VPOD, tandis qu'AvenirSocial Vaud en a signé 4.

Lorsqu'on se représente les ressources en temps et en compétences investies dans la négociation de chacune de ces nombreuses CCT, on peut prendre la mesure de l'engagement des professionnel·le·s du travail social pour de bonnes conditions de travail. Le syndicat SSP-VPOD est à cet égard un acteur de premier ordre, alors que les associations professionnelles comme AvenirSocial ou d'autres sont moins actives dans ce domaine. Rappelons que certain·e·s professionnel·le·s du travail social sont membres des deux types d'organisation. Depuis longtemps, des coalitions entre les organisations d'employé·e·s se sont formées pour exiger de meilleures conditions de travail pour des prestations de meilleure qualité. De nombreuses actions communes en témoignent.

²⁴ La brochure d'AvenirSocial sur le droit du travail (2023) précise que les normes relatives au contrat de travail relevant du droit privé se trouvent dans le code des obligations (CO). Les règles de droit public figurent dans la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) ainsi que dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) et, aux échelons cantonal et communal, dans différentes lois sur le personnel ou sur le statut des fonctionnaires, des ordonnances sur la rémunération, etc.

²⁵ En 2021, en Suisse, les CCT couvrent près de 2'160'000 de salarié·e·s, soit 42% de l'ensemble des personnes actives (OFS, 2024e).

Actions pour améliorer les conditions de travail

L'association professionnelle AvenirSocial a déclaré la question des conditions de travail comme thème prioritaire pour les années 2022-2024. Sa page internet²⁶ renseigne sur des actions menées en Suisse, fournit des informations juridiques ainsi qu'un recueil de quelques articles, tout en proposant des recommandations pour les organisations employeuses.

Voici quelques exemples d'actions récentes :

- Secteur éducatif stationnaire, cantons de Zurich et de Berne. Une pétition lancée dans le canton de Zurich en 2023 et la préparation d'actions dans le canton de Berne en 2024 font état de conditions de travail difficiles, notamment des horaires de travail longs et pas toujours rémunérés. Actions communes menées par AvenirSocial, SSP-VPOD et KRISO²⁷.
- Secteur de la protection de l'enfance, Suisse romande. Plusieurs actions sont menées dans les cantons romands pour obtenir des moyens à la hauteur des besoins, tant dans les services de protection que dans les foyers où manque un grand nombre de places. Dans le canton de Fribourg, les assistantes et assistants sociaux, après des actions infructueuses depuis 2019, font grève en 2023 pour demander une augmentation des postes conformément aux recommandations de la COPMA. Actions menées par le SSP-VPOD²⁸.
- Secteur social parapublic vaudois soumis à la CCT. Les Assises du social, organisées le 24 novembre 2023 par la Commission paritaire professionnelle et la HETSL, ont élaboré une série de mesures pour améliorer les conditions de travail (horaires, salaires, etc.) et la formation dans le secteur social (stationnaire et ambulatoire). Une contribution cantonale de 15 millions de francs est attribuée²⁹ dans un premier temps, et 24 millions supplémentaires en août 2024³⁰.
- Secteur des services sociaux, Suisse. Depuis longtemps, les assistant·e·s sociaux·ales dénoncent une charge de travail trop importante qui les empêche d'accomplir leur travail de manière satisfaisante. Depuis l'étude pionnière de Ruth Brack en 1984 sur la charge de travail, en passant par le management des cas en Suisse alémanique dans le contexte de la nouvelle gestion publique, le personnel

²⁶ AvenirSocial, Conditions de travail dans le travail social : <https://avenirsocial.ch/fr/que-faisons-nous/conditions-de-travail-dans-le-travail-social/> ; AvenirSocial (2023), Conditions de travail dans le travail social, Actions possibles pour les organisations, 10 exemples concrets, https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2023/06/FR_20230515_Actions-possibles-pour-les-organisations_Best_Practice.pdf

²⁷ Pétition von AvenirSocial Zürich, VPOD Zürich und KRISO, 02.11.2023 «Für gute Arbeitsbedingungen in den Kinder- und Jugendheimen» <https://vpod.ch/campa/zh-kinder-jugendheimen/#petition-unterschreiben>; Vorbereitung von Aktionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im stationären Erziehungsbereich des Kantons Bern, AvenirSocial und VPOD Bern, 09.04.2024, Gemeinsam für faire Arbeitsbedingungen in der stationären Arbeit im Kanton Bern, <https://avenirsocial.ch/news/gemeinsam-fuer-faire-arbeitsbedingungen-in-der-stationaeren-arbeit-im-kanton-bern/>

²⁸ Services publics (2024, 25 septembre). *Protection de l'enfance : le personnel en Suisse romande tire la sonnette d'alarme*. <https://ssp-vpod.ch/news/2024/protection-de-lenfance-le-personnel-en-suisse-romande-tire-la-sonnette-dalarme/>

Services publics (2024, 11 novembre). Porter la voix de ces enfants. <https://ssp-vpod.ch/news/2024/porter-la-voix-de-ces-enfants/>

²⁹ HETSL (2023, 24 novembre). *Cahier des Assises de la CCT-Social*. https://cctsocial-vaud.ch/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2023/11/231121-18h_CahierDesAssises-PROD-1.pdf

³⁰ Pizzolato, Letizia. Pour un secteur social plus juste. Services publics, 1, 24.1.2025, p.5.

a mené de nombreuses actions, notamment dans les grands services sociaux genevois pour demander des postes supplémentaires (Keller et Tabin, 2002 ; Keller 2024). Plus récemment, en lien avec la pénurie de personnel qualifié, des organisations employeuses se préoccupent de la charge de travail³¹ mais se déclarent souvent impuissantes.

Il est à noter qu'en filigrane de ces actions, la question des objectifs concrets et réalistes du travail social et des tâches attribuées aux professionnel·le·s se pose. Quand leur travail est-il accompli ? Ces questions ne sont guère explicitées, ni débattues. Tout se passe comme si le travail social était responsable de tout et capable de tout sans que l'on doive seulement prendre en compte les ressources à disposition.

4.4. Une pénurie de personnel qualifié

Depuis quelques années – depuis la pandémie de Covid-19 – plusieurs secteurs économiques suisses se plaignent d'un manque de main-d'œuvre qualifiée, notamment l'hôtellerie-restauration, les soins, certains secteurs techniques et le champ de l'action sociale. Ces plaintes sont en partie liées à des mouvements politiques d'extrême droite et xénophobes, guidés par le parti politique Union démocratique du centre (UDC). Ces mouvements pointent de manière récurrente la trop importante part, selon eux, de travailleur·euse·s immigré·e·s et insistent dès lors pour développer la main-d'œuvre « autochtone ».

La pénurie de personnel qualifié s'inscrit dans un double mouvement : d'un côté, les institutions peinent à recruter du personnel formé dont les compétences correspondent aux attentes et, de l'autre côté, elles sont confrontées à une fluctuation importante du personnel. Or, comme AvenirSocial l'a démontré en 2017 déjà, environ la moitié des professionnel·le·s du travail social œuvrent sans titre correspondant. De ce fait, la pénurie de personnel qualifié pointée du doigt actuellement n'a rien d'inédit. Ce sont sa visibilité et le discours qui l'accompagne qui le sont.

En 2023, la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) a mené une enquête sur les besoins du marché de l'emploi en travail social. Il en ressort que plus de la moitié des institutions sondées en Suisse romande sont confrontées à des difficultés de recrutement, dont 16,3% considèrent la pénurie de main d'œuvre qualifiée comme « sévère » (Crettaz & al., 2023). En 2022, ce ne sont pas moins de 277 postes mis au concours qui n'ont pas pu être pourvus. Cette pénurie a des conséquences négatives sur l'exercice du travail des professionnel·le·s en place en augmentant sa charge de travail. La qualité des prestations fournies aux publics est également réduite.

³¹ P.ex. Journée d'étude CSIAS et Initiative des Villes : « Sozialarbeitende gewinnen und halten », 18.4.2024, https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/veranstaltungen/2024/2024-04-18_Forum/Webflyer_2024.pdf

En conséquence à cette pénurie, un foyer éducatif vaudois accueillant des adolescent·e·s a dû fermer ses portes durant plusieurs mois à partir de novembre 2023 en raison de sérieuses difficultés de recrutement de personnel³². Des éducateur·rice·s dans les cantons de Berne et de Zurich font état d'un grand nombre de professionnel·le·s qui quittent le secteur des foyers éducatifs³³. Enfin, dans les services sociaux, la plainte d'un fort « turnover » et de la difficulté, voire de l'impossibilité, d'engager et de maintenir du personnel qualifié est ancienne et perdue.

Selon l'étude de SavoirSocial/SASSA déjà citée, en 2023, 90% des offres d'emploi ont pu être occupées, 70% dans les délais et 60% avec les qualifications demandées (Amberg & al., 2025, p. 80). L'étude conclut qu'il n'y a pas (encore) de pénurie, mais que la situation d'emploi est tendue (p.83). L'étude est prudente quant à l'évaluation des besoins futurs et ne les chiffre pas. Elle relève toutefois une très probable augmentation des besoins en personnel qualifié ces 5 prochaines années. Notre propre appréciation de ces chiffres est moins optimiste : si seulement 60% des postes peuvent être pourvus dans les délais et avec les qualifications requises, cela reflète un réel problème.

4.5. Les réglementations de l'exercice des métiers du travail social

Nous avons montré que les *diplômes* en travail social sont protégés : l'ajout des mentions HES ou ES à une profession (éducateur·rice, assistant·e social·e, etc.) exige la détention d'un tel titre. En revanche, *l'intitulé* et *l'exercice* des métiers du travail social ne sont pas protégés. Toute personne peut être désignée ou se désigner comme travailleuse sociale selon l'un des 170 intitulés répertoriés ou d'autres encore, indépendamment de son diplôme et des tâches dont elle est chargée. Cet état de fait nuit à la crédibilité et à la fiabilité du travail social. Ce constat avait déjà été porté par AvenirSocial en 2017, lors de sa campagne nationale pour une formation en travail social et des prestations de qualité (Keller, 2017).

L'absence de protection de l'exercice des professions distingue le travail social de professions similaires comme l'enseignement, la psychologie, les professions médicales et celles de la santé. Ces professions se sont battues pour imposer une réglementation nationale par des lois. Ces lois³⁴ précisent les exigences et le niveau de la formation de base et continue, ainsi que les devoirs des professionnel·le·s. Elles instituent un registre des personnes autorisées à exercer lorsqu'elles

³² Bureau d'information et de communication de l'État de Vaud (2023).

³³ Pétition lancée par AvenirSocial Zurich, SSP-VPOD Zurich et KRISO, 02.11.2023 « Für gute Arbeitsbedingungen in den Kinder- und Jugendheimen » <https://vpod.ch/campa/zh-kinder-jugendheimen/#petition-unterschreiben>; Préparation d'actions pour améliorer les conditions de travail dans le secteur éducatif stationnaire du canton de Berne, AvenirSocial et SSP-VPOD Berne, 09.04.2024 « Gemeinsam für faire Arbeitsbedingungen in der stationären Arbeit im Kanton Bern », <https://avenirsocial.ch/news/gemeinsam-fuer-faire-arbeitsbedingungen-in-der-stationaeren-arbeit-im-kanton-bern/>

³⁴ Loi fédérale sur les professions médicales universitaires du 23 juin 2006 (LPMéd) ; Loi fédérale sur les professions relevant du domaine de la psychologie (LPsy) du 18 mars 2011 ; Loi fédérale sur les professions de la santé (LPsan) du 30 septembre 2016.

remplissent les conditions. L'autorisation peut être retirée. Certaines lois imposent en plus des critères de qualité de l'organisme au sein duquel les professions s'exercent. Le but de ces réglementations est sans doute la défense corporatiste des intérêts des membres des professions, mais également un intérêt public, à savoir la protection des patient·e·s.

« Ce qui me plaît le plus dans mon métier d'assistante sociale, ce sont les rencontres avec différentes personnes, la diversité de leurs histoires de vie et de leurs défis. Il est gratifiant d'accompagner les gens sur une partie de leur chemin, de développer ensemble des alternatives et de se réjouir ensemble des progrès réalisés. Dans mon travail, je peux apprendre chaque jour quelque chose des personnes que j'accompagne. »

Larissa Matthey, Membre d'AvenirSocial, région Berne et Valais

Qu'en est-il plus précisément de la réglementation de l'exercice des métiers du travail social ? Les organisations professionnelles se sont intéressées à la question à divers moments, mais sans succès jusqu'ici. Il n'existe, en Suisse, aucune loi nationale ou cantonale en la matière. Cependant, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), en tant qu'instance fédérale, est chargée d'établir une liste des professions et activités réglementées. Une profession, ou une activité, est réglementée lorsque son « exercice requiert en général une reconnaissance du titre acquis à l'étranger [et] lorsque l'exercice d'une activité professionnelle en Suisse est subordonné, en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou administratives, à la possession de qualifications professionnelles déterminées » (SEFRI, 2024, p.3). La liste du SEFRI comprend trois professions pouvant être considérées comme relevant du travail social :

- Conseiller·ère d'éducation (canton de Berne uniquement) ;
- Établissement d'exécution des peines pour enfants, pour adolescent·e·s ou pour jeunes adultes (responsable de la direction / personne chargée de tâches éducatives) (réglementation fédérale) ;
- Travailleur·euse social·e (assistant·e socio-éducatif·ve, éducateur·rice de l'enfance, assistant·e social·e, éducateur·rice social·e, animateur·rice socioculturel·le, maître·sse socioprofessionnel·le) (réglementations cantonales hétérogènes).

Or, ces intitulés sont imprécis, et les incidences de l'inscription sur cette liste sont incertaines. Comme le montre cette brochure, une part importante du personnel du travail social œuvre sans diplôme correspondant.

En dehors de cette liste, il existe des réglementations quant aux exigences et proportions de personnel qualifié, parfois en rapport avec le nombre de destinataires.

Ces réglementations sont parfois liées aux conditions du subventionnement ou aux démarches de contrôle de la qualité. Elles concernent certains secteurs de l'action sociale et se limitent parfois à un seul canton. En 2017, nous en avons identifiés 29 en Suisse (Keller, 2017). Plutôt que d'une vraie réglementation, il s'agit de recommandations qui laissent une large marge d'interprétation. Aucun des textes consultés ne préconise 100% de personnel diplômé dans les professions du travail social.

Voici les cinq textes en vigueur dont nous avons connaissance et qui s'appliquent sur tout le territoire national :

- Institution résidentielles, Suisse, Convention intercantonale relative aux institutions sociales (CIIS) du 13.12.2002 de la CDAS ;
- Établissements d'exécution des peines et des mesures, Suisse, subventionnés par l'Office fédéral de la Justice. Ordonnance sur les prestations de la Confédération dans le domaine de l'exécutions des peines et des mesures (OPPM) du 21.11.2007 ;
- Placement d'enfants, Suisse. Ordonnance sur le placement d'enfants (OPE) du 19.10.1977 ;
- Recommandations sur la qualité et le financement de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) et de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), novembre 2022 ;
- Recommandations de la Conférence en matière de protection des mineurs et des adultes (COPMA) relatives à l'organisation des services des curatelles professionnelles du 18 juin 2021.

L'absence de protection des métiers du travail social s'exprime et se perpétue par une pratique particulière courante : dans les annonces pour l'engagement de personnel en travail social, il est régulièrement précisé qu'une formation « équivalente » ou « similaire » est acceptée. Cette pratique signifie la non-reconnaissance des formations dans le champ du travail social. Or, qui accepterait d'être accueilli·e par un·e soignant·e, un·e enseignant·e, un·e médecin ou un·e psychologue disposant non pas d'un diplôme professionnel correspondant, mais d'une formation « équivalente » ?

La question d'une réglementation nationale des prestations du travail social était posée au Conseil national en 2024. Fabien Fivaz, du parti des Vert·e·s, suggérait que les prestations du travail social en lien avec la santé fassent l'objet d'une tarification dans l'assurance-maladie. Selon lui, dans le domaine des soins, l'expertise des professionnel·le·s du travail social joue un rôle décisif dans la qualité de vie des destinataires, la coordination des prestations et la prévention des crises. Une telle réglementation nationale offrirait, selon le postulant, une reconnaissance institutionnelle et les professionnel·le·s du travail social gagneraient en légitimité (Fivaz, 2024). Le postulat était rejeté en novembre 2024.

—

5. Conclusion

À travers cette brochure, nous avons mis en lumière à la fois la richesse et la complexité du champ du travail social en Suisse. La diversité des formations, des métiers et des organisations du travail social révèle un secteur dynamique mais fragmenté. Si le travail social bénéficie désormais d'une reconnaissance grâce aux réformes des formations depuis les années 1990, il reste confronté à des défis importants : absence de réglementation nationale des professions, fort taux de personnes exerçant sans formation spécifique, pénurie de personnel qualifié et conditions de travail difficiles, alors même que le secteur est en constante expansion.

Pourtant, les problématiques identifiées ne sont pas insurmontables et appellent des réponses concertées pour développer la qualité, la fiabilité et la performance du travail social. Si nous savons désormais *quoi faire*, les questions du *comment* et du *avec qui* restent ouvertes. Seule des mobilisations collectives permettront de relever ces défis. Des alliances entre les professionnel·le·s, les employeur·euse·s, les écoles et la recherche, les associations professionnelles, les syndicats et les politiques sont nécessaires. Elles permettront de développer des standards de qualité de la formation et de valoriser les métiers en termes de formation, de salaires et de progression de carrière. Il s'agira de même d'élaborer des standards nationaux afin d'assurer des prestations de qualité pour les destinataires.

Cette brochure se veut un outil pour encourager la réflexion, favoriser des alliances stratégiques et inviter à l'action collective. Ensemble, nous pouvons réinventer des conditions de travail attractives et garantir une action sociale à la hauteur des défis contemporains qui tiennent compte de la voix des destinataires. L'avenir du travail social repose sur notre capacité à transformer sa « plasticité » en une véritable force qu'il appartient à chacun·e de façonner.

6. Annexes

A. Liste des écoles et des titres du degré tertiaire

Tableau 11 : Écoles supérieures (ES) dans le domaine social (degré tertiaire B, formation professionnelle supérieure), selon les sites web des écoles concernées et le SEFRI. État en juin 2024.

Écoles	Lieux	Titres
Höhere Fachschule für Sozialpädagogik und Kindheitspädagogik Agogis	Zurich, St-Gall, Olten et Bâle	Sozialpädagogik HF Kinderpädagogik HF
Berufsfachschule Basel	Bâle	Kinderpädagogik HF
Kompetenz Bildung Bern BFF	Berne	Sozialpädagogik HF Kinderpädagogik HF
Centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE), Pôle santé et social	La Chaux-de-Fonds	Éducation de l'enfance ES Éducation sociale ES Maîtrise socioprofessionnelle ES
École Supérieure ARPIH	Yverdon-les-Bains	Éducation sociale ES Maîtrise socioprofessionnelle ES
École supérieure d'éducatrices et d'éducateurs de l'enfance SEDE-CFPSO	Conches	Éducation de l'enfance ES
Haute École et École Supérieure de Travail Social	Sion	Éducation de l'enfance ES Maîtrise socioprofessionnelle ES
École supérieure en éducation de l'enfance esede	Lausanne	Éducation de l'enfance ES Animation communautaire ES
École supérieure en éducation sociale intercantonale ESSIL	Lausanne	Éducation sociale ES
Höhere Fachschule für anthroposophische Heilpädagogik, Sozialpädagogik und Sozialtherapie (HFHS)	Dornach	Sozialpädagogik HF
Höhere Fachschule für Gemeindeanimation Artiset	Lucerne	Gemeindeanimation HF
Höhere Fachschule für Kindheitspädagogik Artiset	Zoug	Kinderpädagogik HF
Höhere Fachschule für Sozialpädagogik	Lucerne	Sozialpädagogik HF
Höhere Fachschule für Sozialpädagogik HFS	Sieders	Sozialpädagogik HF
Höhere Fachschule für Sozialpädagogik ICP	Wisen	Sozialpädagogik HF
Höhere Fachschule Gesundheit & Soziales HFGS	Aarau	Sozialpädagogik HF
Theologisch-diakonisches Seminar Aarau	Aarau	Sozialdiakonie und Gemeindeanimation HF
Centro professionale socio sanitario Mendrisio	Mendrisio	Educazione dell'infanzia SSS
École professionnelle santé-social (ESSG)	Posieux	Éducation de l'enfance ES

Tableau 12 : Hautes écoles spécialisées (HES) travail social (degré tertiaire A, Hautes écoles), selon les sites web des écoles concernées et SASSA, état en juin 2024.

École	Lieu	Titre
Berner Fachhochschule (BFH) Soziale Arbeit	Bern	Bachelor of Science in Sozialer Arbeit Master of Science in Sozialer Arbeit → Kooperation der Hochschulen Bern, Luzern und St. Gallen
Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) Hochschule für Soziale Arbeit	Olten Muttenz	Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit → Studienrichtungen Sozialpädagogik und Sozialarbeit Master of Arts in Sozialer Arbeit → Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Freiburg im Breisgau und der Universität Basel
Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL), HES-SO	Lausanne	Bachelor of Arts en travail social → Options éducation sociale, service social, animation socioculturelle Master of Arts en travail social → Collaboration de la HES-SO et de la SUPSI
Haute école de travail social Fribourg (HETS-FR), HES-SO	Fribourg	Bachelor of Arts en travail social → Options éducation sociale, service social Master of Arts en travail social → Collaboration de la HES-SO et de la SUPSI
Haute école de travail social Genève (HETS-Genève), HES-SO	Genève	Bachelor of Arts en travail social → Options éducation sociale, service social et animation socioculturelle Master of Arts en travail social → Collaboration de la HES-SO et de la SUPSI
Haute École et École Supérieure de Travail Social (HES-SO Valais-Wallis – HESTS), HES-SO	Sierre	Bachelor of Arts en travail social → Options éducation sociale, service social, animation socioculturelle Master of Arts en travail social → Collaboration de la HES-SO et de la SUPSI
Hochschule Luzern (HSLU) Soziale Arbeit	Luzern	Bachelor of Science in Sozialer Arbeit → Studienrichtungen Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Soziokulturelle Animation Master of Science in Sozialer Arbeit → Kooperation der Hochschulen Bern, Luzern und St. Gallen
Ostschweizer Fachhochschule (OST) Departement Soziale Arbeit	Buchs Rapperswil St. Gallen	Bachelor of Science in Soziale Arbeit Master of Science in Soziale Arbeit → Kooperation der Hochschulen Bern, Luzern und St. Gallen
Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale	Manno	Bachelor of Science in Lavoro Sociale → Opzioni educazione sociale, servizio sociale Master of Science in Lavoro Sociale → Collaborazione tra HES-SO e SUPSI
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) Departement Soziale Arbeit	Zürich	Bachelor of Science in Sozialer Arbeit Master of Science in Sozialer Arbeit

Tableau 13 : Hautes écoles universitaires, travail social (degré tertiaire A), selon les sites web des universités, état en juin 2024.

École	Lieu	Titre
Universität Basel Institut für Bildungswissenschaften	Basel	Master of Arts in Educational Science Doktorat in Erziehungswissenschaft und Fachdidaktik
Universität Bern Institut für Erziehungswissenschaft	Bern	Bachelor of Science in Erziehungswissenschaft Master of Science in Erziehungswissenschaft
Universität Zürich Institut für Erziehungswissenschaft	Zürich	Bachelor of Arts in Erziehungswissenschaft Master of Arts in Erziehungswissenschaft Doktorat in Erziehungswissenschaft
Université de Fribourg Faculté des lettres et des sciences humaines	Fribourg	Bachelor of Arts en travail social et politiques sociales Master of Arts en travail social et politiques sociales Doctorat en travail social et politiques sociales Bachelor of Arts en sciences de l'éducation Master of Arts en science de l'éducation Doctorat en sciences de l'éducation
Université de Genève Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation	Genève	Bachelor of Science en sciences de l'éducation Orientation éducation et formation Master of Science en sciences de l'éducation avec trois options Approches psycho-éducatives et situations de handicap Analyse et intervention dans les systèmes éducatifs Formation des adultes Doctorat en sciences de l'éducation
Université de Neuchâtel Institut transdisciplinaire de travail social (ITTS)	Neuchâtel	Doctorat en travail social Partenariat avec la HES-SO, domaine Travail social et la FHNW Soziale Arbeit
Université de Lausanne Faculté des sciences sociales et politiques	Lausanne	Doctorat en sciences de l'éducation

B. Liste de certaines formations continues

Tableau 14 : Liste des études postdiplômes (EPD ES) proposées par les écoles supérieures du domaine social, selon le SEFRI (SEFRI > Formation professionnelle supérieure), état en juin 2024.

École	Titre
Höhere Fachschule für Sozialpädagogik Luzern	Nachdiplomstudium HF NDS Erlebnispädagogik
Centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE) <i>Pôle santé et social</i>	Post-diplôme ES de Direction d'institution de l'enfance

Tableau 15 : Liste des MAS proposés par les Hautes écoles spécialisées (HES) en travail social, selon les sites web des écoles concernées, état en juin 2024.

École	Titre
Berner Fachhochschule (BFH) Soziale Arbeit	MAS Gerontologie – Altern: Lebensgestaltung 50+
	MAS Kindes- und Erwachsenenschutz
	MAS Integrative Führung im Gesundheits- und Sozialwesen
	MAS Mediation und Konfliktmanagement
	MAS Systemische Beratung in der Sozialen Arbeit
	MAS Systemische Supervision
Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) Hochschule für Soziale Arbeit	MAS Psychosoziale Beratung
	MAS Systemisch-lösungsorientierte Kurzzeitberatung
	MAS Coaching
	MAS Spezialisierung in Suchtfragen
	MAS Psychosoziales Management in der Arbeitswelt
	MAS Behinderung und Partizipation
	MAS Ethische Entscheidungsfindung in Organisation und Gesellschaft
	MAS Gesundheitsförderung und Prävention
	MAS Sozialrecht
	MAS Change und Organisationsdynamik
	MAS Sozialmanagement
Ostschweizer Fachhochschule (OST) Departement Soziale Arbeit	MAS Management of Social Services
	MAS Psychosoziale Beratung
Hochschule Luzern (HSLU) Soziale Arbeit	MAS Arbeitsintegration
	MAS Beraten und Coachen systemisch, lösungs- und kompetenzorientiert
	MAS Betriebliches Gesundheitsmanagement
	MAS Prävention und Gesundheitsförderung
	MAS Sexuelle Gesundheit im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich
	MAS Sozialarbeit und Recht
	MAS Sozialarbeit und Recht – Vertiefung Kindes- und Erwachsenenschutz
	MAS Social Insurance
	MAS Gemeinde-, Stadt- und Regionalentwicklung, Wirtschaft
	MAS Management im Sozial- und Gesundheitsbereich
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) Departement Soziale Arbeit	MAS Kinder- und Jugendhilfe
	MAS Delinquenz, Forensik und Resozialisierung
	MAS Community Development
	MAS Soziale Gerontologie
	MAS Recht für die Soziale Arbeit
	MAS Sozialmanagement
	MAS Supervision, Coaching und Mediation
MAS Psychosoziale Beratung in der Sozialen Arbeit	
Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL), HES-SO	MAS en stratégie et direction d'institutions éducatives, sociales et socio-sanitaires
	Collaboration de la HES-SO
Haute école de travail social Fribourg (HETS-FR), HES-SO	MAS en stratégie et direction d'institutions éducatives, sociales et socio-sanitaires
	Collaboration de la HES-SO

Haute école de travail social Genève (HETS-Genève), HES-SO	MAS en stratégie et direction d'institutions éducatives, sociales et socio-sanitaires Collaboration de la HES-SO
Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social (HES-SO Valais-Wallis – HESTS), HES-SO	MAS en stratégie et direction d'institutions éducatives, sociales et socio-sanitaires Collaboration de la HES-SO

C. Liste des professions du travail social selon CH-ISCO-19

Tableau 16 : Liste des trois groupes de professions attribués au travail social (Confédération Suisse, 2019).

23421	Éducateur·rice·s de l'enfance
43102002	Éducateur de garderie Éducatrice de garderie
43102003	Éducateur de la petite enfance Éducatrice de la petite enfance
43102007	Éducateur d'enfants Éducatrice d'enfants
43102014	Éducateur de garderie Éducatrice de garderie
43102015	Éducateur de home d'enfants Éducatrice de home d'enfants
43102029	Éducateur de l'enfance ES Éducatrice de l'enfance ES
44501008	Animateur de jeux d'enfants Animatrice de jeux d'enfants
44501010	Animateur d'un groupe de jeux d'enfants Animatrice d'un groupe de jeux d'enfants
44501026	Collaborateur d'un groupe de jeux Collaboratrice d'un groupe de jeux
44702051	Animateur de théâtre pour enfants Animatrice de théâtre pour enfants
51101965	Éducateur de l'enfance Éducatrice de l'enfance
51104177	Éducateur de l'enfance Éducatrice de l'enfance
26350	Spécialistes du travail social
32403022	Conseiller en budget Conseillère en budget
33102107	Délégué CICR Déléguée CICR
33105220	Chargé de programmes humanitaires Chargée de programmes humanitaires
33105221	Coordinateur de programmes humanitaires Coordinatrice de programmes humanitaires
36204044	Médiateur Médiatrice
42207076	Thérapeute dans le traitement des dépendances
42507056	Conseiller en aide, prévention et traitement de dépendances Conseillère en aide, prévention et traitement de dépendances
42507057	Conseiller en toxicomanie Conseillère en toxicomanie
43101001	Assistant social Assistante sociale
43101002	Assistant social Assistante sociale
43101027	Assistant social, CSESS Assistante sociale, CSESS
43101031	Assistant social de paroisse Assistante sociale de paroisse

43101037	Assistant social, dipl. Assistante sociale, dipl.
43101044	Assistant social Assistante sociale
43101046	Enquêteur social Enquêtrice sociale
43101047	Assistant social HES Assistante sociale HES
43101048	Diplômé HES en travail social Diplômée HES en travail social
43101049	Spécialiste de la migration, brev. féd. EP
43101051	Assistant social scolaire Assistante sociale scolaire
43101052	Éducateur de rue (streetworker) Éducatrice de rue (streetworker)
43101053	Travailleur de rue (streetworker) Travailleuse de rue (streetworker)
43104016	Agent de probation pénale Agente de probation pénale
43104053	Conseiller matrimonial Conseillère matrimoniale
43104056	Conseiller des mineurs Conseillère des mineurs
45101079	Master of Advanced Studies, Social Insurance Management
45103025	Conseiller en matière d'éducation Conseillère en matière d'éducation
45103026	Conseiller en éducation Conseillère en éducation
46106116	Médiateur culturel Médiatrice culturelle
51101648	Spécialiste de la migration BP
51101650	Coopérant au développement Coopérante au développement
51103190	Spécialiste de la migration
51103619	Travailleur social Travailleuse sociale
51103736	Curateur professionnel Curatrice professionnelle
51103953	Bachelor en travail social
51103987	Doctorat en travail social
51104009	Licence en travail social
51104128	Master en travail social
51104132	Collaborateur de la coopération internationale Collaboratrice de la coopération internationale
34120	Professions intermédiaires du travail social
32103076	Case Manager (assurance)
33105237	Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP
33202211	Employé d'organisation internationale Employée d'organisation internationale
33207011	Employé d'œuvre sociale Employée d'œuvre sociale
39201002	Conseiller rural en économie familiale Conseillère rurale en économie familiale
39201010	Inspecteur d'économie ménagère Inspectrice d'économie ménagère
39201011	Conseiller en économie ménagère Conseillère en économie ménagère

42202001	Animateur en psychiatrie Animatrice en psychiatrie
43101003	Assistant social pour la jeunesse Assistante sociale pour la jeunesse
43101004	Assistant social d'entreprise Assistante sociale d'entreprise
43101005	Agent de la Croix-Bleue Agente de la Croix-Bleue
43101006	Assistant social pour mineurs Assistante sociale pour mineurs
43101007	Assistant pour nourrissons Assistante pour nourrissons
43101008	Assistant social antialcoolique Assistante sociale antialcoolique
43101009	Assistant social d'hôpital Assistante sociale d'hôpital
43101010	Assistant social de fabrique Assistante sociale de fabrique
43101011	Assistant social de pupilles Assistante sociale de pupilles
43101012	Assistant social pénitentiaire Assistante sociale pénitentiaire
43101013	Assistant social des familles Assistante sociale des familles
43101014	Assistant social des pauvres Assistante sociale des pauvres
43101015	Assistant social pour rhumatisants Assistante sociale pour rhumatisants
43101016	Assistant social du personnel Assistante sociale du personnel
43101017	Assistant social pour aveugles Assistante sociale pour aveugles
43101018	Assistant social pour sourds-muets Assistante sociale pour sourds-muets
43101019	Assistant social pour tuberculeux Assistante sociale pour tuberculeux
43101021	Inspecteur des œuvres sociales Inspectrice des œuvres sociales
43101022	Employé social Employée sociale
43101023	Aide social Aide sociale
43101024	Collaborateur social Collaboratrice sociale
43101025	Assistant social de la jeunesse Assistante sociale de la jeunesse
43101026	Assistant social de la jeunesse Assistante sociale de la jeunesse
43101023	Aide social Aide sociale
43101024	Assistant social pour toxicomanes Assistante sociale pour toxicomanes
43101025	Conseiller social Conseillère sociale
43101026	Sociothérapeute
43101028	Accompagnateur social Accompagnatrice sociale
43101030	Sociothérapeute
43101032	Administrateur social Administratrice sociale
43101033	Conseiller aux réfugiés Conseillère aux réfugiées
43101036	Accompagnateur social, brev. féd. EP Accompagnatrice sociale, brev. féd. EP
43101040	Conseiller dans le domaine psychosocial, dipl. EPS Conseillère dans le domaine psychosocial, dipl. EPS

—

43101042	Éducateur spécialisé CSEES Éducatrice spécialisée CSEES
43101045	Éducateur d'établissement Éducatrice d'établissement
43101050	Pédagogue social Pédagogue sociale
43101054	Éducateur-assistant Educatrice-assistante
43102001	Éducateur au travail Éducatrice au travail
43102005	Responsable de l'éducation
43102006	Éducateur spécialisé Éducatrice spécialisée
43102008	Formateur de travail Formatrice de travail
43102010	Éducateur de santé Éducatrice de santé
43102011	Éducateur de home Éducatrice de home
43102013	Éducateur Éducatrice
43102017	Éducateur d'internat Éducatrice d'internat
43102018	Éducateur dans une maison de jeunes Éducatrice dans une maison de jeunes
43102019	Éducateur responsable Éducatrice responsable
43102021	Éducateur social HES Éducatrice sociale HES
43102022	Éducateur social ES Éducatrice sociale ES
43102023	Animateur d'un service de mères gardiennes Animatrice d'un service de mères gardiennes
43102025	Responsable de maison de repos
43102028	Responsable de jeunes
43102030	Directeur de centre culturel, animateur socio-culturel Directrice de centre culturel, animatrice socio-culturelle
43103008	Maître socioprofessionnel ES Maîtresse socioprofessionnelle ES
43103020	Salutiste
43103024	Responsable des demandeurs d'asile
43103025	Agence d'aides ménagers pour le service gériatrique
43103038	Animateur pour personnes âgées Animatrice pour personnes âgées
43104001	Responsable d'assistance pour chômeurs
43104006	Surveillant du travail Surveillante du travail
43104011	Coopérant, aide au développement Coopérante, aide au développement
43104013	Assistant de réfugiés Assistante de réfugiés
43104014	Aide au développement
43104015	Aide communal Aide communale
43104018	Assistant social communal Assistante sociale communale
43104021	Animateur du cadre de vie Animatrice du cadre de vie

—

43104026	Soldat de l'Armée du Salut Soldate de l'Armée du Salut
43104027	Aide social en milieu familial Aide sociale en milieu familial
43104028	Animateur de home Animatrice de home
43104033	Conseiller de vie Conseillère de vie
43104035	Responsable d'une communauté d'habitation
43104036	Commissaire de l'Armée du Salut
43104045	Officier de l'Armée du salut Officière de l'Armée du salut
43104051	Animateur culturel Animatrice culturelle
43104067	Animateur socio-culturel Animatrice socio-culturelle
43104069	Animateur en rapports interpersonnels Animatrice en rapports interpersonnels
43104070	Animateur socio-culturel Animatrice socio-culturelle
43104072	Sociagogue
43104074	Animateur de jeunesse Animatrice de jeunesse
43104075	Case Manager (domaine psycho-social)
43104080	Animateur socioculturel HES Animatrice socioculturelle HES
43104084	Coordinateur réhabilitation Coordinatrice réhabilitation
43104087	Accompagnant socioprofessionnel, dipl. EPS Accompagnante socioprofessionnelle, dipl. EPS
43104094	Spécialiste en matière d'intégration sociale et professionnelle
43104095	Conseiller en vue du retour Conseillère en vue du retour
43104097	Accompagnateur du deuil Accompagnatrice du deuil
43104098	Animateur scolaire Animatrice scolaire
43104107	Maître de réinsertion professionnelle Maîtresse de réinsertion professionnelle
43104108	Sociopédagogue
43104112	Pédagogue du travail
44702010	Sociopédagogue (ergagogie)
44703059	Animateur Animatrice
44704005	Spécialiste de l'accompagnement de personnes en situation de handicap BF
44704007	Animateur communautaire ES Animatrice communautaire ES
44704016	Responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-sociales BF
46106064	Accompagnateur social BP Accompagnatrice sociale BP
51101301	Officier de l'Armée du salut Officière de l'Armée du salut
51101444	Accompagnant socioprofessionnel Accompagnante socioprofessionnelle
51101445	Conseiller dans le domaine psychosocial DF Conseillère dans le domaine psychosocial DF
51101447	Animateur socioculturel Animatrice socioculturelle

51101448	Maître socioprofessionnel Maîtresse socioprofessionnelle
51101449	Éducateur social Éducatrice sociale
51101649	Éducateur spécialisé Éducatrice spécialisée
51101959	Spécialiste de l'accompagnement de personnes en situation de handicap
51101962	Animateur communautaire Animatrice communautaire
51101964	Responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-sociales
51101966	Accompagnateur social Accompagnatrice sociale
51103027	Conseiller dans le domaine psychosocial Conseillère dans le domaine psychosocial
51103072	Job coach
51103073	Spécialiste en insertion professionnelle
51103075	Maître socioprofessionnel Maîtresse socioprofessionnelle
51103191	Coach de vie
51103634	Case Manager (assurance)
51104176	Responsable d'équipe dans des institutions sociales/médico-soc., brev. féd. EP
51104180	Employé d'organisation internationale Employée d'organisation internationale
51104190	Employé d'œuvre sociale Employée d'œuvre sociale

D. Liste des conventions collectives de travail dans le champ de l'action sociale

Tableau 17 : Les conventions collectives de travail (CCT) dans le champ de l'action sociale (Action sociale avec hébergement médico-social ; Action sociale sans hébergement). Classées par canton et l'année d'entrée en vigueur. Suisse, octobre 2024³⁵.

Canton	Entrée en vigueur	Champ	Signataires	Intitulé et accès
Action sociale avec hébergement médico-social (Division 87 NOGA)				
BE	2007	Difficultés sociales	SSP-VPOD	Logement accompagné, verein monbijou Bern - begleitetes wohnen in der Stadt (nicht öffentlich)
BL	2019	Handicap	SSP-VPOD	Stiftung Basel-Olsberg für Behinderte (Räbhof) (nicht öffentlich)
FR	2006	Handicap et difficultés sociales, enfants et adultes	AvenirSocial, ASTP, ATSF, ARLD, GFEP, GFMES, SSP-VPOD	GAV INFRI-VOPSI
GE	2010	Vieillesse, EMS	ASI, SIT, SSP-VPOD, Syna, Unia	CCT_EMS_GE.pdf (syna.ch)

³⁵ **Sources** : Liste compilée à partir des sources suivantes : CCT répertoriées par l'OFS disponibles en ligne et liste fournie sur demande le 16.08.2024 ; CCT en vigueur dans le canton de Zurich (Im Kanton Zürich geltende Gesamtarbeitsverträge, https://www.zh.ch/content/dam/zhweb/bilder-dokumente/themen/wirtschaft-arbeit/arbeitsbedingungen/lohn-arbeitsbedingungen/kanton_zuerich-geltende-gesamtarbeitsvertraege.pdf, consulté le 15.08.24) ; AvenirSocial Vaud pour le canton de Vaud et la Romandie (<https://avenirsocial.ch/fr/qui-sommes-nous/regions/vaud/>, consulté le 18.08.24) ; SSP-VPOD sur demande (30.09.2024) et selon rapport d'activité du SSP-VPOD, état fin 2022.

GE	2015	Difficultés sociales, enfants et jeunesse	SSP-VPOD, SIT	CCT 2024 - Agoeer
GE	2016	Intégration	SSP-VPOD, SIT	Fondation SGIPA (personnel NON soumis à la CCT AGOEER)
JU	2017	Enfance	SSP-VPOD, SYNA, ASI	Association Jurassienne des maisons pour Enfants et Adultes AJMEA (Fondations St-Germain, Les Castors, Père-ne). AJMEA (syna.ch)
JU	2018	Vieillesse	SSP-VPOD, SYNA, ASI	CCT VERSION FINALE 2018 .pdf (fasd.ch)
JU	2020	Migration	SYNA, SSP-VPOD	L'AJAM se dote d'une CCT - RFJ votre radio régionale
LU	2015	Vieillesse	SBK, SPVL, Syna, SSP-VPOD	GAV Viva Luzern queltig seit 1. Januar 2022. pdf (vivaluzern.ch)
NE	2016	Handicap et difficultés sociales, enfants et adultes	ANTES, SSP-VPOD, ASI, ANCIS, Syna	Secteur des établissements spécialisés ct. NE. CCT-ES
SG	2018	Handicap	SSP-VPOD	ViV (ehem. Ostschweizer Verein zur Schaffung und zum Betrieb von Wohnmöglichkeiten für Körperbehinderte) (nicht öffentlich)
SG	/	Handicap	SSP-VPOD	Heimstätten Wil
SG	/	Intégration	SSP-VPOD	Stiftung Förderraum St.Gallen (nicht öffentlich)
TI	2018	Difficultés sociales	OCTS, SSP-VPOD	CPC - Contratto Ist.sociali def (vpod-ticino.ch)
TI	2019	Vieillesse	OCTS, SIT, SSP-VPOD	CPA_CCL-ROCA-V2019.pdf (oscam.ch)
VD	2014	Réfugié-e-s, migration	SSP	CCT EVAM (Établissement vaudois d'accueil des migrants)
VS	1983	Difficultés sociales, enfants et adultes	Assoc Travailleuses et travailleurs éducation spécialisée	Microsoft Word - 501a-CCT-Educ.doc (ssp-vpod.ch)
VS	1993	Difficultés sociales	Assoc. MSP VS,	Microsoft Word - 502a-CCT-MSP.doc (ssp-vpod.ch)
ZH	2016	Dépendances, difficultés sociales	SSP-VPOD	GAV Stiftung Werk- und Wohnhaus zur Weid (nicht öffentlich)
ZH	2017	Handicap	SSP-VPOD	GAV Stiftung Altried Zentrum für Menschen mit Behinderung (nicht öffentlich)
ZH, AR, GR	2002	Enfants et jeunesse	SSP-VPOD	Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime: gesamtarbeitsvertrag (zki.ch)
Action sociale sans hébergement (Division 88 NOGA)				
BE	2018	Rencontre familles	SSP-VPOD	Familientreff Bern (nicht öffentlich)
BE	2020	Dépendance	SSP-VPOD	Contact Stiftung für Suchthilfe (nicht öffentlich)
BE	2021	Développement communautaire	SSP-VPOD	vbg Vereinigung für Beratung, Integrationshilfe und Gemeinwesenarbeit Bern (nicht öffentlich)
BE	2015	Jeunesse - Interessenverband Jugendbetreuung, kantonale Kinder- und Jugendförderung	SSP-VPOD	TOJ Trägerverein für die offene Jugendarbeit der Stadt Bern (nicht öffentlich)
BE	2017	Enfance, accueil de jour	SSP-VPOD	DOK Dachverband für offene Arbeit mit Kindern in der Stadt Bern (nicht öffentlich)

GE	2009	Animation socio-culturelle	SIT, SSP-VPOD	FASe CCT - Animateurs ge.ch
GE	2015	Petite enfance	SSP-VPOD, SIT, Assoc éducatrices, Assoc cadres	CCT - Petite enfance : Ville de Lancy ge.ch
GE	2014	Petite enfance	SIT, SSP-VPOD	CCT - Petite enfance : Intercommunale ge.ch
GE	2018	Petite enfance	SIT, SSP-VPOD	CCT - Petite enfance : Genève ge.ch
JU	2018	Dépendances	SSP-VPOD, Syna	CCT Addiction Jura v01-2018.pdf (syna.ch)
SG	2013	Animation socioculturelle		GAV Verein Sozialtreff St. Gallen (nicht öffentlich)
VD	2014	Difficultés sociales Q 87 et 88	Divers syndicats dont SSP-VPOD + AvenirSocial VD	Convention collective de travail du secteur social parapublic vaudois (CCT-Social Vaud). AVOP
VD	2014	Intégration	SSP-VPOD	(nicht öffentlich)
VD	2014	Animation socioculturelle	SSP-VPOD, SUD	FASL (Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise)
VD	2018	Accueil de jour enfance	Divers syndicats dont SSP-VPOD + AvenirSocial VD	ccct-enfance-6.pdf (fsae.ch)
VD	2023	Enfance, accueil de jour	Unia	
VD	/	Insertion	SSP-VPOD	Association AFIRO pour l'insertion professionnelle de personnes au bénéfice de prestations Al. Ecublens.
VS	2024	Aide à domicile	SSP-VPOD, Syna, Syndicats chrétiens VS, ASI VS	CCT du personnel soins longue durée, EMS et CMS.
ZH Stadt	1998	Jeunesse	SSP-VPOD	GAV für die Vereine des Verbandes Jugendtreff der Stadt Zürich, Verein OJA
ZH	1998	Handicap	SSP-VPOD	https://zuerich.vpod.ch/downloads/2024/gav-stiftung-behinderten-transport-zuerich-btz.pdf
ZH	2007	Jeunesse	SSP-VPOD	Interessenverband Jugendbetreuung, kantonale Kinder- und Jugendförderung. GAV OKAJ Zürich (nicht öffentlich)
ZH Stadt	2014	Jeunesse	SSP-VPOD	Sozialwesen Jugendbetreuung. GAV Stiftung Zürcher Gemeinschaftszentren ZGZ (nicht öffentlich)
ZH Stadt	2014	Réfugié·e·s, migration	SSP-VPOD	GAV für das Personal der Asyl-Organisation Zürich AOZ (nicht öffentlich)
ZH	2016	Jeunesse	SSP-VPOD	Sozialwesen Jugendbetreuung. GAV OJA Verein Offene Jugendarbeit Zürich (nicht öffentlich)
Romandie	2020	Intégration	SSP-VPOD + AvenirSocial VD	Convention collective de travail Orif
BE, FR, GE, LU, NE, SH, TI, VD, VS, ZH	2021	Intégration	SSP-VPOD	Arbeiten im SAH (sah-schweiz.ch) Sozialwesen Arbeiterhilfswerk
National CH	2024	Intégration	Unia, SSP-VPODD	GAV ECAP Integrationsförderung

—

National CH	2016	Solidarité internationale - NGO	SSP-VPOD	https://www.publiceye.ch/de/news/detail/lohntransparenz-und-lohnleichheit-bei-public-eye
National CH	2024	Handicap	SSP-VPOD	https://procom.ch/wp-content/uploads/GAV_de_2024.pdf Hörgeschädigte
National CH	/	Solidarité internationale - NGO	SSP-VPOD	Helvetas Intercoopération, GAV
BE, JU, SO	2008	Église réformée	SSP-VPOD	https://www.refbejuso.ch/fileadmin/user_upload/Downloads/KES_KIS/4/48-020_Gesamtarbeitsvertrag-GAV.pdf Reformierte Kirche

7. Abréviations

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
ASA	Assistant·e en soin et accompagnement
ASE	Assistant·e socio-éducatif·ve
CAS	Certificate of Advanced Studies
CFC	Certificat fédéral de capacité
COPMA	Conférence en matière de protection des mineurs et des adultes
DAS	Diploma of Advanced Studies
ECTS	European Credit Transfer System
EPF	École polytechnique fédérale
ES	École supérieure
EPD ES	Études postdiplômes des écoles supérieures
FHNW	Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse
HEP	Haute école pédagogique
HETSL	Haute école de travail social et de santé de Lausanne
HES	Haute école spécialisée
HES-SO	Haute école spécialisée de Suisse occidentale
HEU	Haute école universitaire
ITTS	Institut transdisciplinaire de travail social (Université de Neuchâtel)
MAS	Master of Advanced Studies
NOGA	Nomenclature générale des activités économiques
OFS	Office fédéral de la statistique
OPers	Ordonnance sur le personnel de la Confédération
OrTra	Organisations du monde du travail
PhD	Philosophiæ doctor, littéralement « doctorat en philosophie »
PME	Petites et moyennes entreprises
RS	Relevé structurel
SASSA	Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SPAS	Plateforme suisse des formations dans le domaine social
SSP	Syndicat suisse des services publics (VPOD en allemand)
STATENT	Statistique structurelle des entreprises
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
UDC	Union démocratique du centre

—

Références

- Amberg, H, Rickenbacher, J., Müller, F., Mariéthoz, S., Brun, N. (2025). *Fachkräftestudie im Sozialbereich. Bericht zuhanden des Schweizerischen Dachverbands für die Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und der Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit Schweiz SASSA*. Luzern: Interface; Résumé « *Étude sur le personnel qualifié dans le domaine social 2024* » L'essentiel en bref.
- Bureau d'information et de communication de l'État de Vaud. (2023, 9 octobre). *Face au manque de personnel éducatif, le foyer MDJ Inter Val suspend provisoirement ses activités*. Communiqué de presse. <https://www.vd.ch/typo3temp/assets/pdfs/face-au-manque-de-personnel-educatif-le-foyer-mdj-inter-val-suspend-provisoirement-ses-activites-1696850879.pdf>
- Comba, F. & Wyncoll, A. (2024, octobre). *Leadership féminin dans le travail social*. ActualitéSociale, 18-19. AvenirSocial.
- Confédération Suisse (2024). Plateforme de métadonnées pour la Suisse. Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19 v.1.2. https://www.i14y.admin.ch/fr/catalog/datasets/HCL_CH_ISCO_19_PROF_1_2/content/3/34/341/3412/34120
- Crettaz, E., Jérôme, M. & Nada, E. (2023). *Enquête exploratoire sur les besoins du marché de l'emploi en travail social*. HES-SO. <https://arodes.hes-so.ch/record/12814?ln=fr&v=pdf>
- Fivaz, F. (2024, 26 septembre). *Valoriser le travail social en lien avec la santé*. Postulat 24.4160. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20244160>
- Friedli, F. (2019). *Das Fehlen der Frauen. Eine geschlechterreflektierte, qualitative Untersuchung zu (berufs-)biografischen Erzählungen von Sozialdienst-Leitenden im Kanton Bern*. Master-Thesis. Edition Soziothek. <https://www.soziothek.ch/das-fehlen-der-frauen>
- Gawron, M. (2024, juin). *Mitarbeitende nicht nur finden, sondern auch behalten*. Sozialinfo. <https://www.sozialinfo.ch/jobs/fokusartikel/mitarbeitende-nicht-nur-finden-sondern-auch-behalten>
- Gulfi, A. & Milani, R. (2023). *Projet d'enquête sur l'insertion et la situation professionnelle des diplômé-e-s de la HETSL*. Rapport final. <https://arodes.hes-so.ch/record/13618?v=pdf&ln=fr>
- Hofstetter, M. & Guillet, R. (2018, 17 mai). *Educateur·trice·s arc-en-ciel : la vie en rose ?* REISO, Revue d'information sociale [en ligne]. <https://www.reiso.org/document/3076>.
- Huber, S., & Giger, M. (2022, décembre). *Wieso wechseln Arbeitnehmer*innen im Sozialwesen ihre Stelle?* Sozialinfo. <https://www.sozialinfo.ch/fachinformationen/fokusartikel/wieso-wechseln-arbeitnehmerinnen-im-sozialwesen-ihre-stelle>
- Keller, V. (2016). *Manuel critique de travail social*. Lausanne : eesp ; Genève : ies.
- Keller, V. (2017). *La campagne nationale d'AvenirSocial : Une formation en travail social pour des prestations de qualité*. Document de référence. Berne : AvenirSocial. http://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2019/12/Docdereference_Campagneformation_AvenirSocial_2017_FR_web.pdf.
- Keller, V. (2018). *La formation et l'emploi dans le champ du travail social en Suisse*. Berne : AvenirSocial.
- Keller, V. (2019). Cent ans de travail social en Suisse. *Les Politiques Sociales*, 1-2, 19-33. <https://doi.org/10.3917/lps.191.0019>
- Keller, V (2024). *Compter les dossiers ?* ActualitéSociale, 7-8. AvenirSocial.
- 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.

Knöpfel, C. (2020). Action sociale (système d'). In Bonvin, J.-M., Hugentobler, V., Knöpfel, C., Maeder P., Ueli Tecklenburg (dir.), p. 25-27. *Dictionnaire de politique sociale suisse*. SEISMO.

Matter, S. (2011). *Der Armut auf den Leib rücken. Die Professionalisierung der Sozialen Arbeit in der Schweiz (1900-1960)*. Zürich: Chronos.

Meyer, K., Hodel, H. & Ludi, N. (1998). *Formation de travail social du degré secondaire II et du degré tertiaire non universitaire*. Rapport à l'attention de la Conférence suisse des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS).

Modak, M., Martin, H. & Keller, V. (2013). *Le travail social entre émancipation et normalisation : une voie étroite pour les approches féministes*. *Nouvelles Questions Féministes*, 32, 4-13.

<https://doi.org/10.3917/nqf.322.0004>

OFS, (2008). NOGA 2008. *Nomenclature générale des activités économiques*. Introduction. OFS > Trouver des statistiques > 6 Industrie, services V Bases statistiques et enquêtes > Nomenclatures > Nomenclature générale des activités économiques (NOGA) > NOGA.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/nomenclatures/noga.html>

OFS, (2023). *Établissements et emplois selon Année, Canton, Division économique et Unité d'observation*. OFS > Trouver des statistiques > 6 Industrie, services > Entreprises et emplois > Informations supplémentaires > Données > STAT-TAB - tableaux interactifs (OFS).

https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/fr/px-x-0602010000_101/px-x-0602010000_101/px-x-0602010000_101.px/table/tableViewLayout2/

OFS, (2023b). *Établissements par classes de taille et par forme juridique et par branches d'activité économique. Statistique structurelle des entreprises STATENT 2021* (Version 24.08.2023). Données fournies sur demande le 19.08.2024.

OFS, (2024). *Statistiques des diplômés*. OFS > Trouver des statistiques > 15 Éducation et sciences > Diplômes > STAT-TAB - tableaux interactifs (OFS).

OFS, (2024a). *Profession exercée (CH-ISCO-19) selon le sexe et la nationalité, 2022*. Personnes actives occupées de 15 ans ou plus. Enquête du relevé structurel, recensement de la population.

<https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/30166178/master>, su-f-40.02.03.02.01.03.10

OFS, (2024b). *Situation dans la profession des diplômés des hautes écoles cinq ans après l'obtention du diplôme*. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/31285931/master>. su-f-15.11.03.21

OFS, (2024c). *Composition de la population étrangère, 2022*. Office fédéral de la statistique > Trouver des statistiques > 01 Population > Migration et intégration > Population de nationalité étrangère > Composition de la population étrangère > Bilan démographique selon la nationalité.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/nationalite-etrangere/composition.html>

OFS, (2024d). *Statistique structurelle des entreprises STATENT*. Définition entreprise.

<https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/30092325>

OFS, (2024e). *Conventions collectives de travail en Suisse en 2021 : résultats et informations sur l'enquête*. Neuchâtel : OFS).

OFS, (2024f). *La Mobilité professionnelle en Suisse 2023. Enquête suisse sur la population active (ESPA)*. <https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2023-0534>

OFS, (2024g). *Bilan de la population résidente permanente selon le canton, 1991 à 2022*. su-f-01.02.04.04

OFS, (2024h). *En 2022, l'écart salarial global entre les sexes a diminué*. Enquête suisse sur la structure des salaires ESS. Communiqué de presse 26.11.2024. Neuchâtel : OFS

—

- OFS, (2024i). *Statut d'activité selon diverses caractéristiques sociodémographiques et le canton, en 2022*. Relevé structurel. Neuchâtel : OFS. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/30166175/master>
- OFS, (2024j). *Profession exercée selon le taux d'occupation et le sexe, en 2022*. Relevé structurel. Données fournies sur demande le 17.11.2024.
- OFS, (2024k). *Personnes exerçant une profession du travail social selon la formation la plus élevée, 2022*. Relevé structurel (RS), données fournies sur demande le 18.10.2024.
- OFS, (2024l). *Enquête suisse sur la population active (ESPA)*. gr-f-03.02.01.16-je. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/activite-professionnelle/travail-temps-partiel.html>. Consulté le 11.11.2024.
- OFS, (2024m). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2023*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/alter-generationen-pensionierung-gesundheit/durchschnittsalter-erwerbsbevoelkerung.html>
- Perriard, V. & Gulfi, A. (2021). *L'impact des réformes de la formation en travail social en Suisse : regards croisés des professionnels du handicap*. Formation emploi, 148. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.7830>.
- Ramsauer, N. (2020). Travail social (histoire). In Bonvin, J.-M., Hugentobler, V., Knöpfel, C., Maeder P., Ueli Tecklenburg (dir.), *Dictionnaire de politique sociale suisse*. SEISMO. <https://doi.org/10.33058/seismo.20729>.
- Rousseil, M. (2007). *Femmes et hommes dans le secteur social*. Empa, 1, 65, pp. 74-78. <https://doi.org/10.3917/empa.065.0074>.
- SEFRI (2019). *Système éducatif suisse*. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/l-espace-suisse-de-formation/systeme-educatif-suisse.html>
- SEFRI (2024). *Professions et activités réglementées en Suisse* (novembre 2024). https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2016/08/reglementierte-berufe.pdf.download.pdf/Liste_regl_Berufe_F.pdf.

Édition

© AvenirSocial – Association professionnelle suisse du travail social

Secrétariat général
Schwarztorstrasse 11
Case postale
3001 Berne

info@avenirsocial.ch
avenirsocial.ch/

Mai 2025, 2^{ème} édition

Autrices

Camille Naef, responsable études, AvenirSocial

Véréna Keller, professeure honoraire, Haute école de travail social et de la santé
Lausanne

Mise en page

Andreas Moesch, responsable communication, AvenirSocial