

Rapport final de l'étude sur le devenir des assistant-e-s socio-éducatif-ve-s dans le canton de Vaud. Mandat réalisé pour l'OrTra Santé-Social du canton de Vaud.

Par Eric Crettaz, avec la collaboration de Slim Bridji pour les chapitres 1 et 3, et de Nasser Tafferant pour le chapitre 4.

Table des matières

1. Introduction.....	4
1.1 Etat des lieux de la littérature.....	5
2. Synthèse des résultats.....	8
2.1 Quels types de formations et situations professionnelles sont les plus caractéristiques parmi les ASE ?	8
2.2 Que deviennent les ASE après l’obtention de leur CFC et comment perçoivent-ils et elles leur métier ?	9
2.3 Volet prospectif : combien faudra-t-il former d’ASE d’ici à 2030 et cet objectif est-il aisément atteignable ?	11
3. Premier volet de la recherche : analyse secondaire de données consacrées à la formation de niveau secondaire II de l’Office fédéral de la statistique (OFS)	14
3.1 Base de données et méthode statistique	14
3.2 Données exploitées et profil sociodémographique des ASE dans le canton de Vaud	16
3.3 Parcours de formation	18
3.3 Parcours globaux des personnes ayant obtenu un CFC d’ASE dans le canton de Vaud entre 2012 et 2016	22
3.4 Conclusions concernant le premier volet de la recherche et articulation au second volet de la recherche	28
4. Enquête réalisée auprès de personnes ayant obtenu leur CFC dans le canton de Vaud entre 2012 et 2019.....	30
4.1 Méthodologie : récolte des données et échantillon.....	30
4.2 Résultats.....	34
4.3 Synthèse et conclusion du deuxième volet.....	58
5. Volet prévisionnel : combien faudra-t-il avoir d’ASE en plus en 2030 dans le canton de Vaud ?.....	60
5.1 Facteurs liés à la demande : évolutions sociodémographiques et besoins socio-politiques	60
5.2 Facteurs liés à l’offre : les diplômé-e-s quittant le métier d’ASE/entamant des formations supérieures et/ou quittant le secteur social.....	69
5.3 Le modèle.....	71
3.4. Attrition du pool d’ASE formé-e-s entre 2020 et 2030.....	78
5.4 Projection finale	79
6. Conclusions et recommandations	82
7. Auteur du rapport et chercheurs associés	84
8. Références	85

Glossaire des abréviations :

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
ASA	Aide en soins et accompagnement (AFP)
ASE	Assistant-e socio-éducatif-ve (CFC)
ASSC	Assistant-e en soins et santé communautaire (CFC)
CAT	Centres d'accueil temporaire
CFC	Certificat fédéral de capacité
DSAS	Département de la santé et des affaires sociales du canton de Vaud
ECG	Ecole de culture générale
EMS	Etablissement médico-social
ES	Ecole supérieure
ESE	Etablissement socio-éducatif
FAJE	Fondation pour l'accueil de jour des enfants
HES	Haute école spécialisée
HETS	Haute école de travail social
IC	Intervalle de confiance
LABB	Längsschnittsanalysen im Bildungsbereich = Analyses longitudinales dans le domaine de la formation
MP S2	Maturité professionnelle santé-social
NEET	Not in Employment, Education, or Training = ni en emploi, ni en formation
OFS	Office fédéral de la statistique
STATPOP	Statistique de la population et des ménages (OFS)
UAPE	Unité d'accueil pour écoliers - structures parascolaires
VAE	Validation des acquis de l'expérience

1. Introduction

Au niveau suisse, la formation professionnelle d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) rencontre un vif succès depuis son introduction en 2009. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le nombre d'entrants dans le CFC d'ASE est passé de 2561 en 2010 à 3657 en 2017. Entre 2009 et 2017, 2'665 CFC d'ASE ont été délivrés par le Canton de Vaud, que ce par un apprentissage dual, via l'option socio-éducative de l'ECG (gymnase), via des examens définis à l'article 32 de l'Ordonnance sur la formation professionnelle, ou par validation des acquis de l'expérience VAE (Chiffres fournis par l'OrTra santé-social Vaud). En complétant l'offre de formation dans le champ du travail social jusqu'alors située au niveau tertiaire (HES, ES), le CFC d'ASE participe à former une main d'œuvre qualifiée et vise à réduire les risques de pénuries de professionnel-le-s. Le métier d'ASE est la quatrième formation professionnelle initiale CFC la plus choisie en Suisse.

La formation d'ASE est massivement brigüée par les femmes (par exemple, 86% en 2016 en Suisse) et offre à ses diplômé-e-s des chances plus importantes de trouver un emploi au terme de la formation que pour les titulaires d'autres CFC (Mouad et al., 2012; Trede, Müller, Neumann, & Kriesi, 2017). Toutefois les quelques études sur le sujet soulignent également les risques de quitter le métier après quelques années de pratique dans les institutions sociales, que ce soit pour changer de domaine et/ou poursuivre une formation complémentaire. En effet, 40% des personnes qui étaient en dernière année de la formation d'ASE en 2016 ont déclaré qu'elles envisageaient de reprendre leurs études dans une formation supérieure (HES ou ES) 18 mois après l'obtention du CFC d'ASE. La part des personnes affirmant vouloir se maintenir dans le statut d'ASE (CFC) s'élevait aussi à 40%. Ainsi, la formation d'ASE peut être envisagée par ses diplômé-e-s comme un tremplin vers une formation supérieure dans le travail social ou comme une passerelle vers d'autres plans de carrière ou de formation (Trede et al., 2017).

Cette recherche vise à éclairer ce qui peut apparaître comme une tendance, à savoir que l'obtention d'un CFC d'ASE ne marque pas forcément la fin de la transition vers le marché du travail. En étudiant les trajectoires professionnelles et de formation des ASE diplômé-e-s, elle permettra d'approfondir la compréhension de ce processus de départ du métier, les conditions favorisant ou limitant le maintien dans la profession. Ce travail apportera ainsi une base de réflexion sur la question de la relève dans les métiers d'ASE dans le canton de Vaud.

Cette recherche avait pour premier objectif d'identifier les parcours professionnels et de formation types à moyen terme des nouveaux et nouvelles diplômé-e-s du CFC d'ASE dans le canton de Vaud. Cette étude met également en lumière les éventuelles particularités des parcours des diplômé-e-s du CFC d'ASE dans le canton de Vaud par rapport aux parcours des titulaires d'autres CFC. Elle a également pour objectif d'évaluer le degré d'adéquation de cette formation aux besoins des terrains, notamment en observant si les détenteur-trice-s du CFC d'ASE rencontrent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail, et de réaliser des projections pour évaluer si le nombre d'ASE et leur profil aujourd'hui est suffisant pour répondre aux besoins des institutions sociales à l'horizon 2030, ou si des efforts accrus de formation sont requis.

1.1 Etat des lieux de la littérature

Plusieurs études au niveau suisse (Perriard & Castelli Dransart, 2011; Perriard & Gulfi, 2016; Trede et al., 2017) et dans le canton de Genève (Mouad et al., 2012) ont mis en évidence les caractéristiques propres des apprenti-e-s ASE et des détentrices et détenteurs du CFC d'ASE en discutant des trajectoires d'entrée en emploi et des projets de carrières.

Le profil des détentrices et détenteurs se caractérise par une certaine hétérogénéité, du point de vue des caractéristiques sociodémographiques, des parcours scolaires et professionnels antérieurs, des domaines d'intervention et voies d'obtention du diplôme (formation duale, article 32 de l'Ordonnance sur la formation professionnelle et VAE). Si les femmes sont surreprésentées dans la formation d'ASE, par rapport aux autres formations professionnelles et dans la profession (Mouad et al., 2012; Perriard & Castelli Dransart, 2011; Trede et al., 2017), le profil des ASE ne se réduit pas à leur genre. Les études ont mis en évidence une diversité de cette population dans plusieurs dimensions.

Premièrement, les parcours antérieurs à l'entrée en formation des diplômé-e-s sont variés. Certaines personnes exercent déjà le métier sans diplôme, tandis que d'autres ne sont pas encore en emploi. Les premières font la formation d'ASE sous la forme d'une valorisation des acquis (VAE), une formation dite « raccourcie », et sont généralement plus âgées, tandis que les secondes plus jeunes, entrent dans la formation d'ASE au sortir de la scolarité obligatoire (Mouad et al., 2012). Néanmoins les parcours de transition de ces dernières ne sont souvent pas linéaires et les transitions indirectes sont nettement plus fréquentes que dans les autres formations professionnelles (Mouad et al., 2012; Trede et al., 2017).

Deuxièmement, le niveau scolaire des détentrices et détenteurs du CFC d'ASE est variable. Si une majorité des apprenti-e-s (48%) ont fréquenté, au cours du secondaire I, des filières à exigences moyennes, une part non négligeable (39%) a fréquenté les degrés de niveau élémentaire (Mouad et al., 2012; Trede et al., 2017).

Troisièmement, les motivations d'engagement dans la formation et la profession d'ASE sont variables. Si les motifs liés au caractère altruiste et social du travail sont dominants dans le choix des apprenti-e-s ASE, la diversité des tâches et la possibilité de suivre des formations continues ou le faible risque du chômage jouent aussi un rôle dans le choix de la formation, même si c'est de manière secondaire (Trede et al., 2017). Par ailleurs, il est relevé que, pour les apprenti-e-s ASE en accompagnement des personnes âgées et de la filière généraliste, les motifs liés à la garantie de l'emploi, des possibilités de formation continue ou un bon salaire ont plus d'importance que pour les apprenti-e-s ASE en accompagnement des enfants (Trede et al., 2017).

Quatrièmement, la formation est organisée selon trois orientations (enfance, handicap, personnes âgées), plus une orientation généraliste. Enfin, les profils des détentrices et détenteurs se distinguent selon l'année d'obtention du diplôme. Avec le processus d'institutionnalisation de la formation et de la profession, les cohortes de diplômé-e-s du CFC d'ASE se sont reconfigurées et les raisons de rester dans la formation également.

Quelques spécificités sont à relever pour les ASE vaudois-e-s. Du fait de l'existence, unique en Suisse, d'obtention d'un CFC dans le cadre de l'option socio-éducative de l'ECG, la filière généraliste représente une part plus importante des CFC d'ASE (33%, selon notre étude présentée au chapitre 4) qu'en moyenne nationale (6%, Trede et al., 2017). Autre différence, si la part dominante des formations s'effectue dans le domaine de l'enfance, dans le canton de Vaud comme dans le reste de la Suisse, la formation dans le domaine de la prise en charge des personnes âgées est plus répandue (18,8%, cf. chapitre 4) que celle dans le domaine du handicap dans le canton de Vaud (9,6%, cf. chapitre 4), contrairement au niveau national (6% et 24%, respectivement, Trede et al., 2017).

En ce qui concerne les parcours professionnels et de formation qui suivent l'obtention du titre de CFC d'ASE, l'étude de Trede et al. (2017) a montré que les personnes qui étaient en dernière année de la formation d'ASE en 2016 déclaraient qu'elles envisageaient avec une probabilité de 40% de reprendre leurs études dans une formation supérieure (HES ou ES) 18 mois après l'obtention du CFC d'ASE. Dans ce cas la formation d'ASE apparaît comme un tremplin. Cette projection établie à l'échelle de la Suisse prend une forme différente à l'échelle locale du canton de Genève. En effet, 18 mois après leur formation, les diplômé-e-s exerçant le métier d'ASE sont dans leur ensemble satisfaits de leur travail et n'envisagent pas de changer d'emploi dans l'année à venir, la seule réserve concerne la rémunération (Mouad et al., 2012). Parmi celles et ceux qui, 18 mois après l'obtention du diplôme, souhaitent se réorienter, les conditions de travail et reprendre une formation supérieure sont les principales raisons avancées. De manière générale, les diplômé-e-s ASE évaluent leur situation actuelle de manière positive et considèrent leur projet en voie de réalisation (Mouad et al., 2012).

Les intentions de se maintenir dans la profession varient selon les caractéristiques sociales et les parcours de formation des détentrices et détenteurs du CFC d'ASE. Différentes variables augmentent la probabilité de rester dans la profession :

- i. Suivre un cursus raccourci (Mouad et al., 2012; Trede et al., 2017).
- ii. Être une femme (Trede et al., 2017)
- iii. Exercer dans le champ de la petite enfance (Trede et al., 2017)
- iv. Être âgé-e de plus de 22 ans au moment de la fin de formation (Trede et al., 2017).
- v. Avoir suivi des filières scolaires à plus faibles exigences (Trede et al., 2017).
- vi. Avoir montré ses motivations quant au choix de la profession d'ASE sur les aspects sociaux et altruistes (Trede et al., 2017).

Après cette introduction et la revue de la littérature, nous proposons au chapitre 2 une synthèse des principaux résultats de la recherche et les principales conclusions qui peuvent en être retirées. Le chapitre 3 présente le rapport complet du premier volet de la recherche consacré à l'analyse secondaire de données de l'OFS consacrées à la formation secondaire II pour la période 2012-2016, avec un focus sur les ASE formé-e-s dans le canton de Vaud. Le chapitre 4 présente le rapport complet du second volet de la recherche consacré à une enquête ad hoc réalisée auprès d'ASE ayant obtenu leur CFC dans le canton de Vaud entre 2012 et 2019. Le chapitre 5 présente le rapport complet du

volet prospectif de la recherche, cherchant à établir le nombre d'ASE qui sera nécessaire à l'horizon 2030 et les efforts de formation qui seront nécessaires.

2. Synthèse des résultats

Le premier objectif de cette recherche est de savoir si le nombre d'ASE formé-e-s dans le canton de Vaud est adéquat *aujourd'hui* en termes d'insertion sur le marché du travail et de réponse aux besoins des institutions. L'autre objectif est d'évaluer le nombre d'ASE nécessaire à *l'horizon 2030* dans le canton de Vaud et de savoir si cet objectif est aisément atteignable ou si, au contraire, un effort supplémentaire de formation sera nécessaire.

Cette recherche est constituée de **trois volets**. Le premier a consisté à analyser des données disponibles à l'Office fédéral de la statistique sur les diplômé-e-s du niveau secondaire II. Ces données n'ayant pas été développées spécifiquement pour analyser la situation des ASE, il a donc été nécessaire de collecter des informations spécifiques dans le cadre du second volet. Ce volet a joué un rôle central non seulement pour comprendre la situation actuelle des ASE, mais également pour réaliser le troisième volet. Ce dernier porte sur le nombre d'ASE qu'il devrait y avoir en 2030 dans le canton de Vaud pour couvrir les besoins dans les institutions sociales concernées.

2.1 Quels types de formations et situations professionnelles sont les plus caractéristiques parmi les ASE ?

Le premier volet de la recherche a consisté à analyser des données de l'OFS consacrées à la formation professionnelle pour la période 2012-2016. Cette base de données enregistre, pour tou-te-s les nouveaux diplômé-e-s du degré secondaire II, les parcours de formation et professionnels et le profil sociodémographique. Avec ces données, nous disposons d'information sur **1513 personnes** ayant obtenu un **CFC d'ASE dans le canton de Vaud entre 2012 et 2016**. Tout d'abord, nous avons pu constater par ces données que plus de huit ASE sur dix sont des femmes (83,6%), tendance que l'on observe dans nombre d'activités de type socio-sanitaire. On constate aussi qu'un quart (26,3%) des ASE ayant obtenu un CFC entre 2012 et 2016 sont né-e-s avant 1990, dont 8,4% avant 1980. Dans ce dernier cas, il s'agit probablement en grande partie de personnes ayant fait valider leurs acquis professionnels. L'âge moyen d'obtention du CFC d'ASE (environ 26 ans) est ainsi plus élevé que pour l'ensemble des apprenti-e-s dans le canton de Vaud.

Les principaux résultats tirés de ce premier volet concernant les trajectoires de formation des ASE sont les suivants : d'abord, dans une bonne moitié des cas, la seule formation suivie pendant la période d'observation est le CFC d'ASE (52,5%). Au total, environ sept parcours de formation sur dix ont tourné autour d'un CFC dual, d'une validation des acquis ou d'un « article 32 » (de l'Ordonnance sur la formation professionnelle). Avec ces données de l'OFS, toutefois, il n'est malheureusement pas possible de distinguer ces trois sous-parcours. Dans environ 11% de ces cas une formation tertiaire a déjà été entamée, malgré la courte période d'observation (4 ans). La formation tertiaire la plus suivie pour les personnes ayant suivi un apprentissage dual (ou fait valider leurs acquis professionnels) est une formation ES.

Le deuxième grand type de séquences de formation pour accéder au CFC d'ASE, qui ne sera bientôt plus proposée, tourne autour de la formation ECG/maturité professionnelle santé-sociale/CFC d'ASE, et représente environ un quart de tous les cas. Dans plus de la moitié de ces cas, une formation tertiaire a déjà été entamée, très majoritairement une formation HES.

Au total, en prenant en compte tous les parcours, plus d'un-e ASE sur cinq (22,3%) a débuté une formation tertiaire. Environ un quart de ce groupe a suivi une formation ES et trois-quarts une formation HES. Sur la même période, pour l'ensemble des apprenti-e-s vaudois-e-s, on constate qu'à la fin de la période d'observation, 4,6% ont transité vers les ES et 6,0% vers les HES. On constate donc que les taux de transition vers les formations tertiaires est beaucoup plus élevé pour les ASE, mais il faut se souvenir que bon nombre de détenteur-trice-s du CFC d'ASE l'ont obtenu à la suite d'un passage à l'ECG, possibilité qui n'existe pas pour la plupart des apprentissages.

L'autre information importante de ce premier volet concerne l'insertion professionnelle des ASE. Notons que les catégories de l'OFS sont très englobantes, notamment « NEET » (Not in Employment, Education, Training), c'est-à-dire ni en formation ni en emploi, qui est subdivisée en chômage / congé maternité / rentes AI / autre. La catégorie emploi est également très large puisqu'il n'y a pas d'information sur le secteur d'activité ni le type de contrat. Des analyses plus fines sont présentées dans le second volet.

Une séquence ressort clairement, toutefois, à savoir Emploi – CFC d'ASE – Emploi, qui représente près d'un parcours sur cinq (18,2%). Dans la plupart des cas, il s'agit de jeunes personnes ayant fait un apprentissage dual, et dans d'autres cas de personnes d'âge moyen ayant obtenu leur CFC par validation des acquis (VAE) ou par l'article 32. Un parcours très similaire, qui représente 5,7% des parcours recensés, concerne également un séquence CFC suivi de l'emploi, mais avec des périodes dites « NEET » après la période d'emploi ; il s'agit principalement de phases de chômage avant de (re)trouver un emploi.

La troisième trajectoire la plus fréquente concerne des personnes passant du Secondaire I (la fin de l'école obligatoire) à l'apprentissage d'ASE, souvent par des phases de transition, généralement des stages. La quatrième trajectoire met en lumière le triptyque : ECG / maturité professionnelle / CFC d'ASE, généralement pas encore suivie d'une entrée sur le marché du travail, à quelques exceptions près, compte tenu de la période d'observation de quatre ans (ce qui est la durée requise pour obtenir un CFC via la filière socio-éducative de l'ECG).

En plus de fournir des premières informations sur les parcours éducatifs et professionnels des ASE, le grand nombre de cas recensés nous a permis de disposer d'informations sociodémographiques fiables pour évaluer la représentativité de l'échantillon de l'enquête ad hoc réalisée dans le cadre du second volet.

2.2 Que deviennent les ASE après l'obtention de leur CFC et comment perçoivent-ils et elles leur métier ?

Ce second volet repose sur une **enquête ad hoc** contenant toutes les informations nécessaires pour retracer précisément les parcours de formation et la trajectoire professionnelle des ASE. A l'automne 2020, nous avons envoyé une lettre à *toutes* les personnes ayant obtenu un CFC d'ASE dans le canton de Vaud entre 2012 et 2019, lettre contenant un lien vers une enquête sur internet. **En amont** de cette enquête, **des groupes de discussion et des entretiens individuels** ont été réalisés avec douze

personnes encadrant des ASE au quotidien, afin de rédiger un questionnaire pertinent et de mieux pouvoir interpréter les résultats statistiques. 42,5% des personnes ayant reçu la lettre ont rempli le questionnaire, ce qui est remarquable, sachant que 2020 a été profondément perturbé par la pandémie. La composition sociodémographique de notre échantillon est très proche de celle du groupe d'ASE contenu dans les données OFS, qui contiennent des informations sur l'intégralité des diplômé-e-s.

Les principales conclusions tirées de ce second volet concernent, **premièrement, les parcours de formation**. Près de six répondant-e-s sur dix ont effectué un apprentissage dual (57,9%), alors qu'un bon quart (26,6%) est passé par l'option socio-éducative de l'ECG. Enfin, un-e répondant-e sur sept (14,5%) a obtenu son CFC via la validation des acquis ou l'article 32. Parmi les domaines de formation, celui de l'enfance est le plus fréquemment observé (38,3%) suivi par celui des personnes âgées (18,8%) et du handicap (9,6%). Un-e répondant-e sur trois a suivi une formation généraliste, sachant que toutes les formations suivies à l'ECG sont attribuées à cette catégorie.

Près de la moitié des répondant-e-s (45,5%) a déjà débuté au moins une autre formation depuis l'obtention du CFC. Il est frappant de constater que ce chiffre s'élève à plus des trois quarts (77,3%) pour l'option socio-éducative de l'ECG. La très grande majorité des formations entamées après le CFC sont un bachelor dans une Haute école de travail social ou une formation ES dans le domaine du social. Sans surprise, les personnes ayant fait un apprentissage dual choisissent principalement des formations ES, alors que les personnes issues de la voie ECG se tournent principalement vers les HES. La motivation la plus forte pour poursuivre sa formation est le fait de percevoir un meilleur salaire, suivie par l'envie d'avoir un métier plus intéressant.

Nous disposons également d'informations détaillées sur **les parcours professionnels**. Tout d'abord, environ un répondant-e sur six (15,2%) a fait un apprentissage dual et travaille toujours chez le même employeur. Quatre ASE sur dix environ (39,2%) ont eu un seul (autre) employeur après l'obtention du CFC, et une part similaire (37,2%) a déjà eu au moins deux employeurs. Enfin, environ un-e répondant-e sur douze (8,5%) a (presque) constamment été en formation depuis l'obtention du CFC. L'insertion dans le monde du travail des ASE est très bonne : plus de neuf ASE sur dix (92,3%) n'ont soit jamais connu le chômage, ou alors pour moins de six mois, les taux étant très similaires dans les trois domaines de formation. Le secteur de la petite enfance et du parascolaire est le principal domaine d'activité actuel des ASE.

Un élément très important, en particulier pour les projections du troisième volet de l'étude, est qu'un-e ASE sur neuf (11,4%) ayant déjà travaillé depuis l'obtention du CFC a quitté le domaine du social. Une autre information importante est le fait que l'écrasante majorité (87,4%) des personnes formées dans le domaine de l'enfance restent dans ce domaine, contre environ six sur dix dans le domaine des personnes âgées (61,3%) et dans le domaine du handicap (64,3%).

Quant à **la perception du métier d'ASE et les perspectives d'avenir**, parmi les onze dimensions proposées, dérivées des entretiens qualitatifs et des « focus groups », l'aspect jugé comme le plus positif sont les possibilités pour continuer à se former. L'aspect de loin le plus négatif est le salaire. Un autre aspect négatif est le manque de reconnaissance par rapport aux éducatrices et éducateurs (ES ou HES). Les ASE actif-ve-s dans le domaine de l'enfance donnent les évaluations les plus favorables

du métier d'ASE, ont le moins fréquemment l'intention de changer de domaine au sein du social ou de quitter complètement le domaine du social.

Finalement, **quel a été l'impact de la Covid** ? Notons que ces interviews ont été réalisées avant que la seconde vague ait pris toute son ampleur. Près de quatre ASE sur dix (37,8%) n'ont pas pu travailler durant le confinement du printemps 2020. Globalement, un-e ASE sur cinq (19,8%) indique avoir travaillé pendant le confinement et que sa tâche a été *beaucoup* plus difficile que d'habitude avec, sans surprise, de grandes différences entre les trois domaines principaux d'activité: 18,5% dans le domaine de l'enfance, 38,1% dans le domaine du handicap et 50,7% dans le secteur de la prise en charge des personnes âgées. Il n'est ainsi pas surprenant que c'est dans ce dernier domaine que la part d'ASE indiquant que leur perception du métier s'est dégradée suite à la pandémie est la plus élevée.

Une bonne partie des résultats présentés dans ce second volet sont utilisés dans le troisième volet de la recherche : les modes d'accès au CFC (apprentissage dual, validation des acquis et article 32, filière socio-économique de l'ECG), la part des ASE débutant une formation tertiaire, celle des ASE quittant complètement le domaine du social, le domaine de l'activité professionnelle actuelle, la distribution des âges et d'autres encore.

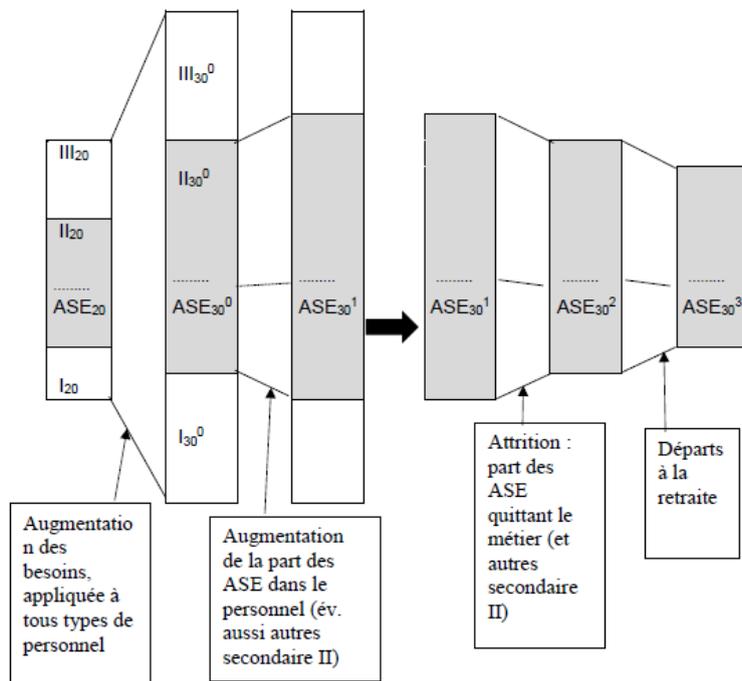
2.3 Volet prospectif : combien faudra-t-il former d'ASE d'ici à 2030 et cet objectif est-il aisément atteignable ?

Ce volet repose sur des travaux consacrés aux évolutions sociodémographiques dans le canton de Vaud, sur le deuxième volet de la recherche et sur des entretiens réalisés avec des cadres et spécialistes de l'administration vaudoise et du secteur associatif. Ces entretiens d'expert-e-s ont fourni des informations cruciales sur l'évolution des besoins en termes de ressources humaines dans les institutions sociales, en lien avec les besoins de l'administration cantonale.

La première étape de la modélisation repose sur **l'augmentation des besoins, c'est-à-dire de la demande d'ASE**. Diverses projections produites par des services de l'Etat de Vaud et par une fondation ont été utilisés pour estimer l'augmentation du nombre de personnes âgées et de personnes en situation de handicap devant être prises en charge de façon résidentielle ou ambulatoire, et le nombre d'enfants devant bénéficier de places en crèches et en UAPE, en 2030. En outre, nous avons tenu compte d'évolutions prévisibles en termes de composition des équipes éducatives, sur la base de documents officiels et d'entretiens. Ensuite, des réflexions **sur l'offre** ont été ajoutées, à savoir la part d'ASE quittant le métier suite à une formation tertiaire ou quittant complètement le domaine du social, ainsi que les départs à la retraite. Nous projetons les tendances observées entre 2009 et 2019 sur la décennie 2020-2030 en faisant un certain nombre d'hypothèses.

La procédure peut être résumé par le graphique suivant :

Figure 2.1 : Résumé des étapes de la projection/simulation



Légende : III = personnel de formation tertiaire / II = formation secondaire 2 / I = pas de formation post-obligatoire. Dans le sous-groupe des formations secondaire II, on trouve les ASE, séparé-e-s des autres par un pointillé dans le graphique. Les indices 20 et 30 indiquent qu'il s'agit de la situation en 2020 et en 2030, respectivement.

Le nombre d'ASE devant être formé-e-s d'ici à 2030 pour couvrir la hausse des besoins (liés aux évolutions démographiques et socio-politiques) est donc $ASE_{30}^1 - ASE_{20}$. A ce nombre s'ajoute le besoin de former $ASE_{30}^1 - ASE_{30}^3$ pour compenser l'érosion du « pool » d'ASE actuel, liée aux formations supérieures et aux personnes quittant le domaine du social, ainsi qu'aux départs à la retraite.

En ce qui concerne l'augmentation de la **demande d'ASE**, les diverses projections utilisées mènent aux premières conclusions suivantes d'ici à 2030 (ces chiffres mènent à ASE_{30}^0):

- L'augmentation du nombre d'ASE actif-ve-s dans le domaine de la prise en charge des personnes âgées par rapport au nombre actuel (2020) se situera dans l'intervalle : +23,1% et +24,7%
- L'augmentation du nombre d'ASE actif-ve-s dans le domaine de la prise en charge des enfants par rapport au nombre actuel (2020) se situera dans l'intervalle : +17,3% à + 20,4%
- L'augmentation du nombre d'ASE actif-ve-s dans le domaine de la prise en charge des personnes en situation de handicap par rapport au nombre actuel (2020) se situera à +7,9%

Toujours en termes de demande, une autre catégorie de besoins sont liés à la volonté de divers acteurs de faire varier la composition du personnel dans les trois domaines (personnes âgées, enfance, handicap). Sur la base des entretiens d'expert-e-s et de documents internes, ainsi que, dans le cas du

secteur de l'enfance, de Directives cantonales déjà édictées, il est possible de prendre en compte la variation prévisible de la part d'ASE dans les équipes éducatives (pour arriver à ASE₃₀¹). Au final, nous obtenons les hausses des besoins suivantes :

Personnes âgées : de + 23,1% à +25,9%
(Petite) enfance : de + 17,3% à + 30,7%
Handicap : de + 7,9% à + 8,7%

ce qui implique **une hausse du nombre d'ASE d'au minimum 339 et au maximum 423** pour couvrir les besoins à l'horizon 2030.

Passons aux facteurs liés à l'**offre**. Nous avons modélisé la part d'ASE travaillant aujourd'hui dans le social et qui pourraient/devraient quitter le métier d'ASE d'ici à 2030 – pour un compte-rendu du modèle statistique utilisé, on peut se rapporter au chapitre 5. En outre, nous incluons la part d'ASE qui partiront à la retraite, et tenons également compte du fait qu'il n'y aura plus à l'avenir d'ASE formé-e-s via l'option socio-éducative de l'ECG.

Le pool actuel (année 2020), dont l'effectif se situe entre 2200 et 2594 personnes, **devrait se réduire de 393 personnes au minimum à 618 au maximum**, nombre qu'il faudra compenser pour répondre aux besoins. Donc, pour couvrir les besoins supplémentaires et l'érosion du « pool » actuel, le nombre d'ASE formé-e-s entre 2020 et 2030 devrait se situer entre 732 et 1041. Reste encore à estimer quelle part de ces ASE formés entre 2020 et 2030 s'éloigneront du métier ou même du domaine social sur cette période. En recourant à une autre modélisation, on arrive à la conclusion que ce **nouveau pool s'érodera d'au minimum 130 personnes et au maximum 269 personnes**.

Sur la base de ces diverses hypothèses, **les résultats suggèrent qu'il faudra former entre 862 et 1309 ASE d'ici à 2030.**

Puisqu'environ 400 personnes par année obtiennent un CFC d'ASE depuis 2015, cela ne semble pas être un objectif difficile à atteindre. Certes, l'option socio-éducative de l'ECG ne permettra plus d'obtenir un CFC d'ASE, mais cela ne représentera pas un recul important. Certes, cette filière a représenté plus d'un quart des CFC délivrés entre 2012 et 2019, mais une large majorité de ces diplômé-e-s se sont éloigné-e-s rapidement du métier d'ASE, principalement par le biais de formations de niveau tertiaire, ou ont quitté le domaine du social.

Même si on fait également l'hypothèse que le nombre de personnes obtenant leur CFC en faisant valider leur expérience professionnelle (VAE et article 32) va baisser, parce que la formation d'ASE est récente et a permis à bon nombre d'auxiliaires non-qualifié-e-s de passer au niveau secondaire II, ce type de trajectoire ne va pas disparaître. Et même en faisant la double hypothèse irréaliste selon laquelle les formations via l'ECG ont complètement disparu dès 2020 et que plus personne n'obtient de CFC par le biais d'une VAE ou de l'article 32 depuis 2020, le nombre d'ASE suivant un apprentissage dual suffirait, au rythme actuel, à couvrir les besoins susmentionnés. Nous revenons sur ce point dans les conclusions du rapport. Avant cela, les trois volets de la recherche sont présentés de façon détaillée.

3. Premier volet de la recherche : analyse secondaire de données consacrées à la formation de niveau secondaire II de l'Office fédéral de la statistique (OFS)

Le premier volet de la recherche a consisté à analyser des données de l'OFS consacrées à la formation professionnelle en Suisse. Ces données, dont l'acronyme allemand est LABB, pour « Analyses longitudinales dans le domaine de la formation ». Cette base de données enregistre pour chaque nouveau ou nouvelle diplômé-e du degré secondaire II les informations relatives aux parcours de formation et professionnel d'une part, et, d'autre part, les informations sur les caractéristiques socio-démographiques des diplômé-e-s. Les années d'obtention du diplôme considérées dans les données LABB qui nous ont été remises par l'OFS sont 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016. Ces données sont intéressantes, dans la mesure où elles sont dérivées de registres publics, et contiennent donc un très grand nombre d'observations puisqu'il s'agit de relevés exhaustifs (et, donc, pas d'échantillons). Ceci permet d'avoir suffisamment de cas d'ASE dans le canton de Vaud, toutes les personnes ayant obtenu ce CFC durant la période observée étant recensées dans les données LABB.

3.1 Base de données et méthode statistique

Pour réaliser cette étude, la base de données développée par l'OFS dans le cadre du projet « Analyses longitudinales dans le domaine de la formation » (LABB)¹ a été mobilisée. Cette base de données enregistre pour chaque nouveau ou nouvelle diplômé-e du degré secondaire II les informations relatives aux parcours de formation et professionnel sur une période d'au maximum 1643 jours (quatre ans et demi, pour les personnes diplômées en juin 2012), d'une part, et, d'autre part, les informations sur les caractéristiques socio-démographiques des diplômé-e-s (JVE, 2017; Office fédéral de la statistique, 2018; Strubi, 2018; Team LABB, 2018). **Les années d'obtention du diplôme considérées dans LABB sont 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016.** Les individus sont observés jusqu'au 31 décembre 2016. Cependant, la base de données ne permet pas à ce jour de déterminer les parcours professionnels des personnes titulaires d'un diplôme de degré tertiaire après l'obtention de leur titre.

Afin d'analyser au mieux les parcours professionnels des personnes ayant obtenu un CFC d'ASE, nous avons recouru à une méthode statistique nommée « analyse de séquences » que nous avons appliquée aux données LABB de l'OFS. Cet outil prend en compte la séquence de différents types d'activités, ainsi que la durée de ces séquences et l'ordre dans lequel ces séquences se sont succédées (Abbott & Tsay, 2000; Billari, 2001; Gabadinho et al. 2011). Dans le présent rapport, nous nous focalisons sur l'ordre et le nombre des séquences.

Dans cette étude, les parcours sont définis comme une séquence ordonnée de statuts d'emploi et/ou de formation sur une période maximale de quatre ans et demi après l'obtention du titre de CFC d'ASE. Par exemple, une personne qui a obtenu son diplôme de CFC d'ASE en 2012 pourrait présenter le parcours suivant sur un horizon de 54 mois (quatre ans et demi) :

¹<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation.html>

Date d'obtention du diplôme	Statut d'emploi ou formation 12 mois plus tard	Statut d'emploi ou formation 24 mois plus tard	Statut d'emploi ou formation 36 mois plus tard	Statut d'emploi ou formation 54 mois plus tard (fin de l'observation)
30.06.2012	En emploi	En emploi	Au chômage/NEET	En formation

Pour une personne ayant été observée sur une période plus courte, le parcours pourrait avoir cette allure :

Date d'obtention du diplôme	Statut d'emploi ou formation 12 mois plus tard	Statut d'emploi ou formation 30 mois plus tard (fin de l'observation)
30.06.2014	Au chômage/NEET	En emploi

Dans la base de données LABB, les statuts possibles d'emploi et/ou de formation sont « en emploi », « en formation », « en formation et en emploi » et « ni en emploi, ni en formation (NEET) »². La base de données inclut également les informations sur le type de formation détaillée suivie (niveaux et domaines des formations), la date d'obtention du diplôme et la modalité de l'enseignement suivi (formation à plein temps ou duale). Elle permet en particulier d'identifier de manière univoque le CFC d'ASE, les formations ES dans le domaine du social, l'ECG dans le domaine du social et la maturité spécialisée y relative, la maturité professionnelle santé/social, et les formations en Haute école de travail social (à l'eesp/HETSL). Le nombre de combinaisons possibles est élevé, en combinaison avec d'autres formations, y.c. hors domaine social, et nous avons donc réduit le nombre d'éléments pris en compte dans les analyses statistiques, afin d'avoir des analyses de séquences intelligibles.

Par contre, les données LABB ne contiennent aucune information sur le secteur d'activité. Nous ne pourrions donc pas savoir si les emplois occupés sont dans le domaine de formation (ici, le domaine du social) ou non. Simplement, nous pouvons savoir si le ou la diplômé-e est resté-e chez le même employeur après l'obtention de son CFC, ce qui signale un maintien dans le domaine social. Autre

² Le statut « NEET » distingue aussi les cas où la personne est inscrite au chômage, est à l'assurance invalidité (AI) ou est bénéficiaire d'allocations pour perte de gain (APG).

lacune importante, il n'est pas possible d'identifier les personnes ayant obtenu un CFC suite à une validation des acquis professionnels. L'enquête réalisée dans le cadre de la deuxième phase de la recherche, réalisée au moyen d'un questionnaire online envoyé à toutes les personnes ayant obtenu un CFC d'ASE dans le canton de Vaud entre 2012 et 2019, permettra de compléter les informations à disposition dans le présent rapport pour réaliser le troisième volet de la recherche (volet prospectif).

Nous avons utilisé deux des trois sous-fichiers pour constituer notre base de données, et qui sont les suivants :

- Long : fichier longitudinal sur la formation depuis la fin de l'école obligatoire (différents registres statistiques de la formation de l'OFS) ainsi que sur les caractéristiques sociodémographiques (STATPOP, Relevé Structurel)
- Spell : fichier sur l'intégration sur le marché du travail après un titre du degré secondaire II

3.2 Données exploitées et profil sociodémographique des ASE dans le canton de Vaud

Au total, en incluant toutes les personnes ayant obtenu un CFC d'ASE dans le canton de Vaud durant la période investiguée, nous obtenons de l'information concernant **1513 personnes** présentes dans les données Spell et Long. Dans 75 cas, les parcours contenus dans le fichier Spell et dans le fichier Long n'étaient pas cohérents en termes de formation. Plutôt que d'essayer de recoder de façon un peu hasardeuse ces cas, il a été décidé de ne pas les inclure dans les analyses de séquences. Des tests réalisés séparément avec l'entier de la population observée, toutefois, mènent à des conclusions quasiment identiques.

Notons ici un fait important : il ne s'agit pas d'un échantillon tiré aléatoirement, mais d'une collecte de données suivant le principe d'un relevé exhaustif (comme l'était l'ancien recensement de la population au niveau fédéral). Certes, toutes les personnes ayant obtenu un CFC d'ASE n'y figurent pas ; toutefois, si l'on fait l'hypothèse réaliste que les personnes qui n'y figurent pas n'ont pas un profil sociodémographique très différent des personnes ayant été enregistrées, on peut traiter ces données comme un relevé exhaustif. Ainsi, **les résultats reposant sur un nombre de cas assez limités sont quand même précis**, puisqu'ils ne sont pas entachés d'une marge d'erreur, ce qui est typiquement le cas pour des données issues d'un échantillon aléatoirement tirés dans une population plus large.

Sans surprise, la vaste majorité des ASE inclu-se-s dans cette recherche sont des femmes, à avoir 83,6% des personnes contenues dans le fichier. A titre d'exemple, on peut signaler qu'en 2018 dans le canton de Vaud, les femmes représentaient 44,5% des apprenti-e-s ayant réussi leurs examens finaux (source : site internet OFS, STAT-TAB).

La distribution des âges est importante à analyser ici, car bon nombre de détentrices et de détenteurs du CFC d'ASE ont fait valider leurs acquis professionnels ou ont suivi d'autres formations professionnelles en amont du CFC d'ASE.

Tableau 3.1 : Distribution des années de naissance des ASE ayant obtenu leur CFC dans le canton de Vaud

Année de naissance	Fréquence	%
Après 1995	171	11.3
1990-1995	945	62.5
1980-1989	270	17.9
avant 1980	127	8.4
Total	1513	100.0

Source : Données LABB, OFS, calculs réalisés pour le présent rapport.

On constate en particulier qu'environ un-e ASE sur douze (8,4%) est âgé-e de plus de 40 ans aujourd'hui et a obtenu son CFC d'ASE entre 2012 et 2016, alors que près d'un cinquième de ces personnes a entre 30 et 40 ans. Cela suggère donc un âge moyen à l'obtention du CFC d'ASE plus élevé (environ 26 ans) que la moyenne des personnes obtenant un CFC dans le canton de Genève et de Vaud (22,6 ans) pour les apprentissages duaux et 21,5 ans pour les apprentissages à plein temps, selon l'enquête EOS (Bachmann Hunziker et al. 2014).

La grande majorité des répondant-e-s est de nationalité suisse, qui représentent 82,8% des personnes observées. Représentant le cosmopolitisme de la Suisse, toutefois, quarante nationalités différentes sont représentées parmi les ASE du canton de Vaud durant la période d'observation, dont les principales sont donc la Suisse, la France et des pays du Sud de l'Europe :

Tableau 3.2 : Distribution des nationalités parmi les ASE ayant obtenu leur CFC dans le canton de Vaud entre 2012 et 2016

Nationalité	Fréquence	%
Suisse	1253	82.8
Portugal	75	5.0
Italie	49	3.2
France	45	3.0
Espagne	14	0.9
Autres	77	5.1
Total	1513	100.0

Source : Données LABB, OFS, calculs réalisés pour le présent rapport.

En termes de lieu de naissance, quatre personnes observées sur cinq sont nées en Suisse, la France et le Portugal étant les deux pays suivants en termes de fréquence.

Tableau 3.3 : Pays de naissance des ASE ayant obtenu leur CFC dans le canton de Vaud entre 2012 et 2016

Pays de naissance	Fréquence	%
Suisse	1210	80.0
Portugal	56	3.7
France	54	3.6
Italie	25	1.7
Autres	168	11.1
Total	1513	100

Source : Données LABB, OFS, calculs réalisés pour le présent rapport.

Après avoir examiné le profil sociodémographique des détentrices et détenteurs du CFC d'ASE dans le canton de Vaud, passons maintenant aux parcours de formation des personnes observées pour la période allant de 2012 à 2016.

3.3 Parcours de formation

Notons tout d'abord que, dans cette section, toutes les formations commencées sont mentionnées, la plupart d'entre elles ayant été menées à terme. Toutefois, dans les parcours où des CFC et d'autres formations de niveau secondaire II ont été entamées avant le CFC d'ASE, il y a un certain nombre d'abandons chez les plus jeunes, mais dans la plupart des cas cela reflète surtout les divers âges auxquels le CFC d'ASE est obtenu. Il y a également quelques rares cas de formations tertiaires commencées et suivies d'un CFC qui correspondent probablement à des abandons ou des échecs.

Il est intéressant de constater le très vaste spectre de formations recensées dans la population observée, notamment les apprentissages qui sont loin d'être cantonnés aux secteurs du social et de la santé :

Tableau 3.4 : Toutes les formations suivies par les personnes présentes dans la base de données LABB de l'OFS

Formations élémentaires :
Agriculture, horticulture / Hôtellerie, restauration
Préapprentissage
AFP
Aide en soins et accompagnement, Assistant du commerce de détail, Assistant de bureau, Aide-menuisier, Employé en intendance
Assistant socio-éducatif CFC
Autres CFC (en gras : santé- social)
Employé-e de commerce, Coiffeur-se, Gestionnaire du commerce de détail, Cuisinier-ère, Boulanger-pâtissier-ère, Assitant-e dentaire , Gestionnaire en intendance, Assistant-e en soins et santé communautaire , Menuisier-ébéniste, Peintre, Electronicien, Médiaticien-ne, Dessinateur-trice, Agent d'exploitation, Polygraphe, Informaticien-ne, Fleuriste, Polydesigner 3D, Poseur-se de revêtement de sol, Carrossier-tôlier, Gestionnaire du commerce de détail, Assistant-e en pharmacie , Assistant-e médical , Spécialiste en restauration, Viticulteur-trice, Céramiste, Electricien-ne de montage, Esthéticienne, Logisticien-ne, Forestier-ère-bûcheron, Boucher-charcutier-ère, Installateur-trice sanitaire, Maçon-ne, Libraire, Carrossier-peintre, Spécialiste en hôtellerie, Opticien-ne , Photographe, Graphiste, Horticulteur-trice, Créateur-trice de vêtements, Automaticien-ne, Installateur-trice électricien-ne, Bijoutier-ère, Géomaticien-ne.
ECG
Tronc commun, Travail social, Pédagogie, Arts et design, Santé/pédagogie, Santé
Maturité spécialisée
Pédagogie, Travail social, Santé, Arts et design
Ecoles supérieures
Education sociale, Education de l'enfance, Formation socioprofessionnelle, Tourisme, Sauvetage
Maturité professionnelle
Santé-social, Commerciale, Artistique
Brevets / diplômes fédéraux
Responsable d'équipe (social), Policier-ère
Passerelle Maturité prof. - HEU
Maturités gymnasiales
Biologie et chimie, Langue moderne, Philosophie, Pédagogie et psychologie, Economie et droit, Arts visuels, Sans distinction
Ecole de commerce/diplôme de commerce

Formations tertiaires

HES Bachelor et Master, HEP Bachelor, Master et diplôme, Université Bachelor, Master et diplôme

Passons maintenant de façon plus précise à l'articulation de ces diverses formations autour du dénominateur commun de toutes ces trajectoires, à savoir le CFC d'ASE. Une première étape fournie par l'analyse de séquences identifie 246 trajectoires, dont beaucoup sont des déclinaisons de quelques profils de base. Un nombre important de trajectoires sont uniques, notamment pour des personnes ayant entamé une formation puis interrompue à des moments différents. Une bonne partie de ces trajectoires individuelles sont très similaires à des parcours plus typiques et ont pu donc être regroupées. Toutefois, 2,6% des trajectoires sont tellement particulières qu'il est préférable de ne pas les recoder, plutôt que de chercher à tout prix à les faire entrer dans une catégorie.

Le tableau suivant donne une description très détaillée des parcours de formation des détenteur-trice-s du CFC d'ASE :

Tableau 3.5 : Les parcours de formation sur la période observée, en %, regroupés par les principales filières d'accès au CFC d'ASE

CFC ASE uniquement	794	52.5%
Secondaire I / transition Sec I _ II - CFC ASE	58	3.8%
AFC ou autre CFC - CFC ASE	76	5.0%
ECG ou gymnase avant CFC ASE	16	1.1%
CFC ASE puis autre apprentissage	8	0.5%
CFC ASE - ES social (autre ES dans 2 cas)	61	4.0%
CFC ASE - MP (sans autre formation (2,2%), suivi par HES dans 24 cas (1,6%), mais jamais d'ES – rubrique précédente)	57	3.8%
Divers autres parcours autour d'un CFC dual	21	1.4%
<i>Sous-total</i>		<i>72.1%</i>
ECG/MP 2/CFC ASE (y.c. précédé par Sec I et/ou autre ECG/ ou gymnase)	151	10.0%
ECG/MP 2/CFC ASE/ES	9	0.6%
ECG/MP 2/CFC ASE/HES (y.c. précédé par Sec I)	172	11.4%
ECG/MP 2/CFC ASE/HES, passerelle uni. en cours, voire déjà à l'université	31	2.0%
Divers autres parcours autour de ECG/MP/CFC ASE	19	1.3%
<i>Sous-total</i>		<i>25.2%</i>
Situations idiosyncrasiques non classées	40	2.6%
		100.0%

Source : Données LABB, OFS, calculs réalisés pour le présent rapport.

Dans une bonne moitié des cas, la seule formation suivie pendant la période d'observation est le CFC d'ASE (52,5%). On peut ajouter à cette séquence celles très similaires des personnes qui étaient encore en fin d'école obligatoire au début de l'observation, ou qui ont débuté (parfois terminé) d'autres CFC ou obtenu une AFP avant d'obtenir un CFC d'ASE, ou alors qui ont commencé le gymnase ou l'ECG sans arriver à son terme, puis ont commencé le CFC d'ASE, pour arriver à un total d'environ six cas sur dix (62,4 %). Avec les données de l'OFS, il n'est pas possible de différencier les apprentissages duaux des validations des acquis et des « article 32 ».

Dans d'autres cas classifiables, une maturité professionnelle a suivi l'obtention du CFC par la voie duale ou de validation des acquis mais aucune autre formation n'a été suivie (du moins, pas encore), ou une formation HES a déjà été entamée. Toutefois, la formation tertiaire la plus suivie pour les personnes ayant suivi un apprentissage dual (ou fait valider leurs acquis) est une formation ES. Notons qu'il est très rare qu'un CFC obtenu par le canal dual ou de validation des acquis soit suivi d'un autre CFC.

Le deuxième grand type de séquences de formation pour accéder au CFC d'ASE, qui ne sera bientôt plus offerte, tourne autour de la formation ECG/maturité professionnelle S2/CFC d'ASE, et représente environ un quart de tous les cas. Ce triptyque n'est pas (encore) suivi d'une formation dans un cas sur dix au total (donc dans 39,7% des cas tournant autour de ce triptyque).

Sur la période observée, on trouve passablement de séquences ECG /MP S2/CFC d'ASE - HES, alors qu'on n'observe que très peu de séquences CFC d'ASE – maturité professionnelle – HES. On peut faire deux hypothèses : d'une part, il est probable que nombre de personnes ayant commencé par l'ECG avaient comme idée de fréquenter une HES dès le début, hypothèse qui se dégage de travaux récents (Descloux 2020) et que nous avons également testée dans le second volet de la recherche et, d'autre part, il est possible que les personnes ayant débuté par l'apprentissage prennent un peu plus de temps avant de commencer une formation tertiaire.

Au total, en prenant en compte tous les parcours, ce sont un cinquième des personnes observées entre 2012 et 2016 qui ont débuté une formation tertiaire ES ou HES (22,3%, chiffres non mentionnés dans le tableau ci-dessus), à un moment ou à un autre de leur parcours - une partie n'ayant jamais ou pas encore terminé leur formation - à raison d'un quart de ce groupe ayant suivi une formation ES et trois-quarts une formation HES (chiffres non mentionnés dans le tableau ci-dessus).

Sur la même période, pour l'ensemble des apprenti-e-s vaudois-e-s observé-e-s entre 2012 et 2016, on constate qu'à la fin de la période d'observation (54 mois maximum), 4,6% ont transité vers les ES et 6,0% vers les HES et 3,5% vers d'autres formations tertiaires (14,1% au total). On constate donc que les taux de transition vers les formations tertiaires est plus élevé pour les ASE, mais il faut se souvenir que bon nombre de détenteur-trice-s du CFC d'ASE l'ont obtenu à la suite d'un passage à l'ECG et en obtenant aussi une maturité professionnelle, possibilité qui n'existe pas pour la plupart des apprentissages.

Des éléments correspondant au domaine d'activité, aux désirs de reprendre les études ou de changer d'emploi et des raisons sous-tendant ces souhaits n'étant pas disponibles dans les

données LABB, ils ont été étudiés dans le deuxième volet de de la recherche, grâce à l'enquête quantitative sur internet, et l'ont déjà en partie lors de l'analyse des « focus groups » et entretiens qualitatifs réalisés au printemps 2020.

Après avoir décrit les parcours de formation, passons maintenant aux parcours globaux, c'est-à-dire traitant du parcours de formation et du parcours professionnel.

3.3 Parcours globaux des personnes ayant obtenu un CFC d'ASE dans le canton de Vaud entre 2012 et 2016

Comme nous avons pu le constater ci-dessus, les parcours de formation sont diversifiés, ce qui est inhérent à toute formation disposant de plusieurs voies d'accès. Le fait d'ajouter à ces parcours des phases d'emploi, de chômage, de période passées hors du marché de l'emploi et de la formation (de plus en plus souvent dénotées par l'acronyme anglais NEET : « Not in Employment, Education, or Training », notamment dans les fichiers qui nous ont été transmis par l'OFS), va évidemment complexifier davantage l'image obtenue.

L'analyse qui suit repose sur des séquences évidemment plus longues. Face à la très grande complexité des parcours potentiels, et au nombre très élevé de combinaisons possibles, il s'est donc d'abord agi d'alléger la typologie en regroupant des catégories issues d'un premier recodage des catégories OFS (cf. Annexe 2), comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3.6 : Recodage des catégories de statuts professionnels et de formation contenues dans le fichier Spell

Catégories OFS	Recodage
Emploi	Emploi
NEET Chômage	
NEET AI	
NEET APG	NEET
Autre NEET	
Sec.I exigences élément.	
Sec.I exigences étendues	
Ens. spécialisé en gén.	Sec. I (-II)
Form. transit. sec.I-sec.II	
AFP	
Form.prof.ini. CFC <=3 ans	AFP+CFC
Form.prof.ini. CFC >3 ans	
Ecole culture générale	
	ECCG
Ecole maturité spécialisée	
Ecole supérieure diplôme	
	ES – Tertiaire B
Brevet / diplôme fédéral	
Ecole maturité prof.	
Ecole maturité gymnasiale	Matu gymn. / matu
Passerelle pour l'uni.	prof. / exa. compl. / passerelle
Form. transit. sec.II-tertiaire	
HEP diplôme	
HEP bachelor	
HEP master	
HES bachelor	
	Tertiaire A
HES master	
HEU diplôme	
HEU bachelor	
HEU master	

Malgré ces regroupements, pas moins de 763 trajectoires ont pu être identifiées, et 43% d'entre elles sont uniques. Toutefois, quatre larges catégories de parcours de formation et professionnels englobent un tiers environ (32,4%) des cas observés. Bon nombre d'autres trajectoires leurs sont assez similaires, mais pas identiques, et représentent de petits effectifs, raison pour laquelle elles n'ont pas été ajoutées à celles présentées dans le tableau 3.7 :

Tableau 3.7 : Principales trajectoires éducativo-professionnelles des détentrices et détenteurs d'un CFC d'ASE obtenu dans le canton de Vaud

Total	%
Emploi – CFC - Emploi	18.2
Emploi - CFC - Emploi - NEET - Emploi	5.7
NEET - Emploi – CFC - Emploi	4.5
NEET - transition Sec I-II - ECG – MP – CFC (parfois suivi par Emploi)	4.0
Sous-total	32.4

Source : Données LABB, OFS, calculs réalisés pour le présent rapport.

Il est difficile de distinguer ce que contient la catégorie « Emploi » dans ces données – s'agit-il d'un autre emploi ayant précédé l'apprentissage ou de celui lié à l'apprentissage ? Le constat est le même pour la catégorie « NEET autre », qui désigne toute période d'« inactivité », au sens statistique du terme – ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi – période pouvant être aussi bien la fin de l'école obligatoire qu'une période temporaire de retrait du travail autre qu'un congé maternité, qu'un épisode de chômage ou qu'une période au bénéfice de prestations AI. L'un des moyens de mieux identifier ces phases est de regarder la distribution des classes d'âge dans ces catégories.

On constate que pour les personnes nées entre 1995 et 1998, et qui étaient donc encore des adolescent-e-s entre 2012 et 2016, la première séquence est toujours « NEET autre ». Il s'agit donc de la fin de l'école obligatoire ou de période de transition informelle entre l'école obligatoire et le début de la formation secondaire II. Pour les personnes nées au début des années 1990, la première phase est pour moitié « NEET autre » - correspondant donc à la fin de la scolarité, et pour moitié la catégorie « Emploi ». La plupart de ces personnes étant en début de vingtaine dans la fenêtre d'observation, cet emploi est très certainement l'emploi lié au CFC d'ASE.

Pour les personnes nées dans les années 1980, la très grande majorité (83%) est en emploi au début de la période d'observation, avec la plupart des cas restants recensés comme « NEET autre », le plus probable étant, compte tenu de la part très élevée de femmes, de périodes de retrait du marché du travail pour raisons familiales.

Pour les personnes plus âgées, nées avant 1980 et ayant obtenu un CFC d'ASE dans le canton de Vaud, le profil est assez similaire à la classe d'âge liée aux années huitante. 80% sont en emploi au début de la période observées et 7% sont dans la catégorie « NEET autre ». Il convient de relever que,

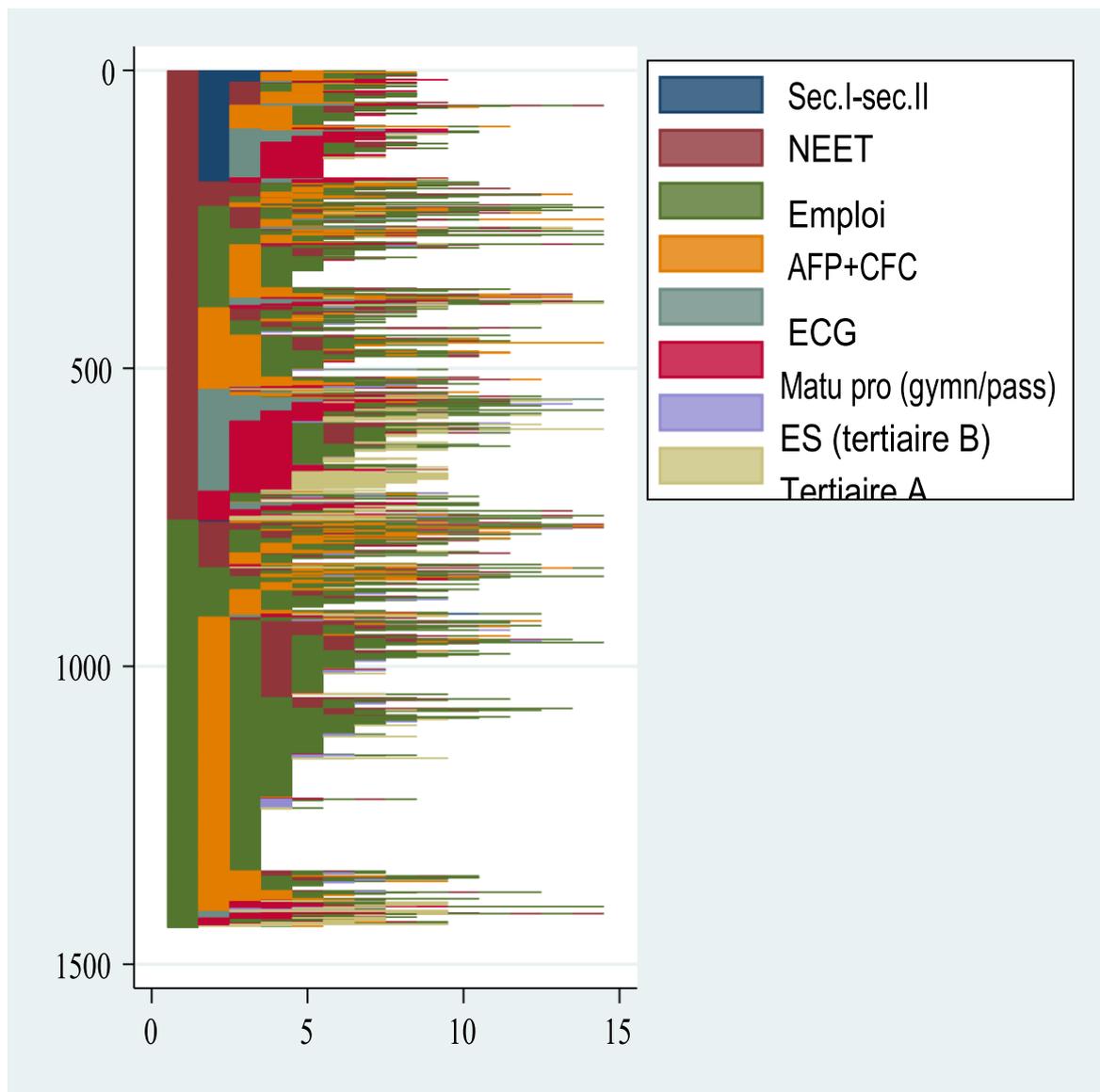
parmi ces personnes nées dans les années 1970 ou avant, il y a 6% qui étaient au chômage au début de la période et 8% au bénéfice d'une rente AI, ce qui pourrait être une indication de réorientation professionnelle, ou d'un retour sur le marché du travail de personnes non qualifiées avec volonté d'obtenir un CFC.

Malgré le grand nombre de combinaisons possibles, une combinaison ressort clairement, à savoir Emploi – CFC d'ASE – Emploi, qui représente près d'un parcours sur cinq (18,2%), dans la plupart des cas, il s'agit de jeunes personnes ayant fait un apprentissage dual, et dans d'autres cas de personnes d'âge moyen ayant obtenu leur CFC par validation des acquis (VAE) ou par l'article 32. Un parcours très similaire au précédent, et qui représente 5,7% des parcours recensés, concerne également un séquence CFC suivi de l'emploi, mais avec des périodes dites « NEET » après la période d'emploi ; il s'agit principalement de phases de chômage avant de (re)trouver un emploi.

Dans les deux trajectoires suivantes, par contre, la période NEET est qualifiée de « NEET autre » par l'OFS, c'est-à-dire qu'il ne s'agit ni de périodes de chômage, ni au bénéfice d'une rente AI, ni de prestations APG. Il s'agit pour l'essentiel de périodes de fin de scolarité comme indiqué ci-dessus. Dans le cas de séquences NEET – transitions secondaire I-secondaire II, il peut s'agir de périodes de transition avec p.ex. des examens d'admission au gymnase et autres compléments de formation. La troisième trajectoire concerne donc des personnes passant du Secondaire I à l'apprentissage d'ASE. La quatrième trajectoire met en lumière le triptyque : ECG / maturité professionnelle / CFC d'ASE, généralement pas encore suivie d'une entrée sur le marché du travail, à quelques exceptions près, compte tenu de la période d'observation de quatre ans (ce qui est la durée requise pour obtenir un CFC via la filière socio-éducative de l'ECG).

Passons maintenant à la représentation graphique dérivées de cette analyse de séquences, en incluant cette fois l'ensemble des parcours éducativo-professionnels. Le graphique suivant, permet à la fois de constater la grande diversité de combinaisons possibles, tout en rendant compte du fait que quelques grands types émergent :

Figure 3.1 : Parcours globaux en termes de marché du travail et de formation des personnes ayant obtenu un CFC d'ASE dans le canton de Vaud



Source : Données LABB, OFS, figure réalisée par l'auteur du présent rapport.

En commençant la lecture par le haut du graphique, on trouve des personnes qui commencent leur trajectoire par deux, voire trois épisodes combinant fin de scolarité obligatoire / NEET. Lorsque le NEET précède la fin du secondaire I, on peut penser qu'il s'agit généralement d'un stage. Mais le groupe le plus important quantitativement dont la séquence commence par « NEET » voit succéder à cette période d'« inactivité » soit une séquence emploi- apprentissage, soit directement un apprentissage, soit encore la séquence ECG-maturité professionnelle-CFC. Cette dernière est d'ailleurs beaucoup plus fréquente dans ce groupe dont la séquence commence par NEET,

beaucoup plus jeune en moyenne celui des personnes qui ont comme première phase identifiée l'emploi. Dans ce dernier groupe, la première étape « emploi » est très majoritairement directement suivie par un apprentissage. Il y a toutefois des trajectoires plus longues menant à l'apprentissage après cette première étape Emploi, principalement via une phase NEET ou une deuxième phase emploi.

On constate que le nombre de « spells » varie beaucoup, avec pour les trajectoires les plus longues un grand nombre de combinaisons possibles, d'où des barres beaucoup plus fines lorsqu'elles deviennent plus longues. Les données ad hoc produites dans le cadre de l'enquête auprès des personnes ayant obtenu leur CFC d'ASE dans le canton de Vaud réalisée en 2020 permet de retracer avec beaucoup plus de précision et de détails les parcours professionnels des ASE, en tenant notamment compte du secteur des divers employeurs (social ou non, et domaines du social – enfance, handicap, personne âgée), la durée précise d'épisode de chômages, ainsi que les raisons pour lesquelles les changements ont eu lieu.

Un dernier point important doit encore être abordé et concerne les formations tertiaires. Il convient maintenant de reprendre ici le poids respectif des différentes voies d'accès au tertiaire pour les ASE, car nous avons montré plus haut que le fait de suivre une formation tertiaire se présente de façon très différente pour les apprentissages duaux et pour la formation ECG/MP S2/CFC, ce qui est déjà apparu assez clairement dans le tableau 3.5 ci-dessus. Celui-ci contenait toutefois quelques catégories larges permettant de regrouper tou-te-s les répondant-e-s. Dans l'analyse qui suit, nous nous focalisons sur les personnes qui ont pu être classées aisément car ayant des parcours plus ou moins typifiables et, le plus souvent, typiques. Pour cela, nous écartons 80 cas, soit 5,3% des observations ; il est notable que dans quelques rares cas, un passage par le tertiaire soit présent, mais le nombre de cas concernés est très faible et n'aurait guère d'impact sur les pourcentages présentés dans le tableau 3.8 ci-dessous :

Tableau 3.8 : Accès aux HES et aux ES en fonction du mode d'accès au CFC d'ASE

Voie d'accès au CFC	Formation tertiaire commencée ou terminée	% des détenteur-trice-s du CFC d'ASE
CFC dual ou validation des acquis/art.32	ES	4.3
CFC dual ou validation des acquis/art.32	HES	1.1
ECG/MP S2/CFC ASE	ES	0.6
ECG/MP S2/CFC ASE	HES	12.0
ECG/MP S2/CFC ASE	Passerelle uni. ou déjà à l'université	2.2

Source : Données LABB, OFS, calculs réalisés pour le présent rapport.

On constate donc que l'accès aux HES est nettement plus présent pour les profils ECG/MP S2/CFC ASE que pour les autres, cela représentant un parcours d'ASE sur huit (12%), alors que ce cas de figure est assez rare pour les apprentissages duaux et les cas de validation des acquis et article 32. A contrario, le fait de suivre une ES est bien plus commun parmi les apprentissages duaux et VAE/art.32 que pour les personnes issues de la voie ECG/MP S2/CFC ASE.

Ces informations, qui sont calculés de façon plus systématiques avec les données ad hoc collectées dans le deuxième volet de la recherche, ont joué un rôle important pour le volet prospectif de l'étude et les projections qu'il contient, dans la mesure où l'option de décrocher un CFC d'ASE après trois années d'ECG complétée par une année de formation pratique n'existera bientôt plus.

3.4 Conclusions concernant le premier volet de la recherche et articulation au second volet de la recherche

- Le cas de figure dominant parmi les ASE est le fait de terminer l'apprentissage et d'entrer directement dans l'emploi, sans autre épisode de formation, les autres personnes ayant très majoritairement commencé une formation tertiaire (ES ou HES), qui concernent environ un-e ASE sur cinq. Cette tendance est analysée de façon approfondie dans le second volet de la recherche.

- La transformation de la voie ECG/MP S2/CFC ASE implique que la part de détentrices et détenteurs de CFC d'ASE fréquentant une HES va décroître lorsque seul un apprentissage dual et les VAE/art. 32 permettront l'obtention de ce CFC, ce qui ne signifie pas, toutefois, qu'il y aura automatiquement une baisse d'étudiant-e-s pouvant accéder aux HETS.

- Avec la base de données LABB, il n'est pas possible de savoir qui est resté dans le domaine du social et qui a changé de secteur d'activité. En outre, au vu des nombreuses combinaisons de séquences au sein de chaque trajectoire et d'une certaine opacité dans la codification des étapes de formation, l'enquête ad hoc permet de répondre beaucoup plus précisément à la question de l'enchaînement des séquences.

- Les résultats de cette première partie ont une importance centrale par le fait du grand nombre de cas sur lesquels ils reposent, et nous ont permis de nous assurer que les données collectées dans le cadre de l'enquête en ligne que nous avons réalisée auprès des personnes ayant obtenu leur CFC dans le canton de Vaud entre 2012 et 2019 sont « représentatives ».

- Le deuxième volet de l'étude, reposant sur des focus groups, des entretiens qualitatifs et une enquête ad hoc permet de cerner avec précisions les changements de secteurs d'activité, les changements de domaine au sein du secteur social, et les raisons de ceux-ci, et bien d'autres éléments importants et nécessaires pour le troisième volet de l'étude concernant une analyse prospective des besoins en CFC d'ASE du secteur social du canton de Vaud.

4. Enquête réalisée auprès de personnes ayant obtenu leur CFC dans le canton de Vaud entre 2012 et 2019

Le second volet de la recherche a reposé, d'une part, sur la réalisation de **focus groups et d'entretiens individuels** réalisés au printemps 2020 avec douze personnes encadrant des ASE dans leur pratique professionnelle, et ce dans les trois principaux domaines dans lesquels évoluent les ASE (enfance, handicap et personnes âgées), afin de recueillir des éléments permettant de mieux comprendre la problématique qui nous intéresse, ainsi que, d'autre part, de préparer de façon optimale le questionnaire qui a ensuite été administré durant l'automne 2020 à un groupe de personnes ayant obtenu leur CFC d'ASE entre 2012 et 2019 dans le canton de Vaud.

Ce deuxième volet de la recherche avait pour objectif de disposer d'éléments permettant de décrire très précisément les trajectoires post-CFC des ASE et de les expliquer, d'analyser comment ces personnes perçoivent le métier d'ASE, et de disposer de paramètres précis pour le troisième volet de cette recherche (c'est-à-dire le volet prospectif), en particulier ceux qui n'ont pas pu, ou très imparfaitement, être identifiés dans le premier volet, qui reposait sur des analyses secondaires des données LABB de l'Office fédéral de la statistique.

Nous commençons par décrire la méthodologie utilisée et l'échantillon recueilli dans la section suivante, puis nous passerons aux analyses statistiques proprement dites.

4.1 Méthodologie : récolte des données et échantillon

La récolte des données s'est opérée de la façon suivante : nous avons obtenu de la part de la Direction Générale de l'Enseignement Post-obligatoire (DGEP) du canton de Vaud l'intégralité des adresses des personnes ayant obtenu un CFC d'ASE entre 2012 et 2019 dans le canton, après avoir décrit à cet organisme la méthodologie prévue et les dispositions prises pour garantir l'anonymat des répondant-e-s et la protection des données – nous avons à cet égard suivi des procédures standard en vigueur dans la recherche scientifique. En particulier, à aucun moment de la prise d'information, ni après d'ailleurs, il ne nous aurait été possible d'accéder à l'identité ni au numéro IP des personnes ayant répondu, la logistique de l'enquête ayant été confiée à un institut de recherche marketing et sociale (M.I.S Trend à Lausanne) étant soumis à des règles contraignantes de protection des données.

Un courrier d'invitation à participer à une enquête en ligne a été adressé à l'intégralité des 2774 personnes contenues dans le fichier, après que celui-ci a fait l'objet d'un travail de mise à jour des adresses postales.

Le design de cette enquête était le suivant :

Premier contact : Envoi d'un courrier postal comprenant un lien URL ainsi que les liens personnalisés pour se connecter au questionnaire sur Internet. Le courrier comprenait également un RailCheck de 10.- francs comme « incentive » inconditionnel et mentionnait également le numéro gratuit d'une hotline que les personnes contactées pouvaient appeler pour avoir des informations supplémentaires.

Deuxième contact : Envoi d'un rappel trois semaines plus tard, sous la forme d'un courrier présentant notre intérêt pour les réponses les plus nombreuses possibles afin de pouvoir fournir l'image la plus fidèle de la situation des détenteur-trice-s d'un CFC d'ASE, tout en rappelant les mesures de protection des données mises en place.

Les adresses postales étant celle des personnes au moment où elles ont terminé leur formation, l'ensemble du fichier a été transmis à la Poste pour qu'elles soient mises à jour, dans les cas où il était possible de le faire. Sur ces 2'774 adresses, la Poste a pu en valider ou corriger 2'245, soit près de 81%. Cependant, toutes les adresses ont été exploitées, en espérant que les courriers suivraient éventuellement à la nouvelle adresse ou seraient transmis d'une manière ou d'une autre à la bonne personne (par les parents, par exemple).

En définitive, l'institut MIS Trend a envoyé 2'736 courriers, après avoir écarté 38 personnes vivant à l'étranger et dont l'adresse n'a pas pu être vérifiée. Les courriers préliminaires et de rappel ont été rédigés par Eric Crettaz et livrés à M.I.S. Trend. Ces courriers ont été expédiés aux dates suivantes, en courrier B pour le courrier préliminaire et en courrier A pour le rappel:

- courrier préliminaire : le 24 septembre 2020
- courrier de rappel : le 12 octobre 2020

En termes de taux de réponse, les résultats sont très satisfaisants, et tout particulièrement si l'on tient compte du fait que 2020 a été, évidemment, une année très particulière, et que l'institut M.I.S Trend nous a signalé que les taux de réponses dans diverses enquêtes ont été inférieurs à la moyenne cette année. En définitive, la participation a été la suivante sur l'ensemble des adresses exploitées :

	Quantités	% des adresses injectées
Adresses invalides	284	10.4
Parti à l'étranger	3	0.1
Décédés	1	0.03
Refus	4	0.1
A répondu	1'044	38.2
Sans réponse / Pas de contact	1'400	51.2
Adresses injectées	2'736	

Si l'on se focalise sur les adresses valides, on constate que **le taux de réponse** des personnes ayant reçu le courrier **a été de 42,5%**, ce qui est bien supérieur aux taux généralement obtenus. En effet, un taux de 35% est généralement considéré comme très satisfaisant pour une enquête auto-administrée avec deux rappels. Dans la présente étude, nous nous sommes contentés d'un seul rappel pour des raisons budgétaires.

Les données ont été remises le 3 novembre 2020 par M.I.S Trend, et ont ensuite été converties dans le format STATA (.dta). Les syntaxes destinées aux contrôles de qualité et de plausibilité des données, ainsi qu'aux analyses descriptives et aux tests de significativité, ont été programmées par l'auteur du présent rapport. Les résultats présentés dans la section suivante

en sont le résultat. Dans les tableaux présentés ci-dessous, tous les résultats ont été calculés par l'auteur du présent rapport sur la base des données récoltées dans le cadre de cette enquête, raison pour laquelle nous n'indiquons pas la source des résultats sous chaque tableau par souci de concision.

Notons que, d'un point de vue statistique, les 1044 répondant-e-s ne représentent pas un échantillon aléatoire, dans la mesure où il n'y a pas eu de tirage aléatoire, puisque nous avons cherché à atteindre l'ensemble des personnes figurant dans le fichier de la DGEP. A moins de postuler l'existence d'un biais systématique dans la non-réponse, ce qui ne semble pas être le cas au vu de ce que nous savons du profil sociodémographique de ces personnes grâce au premier volet de la recherche (cf. analyse ci-dessous), il ne devrait donc pas, en principe, y avoir d'erreur entachant les résultats et nous pourrions considérer ces données comme issues d'un relevé exhaustif.

Néanmoins, puisqu'environ 57% des personnes à qui un courrier a été envoyé n'ont pas répondu, nous avons décidé de traiter ces 1044 répondants comme s'ils et elles constituaient un échantillon aléatoire de la population des ASE diplômé-e-s depuis 2012, plutôt que comme un relevé exhaustif. Les interprétations des résultats statistiques qui sont fournies dans ce qui suit peuvent donc être considérées comme particulièrement prudentes.

Nous avons déjà indiqué que nous avons obtenu un échantillon très large de la population étudiée. Ceci a pour conséquence, d'un point de vue statistique, que le calcul habituel des intervalles de confiance pour des proportions et des moyennes – qui sont prévues pour des populations de taille « infinie » en jargon statistique, ce qui signifie « très grandes » - surestime nettement l'erreur statistique entachant les résultats. Pour éviter cela, nous avons utilisé un facteur de correction pour les populations dites « finies » ; concrètement ce facteur de correction s'applique lorsque la taille de l'échantillon est supérieure à 5% de la taille de la population. Dans notre cas, le taux se situe à plus de 40%.

Notons enfin que, pour établir si la différence entre deux proportions est statistiquement significative, nous avons principalement comparé les intervalles de confiance, c'est-à-dire les intervalles de type [% obtenu – marge d'erreur ; % obtenu + marge d'erreur]. Comme cela est la pratique courante en sciences sociales, nous avons choisi un seuil de « fiabilité » de 95%, sauf dans un tableau où un seuil à 90% a été utilisé et ce choix est clairement indiqué.

Si deux intervalles de confiance ne se recoupent pas, la différence est dite statistiquement significative. Par contre, la réciproque n'est pas forcément vraie : si deux intervalles de confiance (IC) se recoupent, la différence peut quand même être significative, notamment si les deux IC ne se recouvrent que peu. Nous avons toutefois utilisé l'interprétation très conservatrice, au sens statistique, de toujours considérer comme non significatives les différences entre des pourcentages dont les IC se recoupaient.

Ainsi, dans ce qui suit, **les interprétations sont extrêmement prudentes**, ce qui nous paraît important, en particulier pour les résultats qui vont servir de paramètres pour le troisième volet prospectif de la recherche.

Afin de vérifier si le groupe de détenteur-trice-s d'un CFC d'ASE interrogé-e-s est « représentatif » de cette population (à la différence qu'il n'y a pas eu de tirage aléatoire mais

bien un envoi à l'intégralité des personnes diplômées), nous avons comparé la composition de notre échantillon à celle des données LABB de l'OFS pour la période 2012-2016 – qui sont celles qui ont été analysées, rappelons-le, dans le premier volet de la recherche sur le devenir des ASE, car disponibles dans LABB. On peut s'attendre à des différences, dans la mesure où les données n'ont pas été collectées de la même façon, les données LABB étant issues de la combinaison de diverses données de registre alors que nos données sont issues d'un processus d'enquête scientifique classique. En outre, quelques dizaines d'enregistrements incohérents avaient dû être supprimés de la base de données LABB avant de passer aux analyses (cf. chapitre 3 du présent rapport).

Notre échantillon est quasiment identique au groupe d'ASE contenu dans LABB pour le canton de Vaud en termes de genre et de nationalité. En effet, le taux de femmes s'élève à 85,3% dans notre enquête, contre 83,6% dans les données LABB, alors que le pourcentage de personnes de nationalité suisse s'élève à 87,4% et à 84,7%, respectivement.

En termes d'âge actuel (en 2020), la part de personnes âgées de moins de 25 ans est quasiment identique (10,1 et 11,3% respectivement), et la part de personnes âgées de 31 à 40 ans est très similaire (13,3 et 17,9%). Notre échantillon, par contre, contient moins de personnes âgées de 25 à 30 ans (45,6% contre 62,5%) et plus de personnes âgées de 41 ans et plus (17,9 contre 8,4%). Toutefois, la structure globale est similaire : le groupe de loin le plus grand est celui des personnes âgées de 25 à 30 ans, et les moins de 25 ans sont en proportion quasi-identique, alors que les plus de 30 ans présentent des proportions assez proches (31,2% contre 26,3%).

Finalement, en utilisant un tableau fourni par l'OFS et présenté dans le premier rapport de cette recherche, issue de la statistique sur la formation initiale, on peut avoir des informations sur le domaine de formation (enfance, handicap, personnes âgées) dans le canton de Vaud, sur la période 2012-2017 cette fois, information qui n'est pas disponible dans les données LABB. Là aussi, les résultats sont très similaires. Le domaine de l'enfance constitue le plus gros effectif et dans des proportions proches (36,5% dans nos données contre 44,7% pour l'OFS). La proportion pour le domaine du handicap est très similaire (10,0 contre 13,2%), ainsi que pour le domaine des personnes âgées (18,9 contre 17,2%). L'écart est un peu plus marqué pour les formations généralistes : 33,0 contre 24,9%.

Au final, donc, les données que nous avons obtenues ont une structure très similaire aux données LABB et à d'autres statistiques de l'OFS, et cette information combinée à notre décision d'avoir une approche très conservatrice, au sens statistique du terme, de l'interprétation des résultats, indique donc que les analyses présentées ci-dessous, notamment les différences entre divers sous-groupes, reflètent de façon très fiable la réalité des personnes ayant obtenu un CFC d'ASE dans le canton de Vaud entre 2012 et 2019.

4.2 Résultats

4.2.1 Parcours de formation

En termes de formation, nous avons posé plusieurs questions pour permettre de retracer de façon très précise les parcours de formation en vue de l'obtention du CFC et après celui-ci, ce qui n'a pas été possible avec les données LABB de l'Office fédéral de la statistique. Tout d'abord, nous avons demandé aux répondant-e-s par quel canal ils et elles avaient obtenu leur CFC :

Tableau 4.1 : Mode d'obtention du CFC, (échantillon entier, n=1044), en %

	Freq.	%	Cum.
Apprentissage, en entreprise et cours professionnels	583	55.8	55.8
Apprentissage, avec maturité intégrée	21	2.0	57.9
Par l'option socio-éducative de l'ECG	278	26.6	84.5
Par validation des acquis (VAE ou article 32)	151	14.5	99.0
Par une autre voie	11	1.1	100.0

On constate que la majorité des ASE a suivi un apprentissage dual en institution, sans maturité professionnelle à la clé. L'option socio-éducative de l'ECG représente environ un quart de notre échantillon, et la validation des acquis (VAE ou article 32) représente, elle, environ un-e répondant-e sur sept, alors que les apprentissages en entreprise avec maturité intégrée ne représentent que 2% des cas. Notons qu'onze répondant-e-s mentionnent une autre voie d'accès que celles proposées ; nous pouvons faire l'hypothèse qu'il s'agit de personnes ayant interprété différemment les catégories de réponses proposées ; toutefois, le très faible nombre de cas concernés n'a aucun impact sur les analyses présentées ci-dessous en termes de mode d'obtention du CFC.

Le tableau suivant permet de constater que notre échantillon couvre bien les différentes années d'obtention du CFC :

Tableau 4.2 : Année d'obtention du CFC (n=1044), en %

	Freq.	%
2012	114	10.9
2013	118	11.3
2014	101	9.7
2015	132	12.6
2016	138	13.2
2017	116	11.1
2018	158	15.1
2019	167	16.0

Le domaine principal du social dans lequel les répondant-e-s ont obtenu leur CFC est celui de l'enfance – dans ce qui suit, par souci de lisibilité, nous parlons d' « enfance » également pour la *petite* enfance – suivi du domaine de la prise en charge de personnes âgées, puis par le

domaine de la prise en charge des personnes en situation de handicap. Notons qu'un tiers des répondant-e-s a suivi une formation généraliste, toutes les personnes ayant suivi une formation via l'option socio-éducative étant attribuée à cette catégorie :

Tableau 4.3 : Domaine principal du social dans lequel les répondant-e-s ont suivi leur formation (n=1044), en %

	Freq.	%	Cum.
Enfance	400	38.3	45.2
Handicap	165	9.6	61.0
Personne âgée	231	18.8	83.1
Généraliste	176	33.3	100.0

La répartition des variantes du CFC varie-t-elle d'un domaine du social à l'autre dans notre échantillon ? Avant de passer à la présentation du tableau suivant, nous apportons une petite précision de lecture. Les signes utilisés (*, ‡, †) servent à distinguer les comparaisons effectuées pour voir si les intervalles de confiance (IC) se recoupent ou non. Si les IC ne se superposent pas pour toutes les valeurs d'une ligne ou d'une colonne, une étoile est indiquée à l'extrémité de la ligne ou de la colonne en question. Si ce n'est pas le cas pour toutes les valeurs de la ligne, il faut alors lire les symboles disposés à côté des pourcentages de la façon suivante : si deux pourcentages dans un tableau ont un même symbole à côté d'eux, cela signifie que leurs intervalles de confiance (IC) ne se recoupent pas et que la différence entre ces deux nombres est statistiquement significative.

Voici donc ce que l'on observe pour le lien entre mode d'obtention du CFC et domaine du social dans lequel celui-ci a été obtenu :

Tableau 4.4 : Différence dans le mode d'obtention du CFC d'un domaine à l'autre (n=1044, le mode généraliste n'est pas indiqué dans le tableau), en %

	Enfance	Handicap	Pers. âgées
Apprentissage, en entreprise et cours professionnels	74.8 *	81.0 * ‡	69.9 ‡
Apprentissage, avec maturité intégrée	2.5	4.0	2.0
Par validation des acquis (VAE ou article 32)	21.5 *	15.0 * ‡	25.5 ‡
Par une autre voie	1.3	0	2.6
	100	100	100

*, ‡ = différence statistiquement significative (IC 95%)

Ainsi, il apparaît que, au sein de notre échantillon, les personnes ayant suivi leur formation dans le domaine du handicap soient un peu plus nombreuses à avoir suivi une formation duale en entreprise ou à avoir obtenu une validation des acquis. Les deux autres domaines (enfance et personnes âgées) ont des profils très similaires, avec un pourcentage plus élevé de validation des acquis professionnels.

Les données LABB de l'OFS ne permettent pas de vérifier si cela reflète la situation vaudoise, puisqu'elles ne contiennent pas l'information sur le domaine de formation. Les autres statistiques en notre possession portant sur le niveau national, elles ne permettent pas non plus de savoir si cela reflète fidèlement la situation vaudoise.

Il est intéressant de relever que près de neuf ASE interrogé-e-s sur dix (89,1%) ayant obtenu leur CFC via un apprentissage dual en entreprise ou l'option socio-éducative de l'ECG ont tout de suite su quel mode de formation ils et elles voulaient suivre, ce degré de certitude étant particulièrement marqué pour les apprentissages en entreprise sans maturité professionnelle intégrée, toutes les différences étant statistiquement significatives :

Tableau 4.5 : Type de formation et degré de certitude quant à celui-ci, (n=882) en %

	Hésité	Su tout de suite
Apprentissage, en entreprise et cours professionnels	6.9	93.1
Apprentissage, avec maturité intégrée	23.8	76.2
Par l'option socio-éducative de l'ECG	18.4	81.6
	*	*

* = différences statistiquement significatives (IC 95%)

Une question fondamentale dans le cadre de cette recherche est le fait de connaître la part de diplômé-e-s entamant des études supplémentaires après l'obtention du CFC, ce qui, dans bien des cas, implique que les personnes concernées cessent d'être des ASE pour devenir des éducateur-trice-s, des responsables d'équipes, etc.

Il est notable que 45,5% des répondant-e-s ont entamé d'autres formations, alors même que plus de la moitié des répondant-e-s a obtenu son CFC dans un passé récent (moins de cinq ans) :

Tableau 4.6 : Formation entreprises depuis l'obtention du CFC (n=1044), en %

	Freq.	%
Non, aucune	569	54.5
Oui, j'ai suivi une autre formation	364	34.9
Oui, j'ai suivi deux autres formations	86	8.2
Oui, plus de deux formations	25	2.4

Sans surprise, la réponse est assez fortement liée à l'année durant laquelle les personnes ont terminé leur CFC :

Tableau 4.7 : Formations additionnelles en fonction de l'année d'obtention du CFC (n=1044), en %

CFC obtenu en	N'a pas commencé d'autre formation, en %
2012	47.4
2013	48.3
2014	48.5
2015	48.5
2016	47.8
2017	54.3
2018	57.0
2019	75.5

Il est frappant de constater que la réponse dépend fortement du mode de formation menant au CFC, comme le montre clairement le tableau suivant :

Tableau 4.8 : Formation supplémentaire suivie/terminée en fonction du mode d'obtention du CFC (n=1044), en %

	Apprentis- sage dual	Apprent. matu. intégr.	ECG	VAE/art. 32	
Non, aucune	64.3	14.3	22.7	77.5	*
A suivi une autre formation	26.4	76.2	59.7	18.5	*
A suivi deux autres formations	7.4	4.8	14.8	0.7	*
Plus de deux formations	1.9	4.8	2.9	3.3	

Seule une relativement petite minorité des personnes ayant choisi de combiner leur apprentissage dual en entreprise avec la maturité professionnelle (maturité intégrée) ou ayant choisi l'option socio-éducative de l'ECG n'ont pas (encore) entamé d'autres études, alors que c'est le cas de près des deux tiers des personnes ayant suivi un apprentissage dual sans maturité intégrée et près de huit personnes sur dix ayant obtenu leur CFC sur validation des acquis.

Analysons maintenant de façon détaillée les formations (et combinaisons de formations) postérieures à l'obtention du CFC d'ASE :

Tableau 4.9 : Types de formations suivies après l’obtention du CFC (n=475), en %, dans l’ordre décroissant

	Freq.	%
BA HETS uniquement	147	31.0
ES social uniquement	119	25.1
Autres formations uniquement	107	22.5
Matu pro et BA HETS	20	4.2
BA HETS et autre formation	19	4.0
Matu pro uniquement	17	3.6
ES social puis autre formation (sauf brevet fédéral)	13	2.7
HES santé et rien d'autre	11	2.3
ES santé et rien d'autre	7	1.5
Brevet fédéral pour fonction d'encadrement (chef-fe équipe, etc.)	6	1.3
HEP et rien d'autre	4	0.8
Brevet fédéral et autre formation (sauf ES et MP)	2	0.4
HEP et autre formation	2	0.4
ES social puis brevet fédéral « encadrement »	1	0.2

Les quatre premières formations, ou combinaisons de formation, représentent plus de quatre trajectoires éducatives post-CFC sur cinq (82,7%).

On constate un nombre important de réponses « autres formations ». Ces réponses sont parfois combinées avec des formations proposées dans la liste, mais dans la grande majorité des cas il s’agit de la seule formation suivie. Les 143 personnes ayant mentionné une « autre » formation, ont principalement indiqué les réponses suivantes (seules les mentions les plus fréquentes sont indiquées dans le tableau 4.10) :

Tableau 4.10 : Formations suivies après l’obtention du CFC autres que maturité professionnelle, ES (social et santé), HES (social et santé), HEP et brevet fédéral menant à des postes d’encadrement, (n=143), fréquence des formations les plus citées

	Nombre de citations
Formateur-trice en entreprise	33
Formation universitaire (précédée ou non d’une passerelle DUBS)	27
Passerelle DUBS (Uni, HEP)	9

La formation de Formateur-trice en entreprise remporte un succès certain, et on constate également que certain-e-s ASE sont parvenu-e-s à atteindre le niveau universitaire.

On constate que le type de formation suivie après l’obtention du CFC varie notablement d’un type de formation à l’autre. Focalisons-nous sur les trajectoires de formation post-CFC les plus couramment mentionnées (indiquées en gris dans le tableau 4.9 ci-dessus) :

Tableau 4.11 : Formations post-CFC en fonction du mode d'obtention du CFC (n=475), en %

	CFC dual	CFC dual, matu.intégr.	ECG	VAE
ES social uniquement	43.8	5.6	8.4	26.5
BA HETS et rien d'autre	3.4 *	72.2*‡	58.1 * ‡	5.9 ‡
BA HETS et maturité professionnelle	9.6 *	0 *	0 *	0 *
Autre formation uniquement	23.1 *	11.1* ‡	18.6 ‡ †	50 * ‡ †

*, ‡, † = différence statistiquement significative (IC 95%)

Typiquement, les personnes ayant obtenu un CFC en apprentissage dual en entreprise sans maturité intégrée et les personnes ayant fait valider leurs acquis professionnels vont pencher pour une ES uniquement ou une autre formation uniquement (66,9% et 76,5%, respectivement). Dans le cas des maturités intégrées et des formations dans l'option socio-éducative de l'ECG, les formations HES sont très dominantes. Notons également que la quasi-totalité (93%) des personnes suivant une formation universitaire ont suivi l'option socio-éducative de l'ECG (chiffre non indiqué dans le tableau 4.11).

Il est intéressant de savoir quelle part de ces personnes qui ont continué à étudier après l'obtention du CFC sont encore en formation, et quelle part a déjà terminé :

Tableau 4.12 : Part des répondants ayant entamé d'autres formations depuis l'obtention du CFC qui les ont menées à terme ou non (n=475), en %

	Fréq	%	Cum.
Formation interrompue	22	4.6	4.6
Formation en cours	229	48.2	52.8
Formation terminée en 2013	1	0.2	53.1
2014	4	0.8	53.9
2015	5	1.1	55.0
2016	25	5.3	60.2
2017	35	7.4	67.6
2018	29	6.1	73.7
2019	51	10.7	84.4
2020	74	15.6	100.0

Il convient de constater qu'il y a relativement peu de formations interrompues (moins de 5%), et que près de la moitié des personnes concernées est encore en formation, ce qui est bien évidemment lié à l'année durant laquelle le CFC a été mené à terme :

Tableau 4.13 : Part des formations encore en cours en fonction de l'année d'obtention du CFC (n=475), en %

Année obtention CFC	Formation en cours
2012	13.3
2013	24.6
2014	32.7
2015	38.2
2016	50.0
2017	71.7
2018	75.0
2019	92.7

Nous avons encore demandé aux personnes n'ayant pas commencé d'autres formations si elles avaient l'intention de le faire, et près de la moitié nous indique qu'elles l'envisagent :

Tableau 4.14 : Formations additionnelles envisagées parmi les personnes n'ayant pas (encore) poursuivi leur formation depuis l'obtention du CFC (n=569), en %, le total dépasse 100% car chaque répondant-e pouvait donner plusieurs réponses.

	Freq.	%
Non	172	30.2
Maturité professionnelle	1	0.2
ES dans le social	184	32.3
Brevet fédéral poste d'encadrement	31	5.4
HETS	24	4.2
HEP	8	1.4
ES santé	14	2.5
HES Santé	2	0.4
Autre	46	8.1
Ne sait pas	139	24.4

Trois personnes concernées sur dix répondent par la négative et un quart environ répond « ne sait pas », ce qui laisse à penser qu'il est peu probable que ces environ 55% se forment encore à court terme. Pour les autres, la formation la plus fréquemment envisagée est une formation de niveau ES dans le domaine du social, ce qui n'est pas étonnant dans la mesure où le fait de n'avoir pas (encore) suivi de formation depuis l'obtention du CFC est très majoritairement observé parmi les personnes ayant suivi un apprentissage dual en entreprise sans maturité intégrée et les personnes ayant validé leurs acquis professionnels. Or ces catégories se destinent majoritairement, comme indiqué ci-dessus (tableau 4.11), à des formations ES ou des formations courtes.

Il va sans dire que ces résultats n'impliquent pas que 45% des personnes n'ayant pas poursuivi de formation depuis la réussite de leurs examens d'apprentissage vont en entreprendre une. Cela signifie simplement que ces personnes peuvent envisager une suite à leur formation d'ASE.

Un autre point important de cette recherche, en plus de savoir quelle part des ASE entament des formations après l'obtention du CFC, en fonction du mode d'obtention de celui-ci, est de savoir si les personnes ayant poursuivi leurs études savaient dès le début qu'elles le feraient et si elles savaient déjà quelles formations elles allaient suivre, ou si, au contraire, l'idée leur est venue en cours de la formation d'ASE, voire même après celle-ci :

Tableau 4.15 : Intention de poursuivre les études au-delà du CFC dès le début ou non, en fonction du mode d'obtention du CFC, (n=475), en %

	CFC dual	CFC matu. intégr.	ECG	VAE
Oui, j'ai su dès le début pour cette/ces formation/s	38.8*	33.3‡	40.5 ‡ †	52.9* ‡ †
Oui, je savais que je voulais formation, mais pas laquelle	19.6*	33.3 * ‡	26.5 * ‡ †	14.7 ‡ †
Non, idée venue en cours de formation	16.8	27.8	25.6	2.9 *
Non, idée venue après la formation	24.9*	5.6 * ‡	7.4 * †	29.4 ‡ †

*, ‡, † = différence statistiquement significative

Il est intéressant de constater que le pourcentage le plus élevé de personnes étant sûres de savoir quelle formation elles voulaient suivre après le CFC s'observe parmi les personnes ayant fait valider leurs acquis professionnels. Plus de la moitié de ces personnes avaient, au moment de faire valider ces acquis, une idée précise derrière la tête. Ce groupe est également le plus hétérogène puisqu'il a le taux le plus élevé de décisions prises après l'obtention des équivalences (même si la différence avec les CFC duaux sans maturité professionnelle n'est pas très marquée). Il convient de dire, toutefois, que la notion de « l'idée m'est venue en cours de formation » est beaucoup plus floue dans le cas des personnes ayant fait valider leurs acquis professionnels, même si les processus d'évaluation peuvent prendre un certain temps.

La part sachant dès le début quelle formation suivre après le CFC est également élevée parmi les personnes passées par l'ECG (40,5%), une hypothèse évoquée plus haut et confirmée ici. Le fait d'avoir une idée précise sur les études après l'obtention du CFC dès le début est également fréquent parmi les personnes ayant fait un apprentissage en entreprise sans maturité intégrée (38.8%), mais la part des personnes ayant eu l'idée de continuer les études après l'obtention du CFC est également élevée et représente environ un quart des cas.

On constate ensuite que les formations duales avec maturité intégrée ont le plus faible taux de répondant-e-s affirmant avoir su dès le début quelle formation faire après l'obtention du CFC, alors même qu'il s'agit du groupe ayant le pourcentage le plus élevé ayant poursuivi leur formation post-CFC. La clé du mystère réside dans le fait que ce groupe a un taux significativement plus élevé que les autres de répondant-e-s souhaitant dès le début suivre d'autres formations, mais sans savoir encore lesquelles.

Nous avons demandé aux personnes ayant déjà suivi d'autres formations si elles en envisageaient encore d'autres :

Tableau 4.16 : Envie de suivre encore d'autres formations que celles déjà entreprises (n=475), et (combinaison de) formation(s) envisagée(s), en %

	Freq.	%
Non	214	45.1
Autre formation uniquement	131	27.6
Brevet fédéral pour fonction de management	59	12.4
Brevet fédéral et autre formation que ES	23	4.8
ES social uniquement	15	3.2
HEP et rien d'autre	8	1.7
HES santé et rien d'autre	8	1.7
BA HETS et rien d'autre	7	1.5
BA HETS et autre form. que brevet fédéral	4	0.8
ES social puis autre chose que brevet f	3	0.6
ES santé et rien d'autre	2	0.4
Autre	1	0.2

Un peu plus de la moitié (54,9%) environ de ces personnes peuvent imaginer suivre encore une autre formation, la réponse la plus fréquente étant une « autre formation » uniquement. Parmi ces 131 cas, les formations les plus citées sont les suivantes : Un CAS ou un DAS dans divers domaines (29 citations), un BA ou un MA universitaire (24) et un BA ou un MA dans une HES (12).

Un autre élément central pour la présente analyse est de comprendre quelles sont les motivations à suivre d'autres formations (une bonne partie desquelles résultant dans le fait que ces personnes cessent d'être des ASE), et s'il y a des différences marquées entre les quatre variantes du CFC d'ASE. Dans le tableau qui suit, les deux différences qui pourraient ne pas être statistiquement significatives (parce que leurs IC se recoupent), sont indiquées par ns1 et ns2, toutes les autres l'étant de façon univoque :

Tableau 4.17 : Motivations à suivre d'autres formations, jugements émis sur une échelle allant de 0 à 10 (n=475), 10 indiquant une motivation très forte, moyenne arithmétique

	Moyenne (0-10)	
Impression de faire le même métier que les éduc., mais pas la même reconnaissance	7.6	ns1
Avoir un emploi plus intéressant	8.0	
Pour décrocher une poste d'encadrement	5.7	
Avoir un meilleur salaire	8.3	
Trop de soins à prodiguer	2.7	
Etre davantage impliqué dans entretiens avec famille/référence	7.2	ns1, ns2
Accès à des emplois dans le TS qui nécessitent un diplôme plus élevé	6.8	ns2

La motivation la plus forte à suivre une autre formation est le fait de percevoir un salaire plus élevé, avec un score significativement plus élevé que pour tous les autres items. Avoir un emploi plus intéressant est la deuxième motivation la plus forte, suivie par le fait d'avoir l'impression de faire le même métier que les éducatrices et éducateurs mais sans avoir la même reconnaissance, ainsi que l'envie d'être impliqué davantage dans les entretiens avec les familles et/ou d'être référent-e. Le fait de décrocher un poste d'encadrement, par contre n'est qu'une motivation assez tiède (5,7 sur 10). Enfin, le fait de ne plus avoir à prodiguer de soins, ou de prodiguer moins de soins, n'est pas une motivation à suivre d'autres formations.

Compte tenu de résultats décrits ci-dessus, on peut imaginer que des différences existent entre les diverses modalités menant au CFC d'ASE, mais cela ne se vérifie que partiellement dans le tableau ci-dessous (tableau 4.18). Notons que réaliser des comparaisons systématiques de chaque moyenne avec les autres, dans ce tableau qui contient 28 cases, aurait mené à un résultat illisible. Pour obtenir quelque chose d'intelligible, nous avons effectué des tests de Kruskal-Wallis, qui indiquent si, pour chaque ligne, les différences entre les résultats sont (globalement) statistiquement significatives ou non :

Tableau 4.18 : Motivations à suivre d'autres formations, jugements émis sur une échelle allant de 0 à 10, en fonction du mode d'obtention du CFC (n=475), moyenne arithmétique

	CFC dual	CFC dual, matu. intégr.	ECG	VAE	
Impression de faire le même métier que les éduc., mais pas la même reconnaissance	7.9	7.7	7.2	8.1	*
Emploi plus intéressant	7.8	7.7	8.1	8.4	
Pour décrocher une poste d'encadrement	6.0	5.7	5.2	6.2	
Avoir un meilleur salaire	8.7	8.4	8.2	7.6	(*)
Trop de soins à prodiguer (comme ASE)	2.6	1.2	2.8	3.4	
Etre davantage impliqué dans entretiens avec famille/référence	7.2	7.7	7.2	7.6	
Accès à des emplois dans le TS qui nécessitent un diplôme plus élevé	6.5	7.9	7.0	7.1	(*)

(*) = différences significatives (IC 90%), * = différences significatives (IC 95%)

L'impression de faire le même métier mais sans la même reconnaissance est une motivation plus forte à poursuivre les études parmi les personnes ayant suivi un apprentissage en entreprise sans maturité intégrée et parmi les personnes ayant fait validé leurs acquis professionnels que parmi les deux autres catégories. Obtenir un meilleur salaire est une motivation plus forte pour les personnes ayant suivi un apprentissage dual en entreprise sans maturité intégrée, à condition d'accepter un intervalle de confiance avec une validité de 90% au lieu de 95%. L'accès à des emplois dans le travail social qui nécessitent une formation plus élevée est une motivation plus marquée pour les personnes ayant fait un apprentissage avec maturité intégrée (ici aussi si l'on accepte un IC à 90% plutôt que 95%).

Par contre, l'envie d'avoir un emploi plus intéressant, d'accéder à des postes de cadres, et d'être davantage impliqué-e dans des entretiens avec les familles et/ou de référent-e, sont des motivations qui ne varient pas d'un mode d'accès au CFC à l'autre. Enfin, le fait de moins devoir prodiguer des soins (ou de ne plus devoir le faire du tout) n'est une motivation importante pour aucune filière.

En ce qui concerne les différences entre les domaines de formation, les seules différences statistiquement significatives concernent l'impression de faire le même métier que les éducateur-trice-s et autres collègues ayant des niveaux de formation plus élevés sans la même reconnaissance et le fait de devoir prodiguer trop de soins (pour des questions de concision, nous n'indiquons que ces deux lignes dans le tableau suivant) :

Tableau 4.19 : Motivations à suivre d'autres formations, jugements émis sur une échelle allant de 0 à 10, en fonction du domaine de formation (n=475), moyenne arithmétique

	Enfance	Handicap	Personnes âgées
Impression de faire le même métier que les éduc., mais pas la même reconnaissance	8.4	8.7	6.5
Trop de soins à prodiguer	1.5	4.4	3.7

On constate des différences marquées concernant le premier aspect entre le domaine de la prise en charge des personnes âgées et les deux autres. Dans le domaine de la personne âgée, avoir l'impression de faire le même métier avec moins de reconnaissance est une motivation bien moindre à se former que dans les deux autres domaines. Ceci s'explique en bonne partie par le fait que les équipes, p.ex. d'animation, contiennent souvent une moindre part (et parfois un-e seul-e) membre ayant une formation tertiaire, contrairement aux autres domaines du social étudiés ici. En ce qui concerne la motivation de se former pour pouvoir prodiguer moins de soins, elle est plus forte dans le domaine du handicap – même si elle est relativement faible (4.4 sur 10), suivie par le domaine des personnes âgées (3.7), alors que cela est une motivation quasi-inexistante dans le domaine de l'enfance.

4.2.2 *Parcours professionnels*

Après cette analyse approfondie des parcours de formation, qui constituera un point central pour le volet prospectif à suivre, nous passons maintenant à une analyse approfondie des trajectoires professionnelles, marquées par une diversité importante :

Tableau 4.20 : Parcours professionnels des ASE (n=1044), en % et classés dans l'ordre décroissant

	Freq.	%
Pas resté-e chez employeur après CFC, depuis 1 employeur	166	15.9
Pas resté-e après CFC, depuis 2+ employeurs	165	15.8
Toujours chez l'employeur CFC	159	15.2
ECG/Matu pro/CFC puis 2+ employeurs	140	13.4
VAE puis 1 seul employeur	99	9.5
ECG/Matu pro/CFC puis 1 employeur	77	7.4
Jamais d'employeur (toujours en formation)	61	5.8
Resté-e après CFC, 1 autre employeur	58	5.6
VAE puis 2+ employeur	48	4.6
Resté-e après CFC, puis 2+ employeurs	32	3.1
Pas resté-e après CFC, depuis en formation	18	1.7
Autre voie CFC, 1 employeur depuis	8	0.8
Resté-e après CFC, mais retourné-e et resté-e aux études	6	0.6
VAE et depuis en formation	4	0.4
Autre voie CFC, 2+ employeurs depuis	3	0.3

Les parcours les plus fréquents, représentant près d'un tiers (31,7%) des constellations, sont ceux des personnes ayant suivi un apprentissage en entreprise (avec ou sans maturité intégrée), puis quitté leur employeur et n'étant plus en formation. La moitié de ces personnes (15,8%) a déjà eu au moins deux employeurs. Les personnes restées chez l'employeur chez lequel l'apprentissage a été suivi et qui n'ont pas changé d'employeur depuis représentent encore 15 autres %, ce qui implique donc que ces trois trajectoires représentent près de la moitié (46,9%) des cas de figure.

Un cas de figure presque aussi répandu que les précédents (13,4%) concerne les personnes ayant suivi l'option socio-éducative de l'ECG, ayant obtenu une maturité professionnelle et un CFC, et ayant déjà eu au moins deux employeurs depuis l'obtention de leur CFC.

Les personnes ayant fait valider leurs acquis et n'ayant eu qu'un employeur depuis constituent le quatrième profil le plus fréquent (9,5%). Les personnes ayant été (presque) toujours en formation depuis l'obtention du CFC d'ASE représentent, elles, 8,5% des parcours.

Voyons maintenant si les répondant-e-s ont interrompu leur parcours professionnel à un moment ou à un autre, ainsi que si ces personnes ont vécu des épisodes de chômage, en croisant les deux variables :

Tableau 4.21 : Eventuelles interruptions du parcours professionnel et raisons de ces interruptions (n=1014), en %, dans l'ordre décroissant

	Freq.	%
Pas d'interruption et pas de chômage	524	51.6
Pas d'interruption, malgré chômage	119	11.7
Autre raison (mais pas chômage)	67	6.6
Interruption à cause du chômage	29	2.9
Pour voyager	87	8.6
Suivre une formation	84	8.3
S'occuper d'enfants	27	2.7
Service civil /armée	17	1.7
Formation et voyager	14	1.4
Autres combinaisons	46	4.5

Près des deux tiers (63,3%) des répondant-e-s disent n'avoir pas connu d'interruption de leur carrière professionnelle, bien que 18,5% de cette catégorie (= 119/(524+119)) ait connu le chômage (soit 11,7% de l'échantillon total). Pour un bon nombre de ces personnes, on peut faire l'hypothèse que le chômage a succédé à l'obtention du CFC, ce qui n'a, en effet, pas interrompu la carrière professionnelle à proprement parler (mais c'est une hypothèse que nous ne pouvons pas tester). Le fait d'avoir entrepris un voyage a été mentionnée par un-e répondant-e sur douze (8,6%), le fait de s'occuper des enfants par seulement 2,7%, le service civil ou le service militaire par une part encore plus petite 1,7%, et une combinaison de formation et de voyage par 1,4%. D'autres combinaisons des motifs mentionnés dans la liste du questionnaire ont été citées par 4,5%.

Penchons-nous maintenant spécifiquement sur les personnes ayant fait l'expérience du chômage depuis l'obtention de leur CFC :

Tableau 4.22 : Episodes de chômage et durée de ceux-ci (n=1044), en %.

	Freq.	%
Non, jamais	822	78.7
au total pendant moins de 6 mois	142	13.6
au total entre 6 mois et une année	54	5.2
au total au moins une année mais moins de deux ans	19	1.8
au total deux ans ou plus	7	0.7

Il est intéressant de constater que l'insertion dans le monde du travail des ASE est très bonne. En effet, plus de neuf ASE sur dix (92,3%) n'ont soit jamais connu le chômage, ou alors pour une très courte période de moins de six mois. Il est à noter que les résultats sont très similaires dans les trois domaines de formation, avec des taux de personnes non touchées par le chômage s'élevant à : enfance 73.5%, handicap 76%, personnes âgées 79.8%.

Les épisodes de chômage de plus d'une année, souvent défini comme du chômage « de longue durée », sont très rares (2,5%). En outre, seuls 18,9% des personnes ayant fait l'expérience du chômage sont encore dans cette situation au moment de remplir le questionnaire, les autres étant parvenu-e-s à (re-)trouver un emploi.

Décrivons de façon plus détaillée encore les parcours professionnels des ASE, cette fois en nous focalisant sur les personnes ayant changé d'employeurs depuis l'obtention du CFC :

Tableau 4.23 : Domaine d'activité du premier emploi post-CFC, pour les personnes ayant eu au moins deux employeurs après le CFC (n=348), en % dans l'ordre décroissant

	Freq.	%
Petite enfance	150	43.1
Personnes âgées, résidentiel	55	15.8
Handicap résidentiel	53	15.2
Enfance, parascolaire	46	13.2
Foyer ou autre	18	5.2
Handicap, ambulatoire	17	4.9
Personnes âgées, ambulatoire	8	2.3
Personnes âgées, appartement protégé	1	0.3

On constate que le domaine de la petite enfance (43,1%), de l'accueil parascolaire et autres activités professionnelles en lien avec l'enfance (13,2%) constituent le principal débouché des détenteur-trice-s du CFC d'ASE (56,3%) ayant déjà connu au moins deux employeurs. Ceci n'est pas étonnant dans la mesure où le plus grand nombre des ASE interrogé-e-s ont indiqué avoir suivi leur formation dans le domaine de l'enfance.

Le domaine de l'accueil résidentiel des personnes âgées et de personnes en situation de handicap représentent près d'un tiers des débouchés professionnels parmi ces personnes ayant déjà eu au moins deux employeurs post-CFC. Les autres activités professionnelles représentent environ un cas sur huit.

En élargissant cette fois l'analyse à toutes les personnes ayant changé d'employeur depuis l'obtention du CFC (ou ayant eu au moins un employeur depuis la sortie de l'ECG avec maturité professionnelle et CFC), on constate que les conclusions sont très similaires, si ce n'est que le poids du domaine de l'enfance est encore accru :

Tableau 4.24 : Domaine d'activité de l'employeur actuel, pour les personnes ayant déjà changé d'employeur resp. déjà eu un employeur post-CFC (n=638), en %

	Freq.	%
Petite enfance	268	42.0
Enfance, parascolaire	105	16.5
Personnes âgées, résidentiel	95	14.9
Handicap résidentiel	81	12.7
Foyer ou autre	39	6.1
Handicap, ambulatoire	22	3.5
Personnes âgées, ambulatoire	20	3.1
Handicap, appartements protégés	4	0.6
Personnes âgées, appartements protégés	4	0.6

Un point très important doit maintenant être abordé, en incluant dans l'analyse le cas des personnes ayant quitté le domaine du social, paramètre central pour les analyses prospectives à venir :

Tableau 4.25 : Vue d'ensemble des parcours professionnels des ASE ayant déjà exercé une activité professionnelle après l'obtention de leur CFC (n=955), en %

	Freq.	%
A quitté le social	244	11.4
Autre domaine du social	153	7.9
Enfance, handicap, personnes âgées	558	80.7

Il est notable qu'un répondant-e-s sur neuf ayant déjà eu un employeur post-CFC a indiqué avoir quitté le domaine du social, alors même que nous parlons ici de personnes ayant obtenu leur CFC il y a huit ans au maximum, avec une bonne partie de l'échantillon ne l'ayant obtenu que très récemment.

Environ un-e répondant-e sur douze (7,9%) évolue dans un autre domaine du social que les trois domaines de formation liés au CFC d'ASE, alors qu'environ huit personnes sur dix sont toujours dans l'un de ces trois domaines du social. Même si nous n'avons pas recueilli d'informations spécifiques à propos de ces autres domaines, des retours des terrains nous ont fait part de diplômé-e-s (étant toujours ASE ou non) travaillant dans le champ carcéral, dans l'accueil de familles sans-abri, dans le domaine des addictions, etc.

Bien entendu, l'année de l'obtention du CFC est étroitement liée à la probabilité d'avoir quitté le social. Pour les personnes ayant obtenu leur CFC en 2012, le taux est de 14%, il s'élève à 18,6% pour 2013, 13,9% pour 2014 et 15,2% pour 2015. En moyenne, pour les personnes diplômées depuis plus de cinq ans au moment de remplir le questionnaire, le taux de répondants ayant quitté le domaine social s'élève à 15,5%.

Pour mieux comprendre ces évolutions, analysons maintenant les différences observables entre les domaines de formation. Dans le tableau qui suit, la première comparaison des IC concerne les taux de personnes étant restées dans le même domaine (indiqués en gras,

comparaison en diagonale), alors que les deux dernières colonnes font l'objet de comparaisons « à la verticale » :

Tableau 4.26 : Vue d'ensemble des parcours professionnels des ASE ayant déjà exercé une activité professionnelle après l'obtention de leur CFC (n=955), en %

Domaine de la formation initiale	Situation actuelle			Autre domaine social A quitté le social		
	Enfance	Handicap	Pers. âgées			
Enfance	87.4*	3.4	1.3	2.6*	5.2 *	100
Handicap	15.3	64.3*	2.0	9.2*†	9.2 *†	100
Personne âgée	11.5	9.4	61.3*	8.4*†‡	9.4 *†‡	100
Form. généraliste	42.6	15.1	6.3	14.1*†‡	21.8 * †‡	100

On constate que le domaine de l'enfance est, de loin, le plus stable : près de neuf personnes sur dix (87,4%) ayant fait leur formation initiale dans ce domaine y sont restées, contre près des deux tiers (64,3%) dans le domaine du handicap et six sur dix (61,3%) dans le domaine des personnes âgées. On constate que le domaine de l'enfance est également celui qui attire le plus les personnes ayant eu une formation généraliste.

En outre, le domaine de l'enfance est celui qui débouche le moins vers un changement vers d'autres domaines du social ou vers un départ du secteur social. Les personnes ayant des formations généralistes sont celles qui quittent le plus les trois domaines d'activité principaux des ASE et qui quittent le plus le domaine social.

Nous avons ensuite cherché à comprendre pourquoi certain-e-s ASE changeaient de domaine après leur formation, et pourquoi d'autres avaient décidé de quitter le domaine du social. Ces questions ont été posées, pour avoir des réponses plus convaincantes, aux personnes ayant eu au moins deux employeurs dans leur parcours professionnel. Cela résulte dans un nombre de cas assez limité, puisque la grande majorité des répondants est restée dans le domaine du social et n'a pas changé de domaine par rapport à sa formation d'ASE. En outre, certain-e-s répondant-e-s n'ont jamais eu d'employeur – ils ont débuté des études peu après l'obtention de leur CFC – ou alors n'en ont connu qu'un seul. En effet, demander à des personnes ayant repris leurs études rapidement, ou à des personnes n'ayant connu qu'un seul employeur dans le domaine du social, des questions de ce type n'auraient pas eu de sens.

Nous aurions par contre pu nous focaliser uniquement sur l'employeur actuel et, ainsi, inclure les personnes n'ayant eu qu'un autre employeur après l'apprentissage, respectivement qu'un seul employeur après le passage à l'ECG, ce qui aurait permis d'avoir un sous-échantillon plus grand. Mais, en même temps, dans les cas où il s'agit de trouver un premier job après la fin de la formation, rester dans le même domaine peut refléter une stratégie réaliste pour rapidement trouver un emploi plutôt qu'une préférence pour le domaine en question, alors que le changement du premier au second employeur va davantage refléter les préférences.

Ainsi, dans les deux tableaux suivants, nous analysons la situation de 84 et 86 personnes respectivement, mais parvenons tout de même à trouver des différences significatives. En

effet, le nombre de cas limité n'est pas très problématique dans la mesure où l'échantillon représente environ 40% de toute la population analysée, et dans la mesure aussi où le sous-groupe composé des personnes ayant eu deux employeurs ou plus, et ayant changé de domaines ou quitté le social, est réparti dans tous les types de CFC et dans tous les domaines de la formation d'ASE. Finalement, et c'est très important, les mêmes caractéristiques sont évaluées, cette fois par l'ensemble de l'échantillon, plus loin dans le texte.

Cherchons d'abord à saisir quelles ont été les motivations à quitter le domaine de formation, pour celles et ceux qui sont encore dans le social et ont eu au moins deux employeurs (de toute évidence, les personnes ayant une formation généraliste ne sont pas incluses dans l'analyse, puisqu'on ne peut leur attribuer un domaine de formation initiale). Dans le tableau qui suit, les raisons qui sont indiquées en gris sont celles dont les IC ne se recoupent pas avec au moins dix des douze autres, c'est-à-dire les dimensions pour lesquelles l'évaluation sort clairement du lot :

Tableau 4.27 : Raisons d'avoir changé de domaine au sein du social, sur une échelle de 0 à 10, 10 indiquant une raison très importante, parmi les personnes ayant déjà eu au moins deux employeurs après l'obtention du CFC (n=84), moyenne arithmétique

	Moyenne (0-10)
Absence de possibilité de promotion	4.3
Manque de formation continue	3.9
Salaire	4.8
Horaire	5.7
Choix des périodes de vacances	4.0
Conciliation vie famille/travail	3.9
Manque de reconnaissance p.r. aux ES et HES	5.1
Part consacrée aux soins	3.4
Charge de travail	3.8
Manque d'effectif	4.6
Etre confronté à la mort	1.4
Personne qui ne peuvent pas parler	1.5
Autre	7.7

On constate que le fait d'être confronté à la mort et à des personnes qui ne peuvent pas ou peu parler sont les raisons les moins importantes de changer de domaine, de façon statistiquement significative. Les difficultés liées aux horaires, bien que ne représentant pas une raison très forte (5,7 sur 10), constituent la raison la plus marquée pour changer de domaine parmi celles qui ont été proposées dans la liste. Toutes les autres raisons se situent à des niveaux d'importance similaires et inférieurs à 5. La rubrique « Autre » n'a pas été très souvent indiquée, malgré l'indication « autre, noter » à côté de la rubrique, et les raisons exprimées sont très spécifiques, voire uniques.

Les constats sont très différents lorsqu'on examine les raisons de complètement quitter le domaine du social. Dans le tableau qui suit, les raisons indiquées en gris foncé ont des IC qui ne se recoupaient pas avec au moins dix des douze autres raisons ; en gris clair, il y avait au moins sept autres raisons avec lesquelles les IC ne se chevauchent pas :

Tableau 4.28 : Raisons d'avoir complètement quitté le domaine du social, sur une échelle de 0 à 10, parmi les personnes ayant déjà eu au moins deux employeurs après l'obtention du CFC (n=86), moyenne arithmétique

	Moyenne (0-10)
Absence de possibilité de promotion	4.2
Manque de formation continue	3.1
Manque de reconnaissance des compétences acquises durant CFC	4.9
Salaire	5.9
Horaire	4.0
Choix des périodes de vacances	2.6
Conciliation vie famille/travail	2.9
Manque de reconnaissance p.r. ES et HES	4.8
Part consacrée aux soins	2.8

Si l'on laisse de côté la catégorie « Autre raison »³ (seules 32 personnes ont mentionné explicitement une raison), on constate que le salaire est la raison la plus prononcée de quitter le domaine du social. Ceci est un résultat à souligner, d'autant plus que la question du salaire ressurgit dans d'autres questions concernant l'évaluation du métier d'ASE par les répondant-e-s.

Ensuite, on constate que le manque de reconnaissance des compétences acquises durant le CFC est une autre raison importante, même si l'évaluation se situe à mi-chemin entre une raison très importante et une raison sans importance.

A l'autre extrémité, le choix des périodes de vacances ne semble pas poser problème, et n'incite pas à quitter le domaine du social.

4.2.3 Evaluation du métier d'ASE

Finalement, après avoir passé en revue de façon détaillée les parcours professionnels et de formation, nous avons demandé aux répondant-e-s d'évaluer la profession d'ASE sur un certain nombre de dimensions, ceci afin d'identifier les points jugés positifs et négatifs par les répondant-e-s. Dans le tableau qui suit, les dimensions indiquées en gris foncé correspondent à des dimensions dont l'IC ne se superposait avec aucune autre dimension, alors que ceux indiqués en gris clair étaient statistiquement différents d'au moins huit autres dimensions :

³ Les quelques raisons évoquées sont souvent très individuelles, et revêtent une importance très élevée pour les personnes concernées. Dans 40 cas sur 82, le score 10 a été attribué à la raison, ce qui explique le score moyen élevé.

Tableau 4.29 : Evaluation du métier d'ASE sur onze dimensions, sur une échelle de 0 à 10, 10 indiquant un aspect extrêmement positif (n=1044), moyenne arithmétique

Les possibilités de promotion	4.9
Les possibilités de formation continue	7.2
Le salaire	4.0
Les horaires de travail	6.1
Le choix des périodes de vacances	5.6
La conciliation vie de famille – vie professionnelle	6.2
Le manque de reconnaissance par rapport aux éducatrices et éducateur (ES ou HES)	4.8
Le fait de devoir administrer des soins	6.2
La charge de travail	5.8
Être confronté-e à la mort	5.8
Être confronté-e à des personnes qui ont de la peine à parler, voire sont dans l'impossibilité de parler	6.5

Le point le plus positif du métier d'ASE est lié aux possibilités de formation continue – la seule dimension qui recueille une évaluation supérieure à 7 sur 10. De façon intéressante, le fait de se retrouver face à des personnes qui ont de la peine à s'exprimer est plutôt perçu comme quelque chose de positif (la question n'était posée qu'aux personnes ayant déjà travaillé dans les milieux du handicap et des personnes âgées).

Certains aspects perçus comme plutôt positifs que négatifs, mais sans provoquer l'enthousiasme, sont les horaires de travail, le choix des périodes de vacances, la conciliation vie de famille – vie professionnelle et la charge de travail (qui n'est de toute évidence pas considérée comme particulièrement excessive). Il convient de constater que le fait d'être confronté à la mort (également demandé uniquement aux personnes ayant déjà travaillé dans les domaines du handicap et des personnes âgées) n'est pas perçu comme quelque chose de négatif.

Deux points négatifs ressortent, à savoir le manque de reconnaissance par rapport aux collègues ayant suivi des formations ES et HES, les éducateur-trice-s en particulier, et surtout le salaire, qui est de loin l'aspect le plus négativement évalué par les ASE.

Il est évidemment crucial de savoir si des différences notables existent entre les domaines dans lesquels les ASE sont actif-ve-s. Le tableau qui suit étant composé de très nombreuses cases, le parti a été pris de réaliser des tests de Kruskal-Wallis permettant de dire si, pour chaque ligne, les différences relevées sont statistiquement significatives (le cas échéant, un astérisque est indiqué au bout de la ligne), et on constate que c'est le cas pour toutes les dimensions sauf deux :

Tableau 4.30 : Evaluation du métier d'ASE sur onze dimensions sur une échelle de 0 à 10, 10 indiquant un aspect extrêmement positif (n=1044), différences entre domaines de travail actuels, moyenne arithmétique

Dimensions évaluées	Domaine actuel			Autre domaine du social		Quitté le social	*
	Enfance	Handicap	Pers. âgées	Autre domaine du social	Quitté le social		
Les possibilités de promotion	5.1	4.5	5.0	4.3	4.4		*
Les possibilités de formation continue	7.7	7.2	7.1	6.0	6.2		*
Le salaire	4.6	3.4	3.8	3.0	3.7		*
Les horaires de travail	6.7	5.1	6.1	4.8	5.2		*
Le choix des périodes de vacances	5.2	6.3	6.7	5.4	5.5		*
La conciliation vie de famille – vie professionnelle	6.8	5.0	6.3	5.5	5.6		*
Le manque de reconnaissance par rapport aux éducatrices et éducateur (ES ou HES)	5.4	4.5	4.6	3.7	3.7		*
Le fait de devoir administrer des soins	6.9	6.3	4.7	4.7	5.8		*
La charge de travail	6.2	5.3	5.6	5.2	5.0		*
Être confronté-e à la mort	5.2	5.4	6.6	5.5	5.3		
Être confronté-e à des personnes qui ont de la peine à parler, voire sont dans l'impossibilité de parler	5.8	6.9	6.8	5.7	6.1		

Il est frappant de constater que les personnes actuellement actives dans le domaine de l'enfance sont assez systématiquement celles qui donnent les évaluations les plus favorables. Ce n'est toutefois pas le cas pour le fait d'être confronté à la mort ou à des personnes incapables de s'exprimer, situations qui ont été rencontrées dans des activités antérieures, mais l'évaluation de ces deux dimensions n'est probablement pas plus mauvaise que celle des personnes travaillant dans d'autres domaines du social (les IC se chevauchant). La seule dimension moins bien évaluée que par les autres détenteur-trices du CFC d'ASE est le choix des périodes de vacances, les crèches et les UAPE fermant à des dates prédéterminées, ce qui laisse probablement peu de marge de manœuvre pour choisir les dates de vacances.

Pour bon nombre de dimensions, il est intéressant mais peu surprenant de constater que les personnes ayant quitté le domaine du social se montrent plus critiques que les personnes y travaillant encore, dans les domaines de l'enfance, des personnes âgées et, dans une moindre mesure, du handicap. Finalement, les personnes travaillant dans la catégorie floue et probablement hétérogène des « autres domaines du social » sont très souvent celles qui fournissent les plus faibles évaluations du métier d'ASE.

D'autres résultats sont intéressants: le jugement sur la conciliation vie de famille – vie professionnelle est significativement plus bas dans le domaine du handicap que dans les autres, alors que le fait d'administrer des soins est perçu comme légèrement négatif dans le domaine de la prise en charge des personnes âgées, alors que cela est perçu comme assez positif dans le domaine de l'enfance et du handicap.

Sur les neuf dimensions proposées pour lesquelles les différences sont statistiquement significatives, en comparant les trois domaines principaux d'activité des ASE, on constate que le domaine du handicap produit les jugements les plus négatifs pour six dimensions, le domaine du grand âge pour deux dimensions et l'enfance pour une seule dimension.

4.2.4 Projections dans 5 ans

Nous avons également demandé aux répondant-e-s de se projeter dans un futur proche de cinq ans, et tout d'abord de nous dire s'ils et elles pensaient être encore actif-ve-s dans le domaine social d'ici là :

Tableau 4.31 : Projection dans cinq ans dans le monde du social ou dans un autre secteur d'activité, personnes travaillant actuellement dans le social (n=871), en %

	Freq.	%
Oui, certainement encore dans le social	581	66.7
Plutôt oui	202	23.2
Plutôt non	68	7.8
Certainement pas	20	2.3

La très grande majorité des personnes concernées (89,9%) se voient encore travailler dans le monde du social d'ici cinq ans. De façon un peu étonnante, il n'y pas de lien statistiquement significatif entre la réponse à cette question et l'année d'obtention du CFC (rho de Spearman= 0.0348, p= 0.3044). Par contre, les différences sont très marquées d'un domaine à l'autre :

Tableau 4.32 : Projection dans cinq ans dans le monde du social des personnes travaillant actuellement dans ce domaine (n=871), en fonction du domaine actuel d'activité, en %

	Enfance	Handicap	Pers. âgée
Probablement pas dans le social	5.1	8.8	16.9
Certainement pas dans le social	1.8*	4.4*	2.8

En effet, si seule une très petite minorité (6,9%) des personnes travaillant dans le domaine de l'enfance envisage de quitter le social, cela est évoqué par plus d'une personne sur huit (13,2%) travaillant dans le domaine du handicap, et par près d'une personne sur cinq (19,7%) dans le domaine de la prise en charge des personnes âgées. En ce qui concerne la part de personnes certaines de quitter le social, toutefois, le secteur du handicap est celui qui affiche le taux significativement le plus élevé.

Le même phénomène analysé cette fois sous l'angle du mode d'accès au CFC d'ASE révèle des résultats assez contrastés (cf. tableau 4.33 ci-dessous), avec des taux de personnes envisageant de quitter le domaine du social se situant à environ une personne sur onze (8,8%) pour les personnes ayant suivi un apprentissage sans maturité intégrée, une sur dix (10,2%) pour les formations à l'ECG, une personne sur sept (13,9%) pour les personnes ayant fait valider leurs acquis professionnels et une personne sur cinq pour les CFC avec maturité

intégrée. Ce dernier groupe, toutefois, ne compte aucune personne ayant affirmé vouloir *certainement* quitter le social.

Tableau 4.33 : Projection dans cinq ans dans le domaine du social des personnes travaillant actuellement dans ce domaine (n=871), en fonction du mode d'obtention du CFC, en %

	CFC dual	CFC dual, matu. pro.	ECG	VAE
Probablement pas	6.5*	20*‡	8.6‡	11*‡
Certainement pas	2.3*	0*‡	1.6‡	2.9‡

Nous avons également demandé aux personnes pensant qu'elles seront encore actives dans le social dans cinq ans si elles envisageaient de changer de domaine au sein du social d'ici là :

Tableau 4.34 : Intentions de changer de domaine au sein du social d'ici cinq ans (n=783), en %

	Freq.	%
Je vais très certainement y rester	360	46.0
Plutôt oui	241	30.8
Plutôt non	43	5.5
Je vais certainement essayer de changer	139	17.8

Les trois quarts (76,8%) des personnes concernées indiquent qu'elles vont probablement ou certainement rester dans le domaine du social dans lequel elles travaillent actuellement, alors que plus d'un-e répondant-e concerné-e sur six exprime la certitude de vouloir changer de domaine.

Des différences entre domaines sont perceptibles (en nous focalisant sur les réponses négatives) :

Tableau 4.35 : Intentions de changer de domaine au sein du social d'ici cinq ans (n=783), en fonction du domaine actuel d'activité, en %

	Enfance	Handicap	Pers. âgée
Plutôt dans un autre domaine	3.9*	4.2‡	7.9*‡
Je vais certainement essayer de changer	15.5*	22.7*	19.3

Les intentions de changer de domaines sont similaires dans le domaine du handicap et des personnes âgées (environ 27%). Une fois encore, les personnes travaillant dans le domaine de l'enfance semblent être les plus satisfaites de leur situation professionnelle.

4.2.5 Impact de la pandémie Covid-19

Pour terminer, compte tenu de l'année très exceptionnelle qu'a été 2020 à cause de la pandémie engendrée par le SARS-Cov-2, qui a passablement affecté les activités professionnelles des ASE, il nous a paru très important de comprendre son impact auprès des personnes travaillant actuellement dans le social, en soulignant le fait que l'enquête a eu lieu avant la deuxième vague d'infections:

Tableau 4.36 : Impact de la pandémie sur les personnes travaillant actuellement dans le social (n=550), en %

	Freq.	%
Je n'ai pas pu travailler du tout pendant le confinement	208	37.8
Le travail a été beaucoup plus difficile	109	19.8
Le travail a été un peu plus difficile	163	29.6
Le travail n'a pas été plus difficile que d'habitude	70	12.7

Quatre répondant-e-s sur dix (37,8%) n'ont pas pu travailler durant le confinement, alors qu'un cinquième environ (19,8%) des personnes concernées indique que leur travail a été beaucoup plus difficile. Comme on pouvait s'y attendre, la différence a été très marquée entre les domaines du social, en se focalisant sur les personnes n'ayant pas pu travailler et celles ayant dû faire face à des difficultés majeures :

Tableau 4.37 : Impact de la pandémie sur les personnes travaillant actuellement dans le social (n=550) en fonction du domaine d'activité, en %

	Enfance	Handicap	Pers. âgée	
Je n'ai pas pu travailler du tout pendant le confinement	40.8	22.4	4.2	*
Le travail a été beaucoup plus difficile	18.5	38.1	50.7	*

Quatre personnes sur dix travaillant dans le domaine de l'enfance n'a pas pu travailler, contre un cinquième dans le domaine du handicap et 4,2% seulement dans le domaine de la prise en charge des personnes âgées. En outre, la moitié des personnes travaillant dans ce dernier domaine indiquent que leur tâche a été très complexe pendant cette période, alors que c'est le cas pour environ quatre personnes sur dix dans le domaine du handicap, et seulement une personne sur six dans le domaine de l'enfance.

Reste à savoir si ces événements ont nui, ou au contraire bénéficié, à l'image que les répondant-e-s se font de leur profession. Il convient toutefois souligner que comme les questions ont été posées avant que la deuxième vague de la pandémie ne frappe la Suisse et que celle-ci a été notablement plus grave que la première, le regard pourrait être plus négatif au moment de rédiger ce rapport :

Tableau 4.38 : Degré de péjoration ou d'amélioration du regard porté sur la profession suite au confinement / travail pendant la pandémie au printemps 2020 (n=550), en %

	Freq.	%
Pas vraiment, voire pas du tout péjoré	347	63.1
a amélioré le regard que je porte	108	19.6
a péjoré le regard que je porte	80	14.6
a beaucoup péjoré le regard que je porte	15	2.7

Il est intéressant de constater que seule une personne sur six environ (17,3%) a vu la perception de sa profession se dégrader. Sans surprise, au vu des résultats précédents, de profondes différences s'observent entre les domaines du social :

Tableau 4.39 : Degré de péjoration ou d'amélioration du regard porté sur la profession suite au confinement / travail pendant la pandémie au printemps 2020 (n=550) en fonction du domaine d'activité, en % :

	Enfance	Handicap	Pers. âgée	
a péjoré le regard que je porte	15.2	11.2	21.8	*
a beaucoup péjoré le regard que je porte	2.5	8.2	6.3	*

En effet, la dégradation du regard que les personnes portent sur leur profession a été plus marqué dans le domaine des personnes âgées (28,1%) que dans les deux autres domaines, à savoir une personne sur cinq (19,4%) dans le domaine du handicap et une personne sur six dans le domaine de l'enfance (17,7%). Toutefois, la part affirmant que leur perception a été fortement péjorée est plus élevée dans le domaine du handicap que dans celui des personnes âgées. Le fait que le taux de répondant-e-s indiquant que leur regard a été affecté négativement est notablement plus élevé dans le domaine de la prise en charge des personnes âgées, reflète le fait que la situation était, de toute évidence, plus tendue dans le domaine d'activité concentrant les personnes les plus à risque de mourir d'une infection par le SARS-Cov-2.

4.3 Synthèse et conclusion du deuxième volet

Le second volet de la recherche, reposant sur un sous-groupe important d'ASE ayant décroché leur CFC dans le canton de Vaud entre 2012 et 2019 (environ quatre sur dix), fournit des éléments importants reposant sur des interprétations prudentes. Rappelons ici quelques-uns des résultats les plus centraux compte tenu des objectifs de la recherche :

- La très grande majorité des détenteur-trice-s du CFC d'ASE - plus de 90% - ne fait pas l'expérience du chômage, ou alors un chômage très court (moins de six mois), ce qui montre que l'offre d'ASE n'est pas excessive et correspond aux besoins des terrains.
- 11,4% des diplômé-e-s de la période observée ont déjà quitté le social, mais ce taux s'élève à 21,8% pour les formations généralistes, à environ 9% pour les domaines personnes âgées et handicap. Ce taux est de seulement 5,2% pour le domaine de l'enfance. Parmi les personnes diplômées avant 2016, 15,5% ont quitté le social.
- La raison la plus forte pour quitter le domaine du social est le salaire, suivi par le manque de reconnaissance des compétences par rapport aux collègues ayant des formations tertiaires.
- Environ 45% des diplômé-e-s de la période 2012-2019 ont déjà commencé une autre formation, et ce taux s'élève à 52% environ pour les personnes ayant obtenu leur CFC depuis au moins cinq ans au moment de remplir le questionnaire. 77% des personnes ayant obtenu leur CFC via l'ECG avaient déjà commencé une autre formation au moment de l'entretien, une formation tertiaire dans la majorité des cas. Ainsi, le fait de ne plus proposer l'option socio-éducative de l'ECG comme voie d'accès au CFC d'ASE n'engendrera pas de baisse très marquée du nombre d'ASE actif-ve-s dans le social.
- La motivation la plus forte pour continuer à se former est le salaire, suivi par le fait d'avoir un métier plus intéressant.

- Neuf ASE sur dix qui travaillaient en 2020 dans le social s'y voient encore en 2025. Ainsi, si la tendance à quitter le domaine du social ou le métier d'ASE via une formation supérieure est importante à court terme, elle se stabilise ensuite. Cette tendance est modélisée dans les projections présentées dans le troisième et dernier volet de la recherche (sous forme de hausse logarithmique), car il s'agit d'un paramètre fondamental dans la détermination de l'offre d'ASE.
- La dimension la plus négativement évaluée du métier d'ASE est, de loin, le salaire. Le point le plus fort est la possibilité de pouvoir continuer à se former. La plupart des autres dimensions font l'objet d'évaluations tièdes.
- La pandémie Covid-19, si elle a affecté un grand nombre de détenteur-trice-s d'un CFC d'ASE, n'a pas eu un impact négatif majeur sur la perception de la profession. Toutefois, et c'était prévisible, l'effet a été le plus fort pour les personnes travaillant dans le domaine de la prise en charge de personnes âgées.

Une bonne partie des résultats présentés dans ce second volet sont utilisés dans le troisième volet de la recherche, c'est-à-dire le volet prospectif, en particulier :

- les modes d'accès au CFC (apprentissage dual, validation des acquis et article 32, filière socio-économique de l'ECG),
- la part des ASE débutant une formation tertiaire,
- celle des ASE quittant complètement le domaine du social,
- le secteur de formation et le secteur d'activité actuel,
- le lien entre domaine du CFC (enfance, handicap, personnes âgées ou formation généraliste) et domaine d'activité actuel,
- la distribution des âges pour estimer le nombre de personnes qui atteindront l'âge légal de la retraite d'ici à 2030.

5. Volet prévisionnel : combien faudra-t-il avoir d'ASE en plus en 2030 dans le canton de Vaud ?

Introduction

Il s'agit d'évaluer le nombre d'ASE qui devront être formé-e-s dans le canton de Vaud, et qui viendront s'ajouter au pool déjà existant, dans un avenir relativement proche, fixé ici à l'horizon 2030, les projections portant donc sur la période 2020-2030.

Il y a, de toute évidence, deux grands types de facteurs à prendre en compte : d'une part, ceux liés au besoin d'ASE et aux places vacantes (demande) et, d'autre part, ceux liés à la part d'ASE quittant le secteur du social, à la part des ASE poursuivant une formation tertiaire ultérieure (ES ou HES) et celles et ceux partant à la retraite (offre).

Les principales informations utilisées pour réaliser ce troisième volet de cette recherche sur le devenir des ASE sont, d'une part, un certain nombre de paramètres dérivés de l'enquête ad hoc réalisée en ligne auprès des personnes ayant obtenu un CFC d'ASE entre 2012 et 2019 dans le canton de Vaud (deuxième volet de la recherche), qui sont énumérés dans la conclusion du chapitre précédent, et, d'autre part, des paramètres issus de projections réalisées par divers organismes publics vaudois et fédéraux, tels que Statistique Vaud, la Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE), diverses sections du Département de la santé et des affaires sociales (DSAS) du canton de Vaud, et l'Observatoire de la santé (Obsan) de l'Office fédéral de la statistique, qui sont présentés de façon détaillée ci-dessous.

En outre, des **entretiens d'expert-e-s** réalisés avec divers cadres de l'administration cantonale et des milieux associatifs ont permis d'affiner les hypothèses utilisées pour réaliser les projections présentées ci-dessous. Ces expert-e-s ont parfois contacté d'autres acteurs des domaines dans lesquels les ASE sont actif-ve-s pour compléter leurs réponses, ou ont transmis divers documents de travail, ce qui a permis de réunir une information riche permettant d'affiner les hypothèses utilisées dans les projections présentées ci-dessous.

5.1 Facteurs liés à la demande : évolutions sociodémographiques et besoins socio-politiques

Le premier facteur concerne l'évolution de diverses composantes de la population, en particulier l'évolution prévisible du nombre d'enfants fréquentant les crèches et les structures parascolaires, du nombre de personnes très âgées, dont une bonne partie sera amenée à résider dans un EMS, à fréquenter des centres d'accueil temporaire ou des appartements protégés, et de la part de personnes affectées par des handicaps lourds, y.c. des polyhandicaps, nécessitant des prises en charge résidentielles ou ambulatoires.

A cette fin, des hypothèses doivent être faites concernant l'évolution des comportements de la population et des autorités politiques dans la prise en charge des enfants, des personnes en situation de handicap n'étant pas ou peu autonomes, et des personnes âgées dépendantes. Ce dernier point est évidemment beaucoup plus difficile à prédire. Certaines projections utilisées dans cette partie de la recherche ont formulé des hypothèses à ce propos, surtout sur le comportement de la population, qui seront indiquées explicitement. L'auteur du présent rapport, après consultation avec divers spécialistes des divers secteurs de l'intervention socio-sanitaire, en a également formulées qui concernent cette fois le

comportement des décideur-se-s politiques et administratif-ve-s, qui seront également explicitement relevées.

Dans une première étape (sections 5.1.1 à 5.1.3), nous partons de l'hypothèse que la composition des équipes socio-éducatives restera constante d'ici à 2030. L'hypothèse d'une composition constante du personnel, toutefois, est peu probable et des hypothèses alternatives seront présentées dans la section 5.1.4 ci-dessous, se penchant donc sur les facteurs socio-politiques pouvant influencer la composition des équipes socio-éducatives dans les institutions où travaillent des ASE.

Notons également, et cela revêt toute son importance dans un secteur d'activité dans lequel la part de femmes est très élevée, que nous faisons l'hypothèse que les absences de courte et longues durée dues à la maternité, ainsi que les retraits du marché du travail pour remplir des fonctions de proche aidant, concerneront une part identique d'ASE entre 2020 et 2030 qu'entre 2010 et aujourd'hui. En outre, nous faisons l'hypothèse que la distribution des taux d'activité restera la même.

Les principales hypothèses concernant l'évolution des besoins dans les domaines de la prise en charge des personnes âgées, de la (petite) enfance et des personnes en situation de handicap sont synthétisées **à la section 5.1.4.4, avec deux hypothèses par secteur d'activité**. La section 5.2 est ensuite dévolue à l'évolution de l'offre, en particulier la part d'ASE quittant le métier, voire quittant le domaine du social, ainsi que les départs à la retraite. La section 5.3 présente le modèle utilisé pour les projections, les calculs effectués et les résultats en découlant.

5.1.1 Evolution de la demande dans le domaine des personnes âgées

Pour évaluer la hausse des besoins dans ce domaine, ainsi que la hausse de personnel y relative, plusieurs sources d'informations sont à disposition. D'une part, Statistique Vaud a produit des projections dans le rapport « Prise en charge médico-sociale et sanitaire des seniors à l'horizon 2040 », prenant en compte la croissance démographique, des hypothèses sur l'évolution de l'état de la santé dans la population et sur les taux de recours aux EMS et aux soins à domicile (Statistique Vaud 2017). Les scénarios qui nous ont été recommandés par Statistique Vaud comme étant plus probables reposent sur le scénario moyen de croissance de la population, sur un état de santé en moyenne similaire à celui d'aujourd'hui, et sur deux hypothèses concernant le taux de recours aux prises en charge formelles différents.

Dans ces scénarios, la hausse du nombre de personnes prises en charge est la suivante, les deux chiffres pour chaque type de prise en charge correspondent aux deux scénarios de recours aux prises en charge formelles (si la part prise en charge en EMS est plus élevée, alors la part des soins à domicile est automatiquement plus basse) :

- En EMS : +24,2% et +21,8%
- Soins à domicile : + 27,0% et + 28,1%

En outre nous disposons de la part d'ASE travaillant en EMS et dans d'autres types d'activités dans le deuxième volet de l'étude : l'enquête ad hoc a montré que 79,8% des ASE travaillant dans le domaine de la prise en charge des personnes âgées sont actif-ve-s dans un EMS, 16,8% en ambulatoire et 3,4% en appartements protégés. Appliqués aux pourcentages ci-dessus et en regroupant les deux derniers secteurs pour simplifier, nous obtenons **une hausse globale de personnes prises en charge formellement, et donc de la demande d'ASE, de 23,1% et 24,7% respectivement** (c'est-à-dire $0,798 \times 21,8 + 0,202 \times 28,1$ et $0,798 \times 24,2 + 0,202 \times 27$).

5.1.2 Evolution de la demande dans le domaine de l'enfance

En ce qui concerne l'évolution de la demande de **places institutionnelles en pré- et parascolaire**, selon un rapport de la Fondation pour l'accueil de jour de l'enfance (faje 2018), une forte pression va s'exercer. Ce rapport tient non seulement compte des fluctuations démographiques, mais fait également des hypothèses sur l'évolution de la participation des parents sur le marché du travail.

La principale conclusion utilisée ici est que, en 2030, l'augmentation du nombre de places en pré- et parascolaire, en comparaison avec l'année 2020, permettant de maintenir le taux de couverture actuel (51% des besoins, qui correspond à 18,9% des enfants) – sachant que le nombre de places institutionnelles s'élève à 28'851 en 2020 selon l'Office de l'accueil de jour des enfants - s'élève à **17,3%** (+4'993 places par rapport aux 28'851 de 2020).

S'il s'agissait de couvrir les besoins complètement d'ici à 2030, donc d'avoir un taux de couverture de 100% (ce qui correspond à 38,7% des enfants, hypothèse très peu probable), il faudrait alors augmenter le nombre de places de 96,5% (+27'827 places par rapport aux 28'851 de 2020). Nous ne retenons pas ce chiffre ici.

Tableau 5.1 : Evolution du nombre de places à ouvrir pour i) maintenir le taux de couverture des besoins situé à 51% aujourd'hui et ii) couvrir les besoins à 100%

Taux de couverture du besoin								
	2015		2020		2025		2030	
Taux de couverture modélisé	37.1%		37.0%		38.1%		38.7%	
Taux de couverture actuel	18.9%		18.9%*		19.5%*		19.7%*	
Places à ouvrir compte-tenu de l'existant								
	2015		2020		2025		2030	
pour couvrir le besoin	+18'108		+20'429		+24'491		+27'827	
- en préscolaire	3'673	20%	4'596	22%	6'014	25%	7'182	26%
- en parascolaire	14'436	80%	15'832	78%	18'478	75%	20'645	74%
pour maintenir la part atteinte			+1'219		+3'290		+4'993	
- en préscolaire			661	54%	1'676	51%	2'512	50%
- en parascolaire			558	46%	1'614	49%	2'480	50%

Fig. 33 : Modélisation du taux de couverture à court et moyen termes et évaluation des besoins en places d'accueil institutionnel selon le scénario moyen. * le taux de couverture actuel projeté pour les années futures en tenant compte d'une valeur d'effort atteint stabilisée à hauteur de sa valeur actuelle, soit 51.0%

Source : faje 2018, fig.33 page 37.

Le premier scénario proposé est donc un maintien au niveau actuel du taux de couverture des besoins (51%), mais il est bon d'avoir un deuxième scénario pour avoir un intervalle dans lequel l'augmentation se situera assez vraisemblablement. Comme une couverture de 100%

des besoins est une hypothèse irréaliste, nous avons recouru à des entretiens d'expert-e-s. Ces entretiens laissent à penser que le taux de couverture des besoins devrait nécessairement augmenter, et une hypothèse raisonnable est **60% de couverture des besoins en 2030**. A ce stade, nous faisons l'hypothèse que la part des ASE restera la même au sein des équipes éducatives à l'horizon 2030, mais la possibilité d'une hausse due à un souhait politique/à des fortes pressions budgétaires est envisagée à la section 5.1.4.

A l'horizon 2030, en résumé, il faudrait 17,3% de places institutionnelles en plus qu'en 2020 pour maintenir le taux de couverture de besoins actuel. Pour couvrir 60% des besoins, il faudrait alors créer 5'874 places supplémentaires ($=60 \cdot 4'993/51$), c'est-à-dire augmenter le nombre de places de **20,4%** ($=5'874/28'851$).

5.1.3 Evolution de la demande dans le domaine du handicap

En ce qui concerne l'augmentation de la demande d'ASE dans le domaine de la prise en charge des **personnes en situation de handicap**, une première approche permettant d'envisager les besoins à venir repose sur la distribution des classes d'âge au sein des établissements socio-éducatifs (ESE) et l'évolution de la taille de ces classes d'âge d'ici à 2030. Nous présenterons ensuite une projection portant sur la période 2018-2023 et reposant sur des calculs prenant en compte un plus grand nombre de facteurs, et en combinant les deux approches, nous obtenons une évaluation de la hausse des besoins sur la période 2020-2030.

En ce qui concerne la première approche, selon le Rapport sur les inspections en ESE handicap mental, handicap physique et polyhandicap 2016-2019, réalisé par le Contrôle interdisciplinaire des visites en établissements sanitaires et sociaux (CIVESS 2020), la distribution des classes d'âge au sein des établissements socio-éducatifs (ESE) vaudois est la suivante :

Tableau 5.2 : Distribution des classes d'âge au sein des ESE du canton de Vaud

Classes d'âge	Part en % en 2016
18-30 ans	22
30-43 ans	21
44-66	44
67-79	11
80 et plus	2

Source : CIVESS 2020, figure page 7.

Une première estimation de la hausse de la demande peut être faite sur la base du raisonnement suivant : il est raisonnable de faire l'hypothèse que l'incidence de divers handicaps reste la même dans différentes classes d'âge sur une période courte – ici, dix ans (Miami University 2014). Dans un deuxième temps, il suffit d'utiliser des projections démographiques par classe d'âge et de les appliquer aux chiffres actuels sur les populations en situation de handicap.

En ce qui concerne l'évolution des classes d'âge dans le canton de Vaud, les projections de Statistique Vaud indiquent une variation de la part des classes d'âges utilisées dans le tableau 5.2 ci-dessus dans la population entre 2020 et 2030, en partant des 18-30 ans, de -1.2%, +8.0%, +5.7%, +24.7% et +42,8%, respectivement. Ces taux, appliqués aux pourcentages présentés dans le tableau 5.2 ci-dessus, indiquent donc **que l'augmentation** des besoins liées à la croissance démographique serait de **7,5%** à l'horizon **2030 dans les ESE** ($= 0,22*(-1,2) + 0,21*8 + 0,44*5,7 + 0,11*24,7 + 0,02*42,8$), par rapport à l'année 2020. Avec la même méthode nous obtenons une hausse de **6,7% pour la période 2015-2020**. Les périodes choisies ici (2015-2020 et 2020- 2030) sont liées aux tableaux disponibles produits par Statistique Vaud.

Ces calculs reposant uniquement sur l'évolution démographique sont trop simples, en effet. Un facteur important, mais difficile à évaluer à moyen terme, concerne l'évolution de l'incidence de divers types de handicaps. Ce facteur a été pris en compte dans un rapport de planification non publié, mais gracieusement mise à notre disposition par le DSAS. Ce rapport prend en outre en compte l'évolution des rentes AI et, bien entendu, les évolutions démographiques. Dans ce rapport, les auteur-e-s arrivent à la conclusion que l'augmentation du nombre de places en ESE devrait s'élever à **7,4% sur la période 2017-2022 pour les ESE secteur hébergement** et de **5,9% pour le secteur ambulatoire** sur la même période.

Nous avons donc, pour le secteur résidentiel, une estimation précise pour la période 2017-2022 (+7,4%, celle du rapport de planification), et une estimation moins précise (reposant uniquement sur les évolutions démographiques), pour les périodes 2015-2020 (+6,7%) et 2020-2030 (+7,5%). Comment pouvons-nous combiner ces approches pour estimer une hausse vraisemblable des besoins pour la période 2020-2030 ?

Il est frappant de constater la similitude entre le taux d'augmentation des besoins lié à la distribution des âges dans les ESE (6,7% pour 2015-2020) et celui obtenu dans la simulation plus approfondie fournie dans le rapport de planification du DSAS (7,4% pour 2017-2022), pour des périodes très similaires. Cela pourrait être une coïncidence, mais c'est peu probable, et **face à l'absence de projection pour la période 2022-2030, cela semble être une indication utile.**

Sur la base des informations récoltées lors des entretiens d'expert-e-s, tout laisse à penser que l'évolution entre 2022 et 2030 pourrait être assez similaire à celle prévue pour 2017-2022, soit aux alentours de 7,4% pour les ESE secteur hébergement et de 5,9% pour les ESE secteur ambulatoire. Or, comme indiqué plus haut, la projection reposant sur des paramètres démographiques indique une hausse de 7,5% du nombre de places en ESE entre 2020 et 2030.

Ce chiffre pourrait être un peu sous-estimé par rapport à une projection plus fine : pour rappel l'estimation du rapport de planification pour la période récente était de 0,7 point de pourcentage plus élevée que celle basée sur la croissance démographique, à savoir 7,4 contre 6,7 %. Faisons l'hypothèse que l'écart entre la projection démographique et la projection fine présentée ci-dessus reste le même pour la période 2020-2030 que pour la période 2015-2020/2017-2022. La projection plus fine était 10,4% supérieure la projection reposant sur la croissance démographique uniquement ($7,4/6,7=1,104$), **nous obtenons alors une hausse de 8,3% de la demande pour les ESE** ($1,104*7,5=8,28$) pour la période 2020-2030.

Pour les activités ambulatoires, il n'y a pas d'information comparable à celle présentée plus haut.-Nous alors contraints de faire l'hypothèse que la hausse comparative des deux secteurs est la même pour la période 2020-2030 que pour la période 2017 à 2022, c'est-à-dire +7,4% pour les ESE et +5,9% pour les activités de jours, c'est-à-dire 25% plus élevée ($7,4/5,9=1,25$) pour les activités en résidentiel que pour les activités de jour.

Ainsi, cela implique que la hausse prédite pour les activités des ESE (+8,3% présentée ci-dessus) est 25% plus grande que la hausse dans le domaine des activités de jour, ce qui implique donc **une augmentation de 6,6%** (c'est-à-dire $8,3/1,25$) pour les activités de jour.

Enfin, l'enquête ad hoc réalisée dans le cadre du deuxième volet de la recherche indique que les trois quarts (76%) des ASE travaillant dans le domaine de la prise en charge des personnes en situation de handicap travaillent dans le résidentiel et un cinquième dans l'ambulatoire/accueil de jour (21%, les 3% restant travaillant dans des appartements protégés, que nous regroupons par simplification avec l'ambulatoire), ces augmentations peuvent être décomposées de la façon suivante :

- 8,3% d'augmentation pour 76% du personnel (le secteur résidentiel)
- 6,6% d'augmentation pour 24% du personnel (prise en charge ambulatoire)

Ce qui représente donc une **augmentation totale projetée de 7,9% du nombre d'ASE** ($= 0,76*8,3 + 0,24*6,6$) dans le domaine de la prise en charge des personnes en situation de handicap, si la composition du personnel ne varie pas entre 2020 et 2030.

Ayant maintenant évalué pour les trois domaines (personnes âgées, (petite) enfance, et personnes en situation de handicap) la hausse de la demande qui sera liée aux variations sociodémographiques, nous allons également chercher à savoir si des facteurs sociopolitiques, c'est-à-dire des nécessités perçues par les responsables politiques, les administrations et le secteur associatif, de modifier la composition du personnel, font encore varier ces estimations.

5.1.4 Evolution prévisible ou envisageable de la composition du personnel

La question est de savoir si la part des ASE va augmenter dans les équipes éducatives et de soins, notamment dans le but de contenir l'augmentation des dépenses qui semble inévitable compte tenu de l'augmentation des besoins décrite ci-dessus, ou dans l'objectif inverse d'améliorer le niveau de formation moyen pour faire face à des défis plus complexes.

5.1.4.1 Domaine de la prise en charge des personnes âgées

L'observatoire de la santé (Obsan) de l'Office fédéral de la statistique produit des projections concernant les besoins en personnel de santé, et l'une des rubriques concerne les EMS. Les ASE sont inclus-e-s dans les analyses comme du personnel de santé. L'Obsan remet des analyses régionalisées aux cantons concernés, et c'est le cas pour Vaud. Ces projections reposent sur les évolutions démographiques, y.c. les questions migratoires, mais prennent également en compte une directive du DSAS de 2018 concernant la hausse du personnel

qualifié dans les EMS. Selon ces projections (Merçay et al. 2016), **le personnel de niveau secondaire II**, catégorie englobant les ASSC CFC, les ASE CFC, les Aides en soin et accompagnement (ASA) AFP, ainsi que les aide-soignant-e-s avec certificat **a été projeté comme ayant 43% d'augmentation entre 2014 et 2030**, sans que la part des ASE parmi ces personnes ne soit estimée. En l'état actuel, une bonne partie de cette augmentation a déjà eu lieu. Dans ses projections vaudoises, l'Obsan fait l'hypothèse d'une part constante d'ASE dans le personnel de niveau secondaire II entre 2014 et 2030, en plus d'utiliser les directives sur la hausse du personnel qualifié pour l'évolution à court terme. Toutefois, cette hypothèse a été jugée peu crédible par les spécialistes vaudois-e-s consultés dans le cadre de ce travail.

Dans le canton de Vaud, selon un rapport récent de la commission thématique de la santé publique (Grand Conseil 2021), la majorité des aîné-e-s qui entrent en EMS ont 88 ans et plus, en lien avec une politique très forte de maintien à domicile, ce qui fait que le taux de prise en charge en EMS est l'un des plus bas de Suisse. Les EMS, toujours selon ce rapport (Grand Conseil 2021), deviennent de plus en plus des lieux de soins, même si les fonctions sociales et d'animation socio-culturelles demeurent. Les suivis de soins deviennent de plus en plus complexe, et l'une des mesures-phares prévues est de changer la dotation en ressources humaines, passant d'une composition 15% formation tertiaire- 22,5% de niveau secondaire II - 62,5% de niveau auxiliaire, à une répartition 20% tertiaire – 30% secondaire II – 50% auxiliaire. **Ceci implique donc une hausse relative de 33% du personnel de niveau secondaire II.** Les conclusions de ce rapport vont dans le même sens que la réponse récente du Conseil d'Etat à l'interpellation Julien Eggenberger et consorts – Un vrai merci : vers une revalorisation du personnel de la santé et des soins (20_INT_491) – qui indique clairement que la structure de dotation en EMS va être revalorisée, avec plus de personnes ayant des formations HES, CFC et AFP. Cette réponse du Conseil d'Etat ne précise pas quelles seront les parts des formations CFC et AFP dans la revalorisation de la structure de dotation, contrairement au rapport de la commission thématique de la santé publique mentionné plus haut.

Cela, toutefois, ne signifie par une hausse relative de 33% du nombre d'ASE. En effet, la demande devrait être plus forte pour des personnes ayant des profils sanitaires, p.ex. des détenteur-trice-s de l'AFP en Aide en soins et accompagnement (ASA) ou du CFC d'Assistant-e-s en soin et santé communautaire (ASSC), que pour des ASE. Notons en outre qu'une grande partie du personnel auxiliaire est issu de la migration ou a connu des parcours professionnels compliqués ou atypiques, et ce qui semble plus probable est que la qualification du personnel auxiliaire passera plutôt par le niveau AFP.

En effet, comme indiqué dans certains entretiens, mais aussi par des retours de professionnel-le-s de terrains dans d'autres contextes, la prise en charge de la population de plus en plus âgée dans les EMS est principalement médicale, ce qui corrobore les propos du rapport du Grand Conseil mentionné ci-dessus, avec plus de polymorbidité et plus de problèmes cognitifs, donc la hausse de détenteur-trice-s de CFC passera largement par la hausse du nombre d'ASSC. En outre, la hausse importante du nombre d'ASE dans le social ces dernières années a été clairement le fait du domaine de l'enfance, alors que les niveaux ont été plus stables dans le domaine des personnes âgées. Une experte estime que la part des ASE en EMS devrait rester assez stable. Il pourrait toutefois y avoir une hausse dans d'autres activités, notamment dans les centres d'accueil temporaire (CAT) ou pour divers « accueils de midi » qui pourraient se développer à l'avenir, ce qui pourrait augmenter un peu la demande pour

des ASE. Une autre experte avance le chiffre que si la part d'ASE dans le personnel devait augmenter, cette hausse serait faible, au **maximum 5%**.

Ce taux d'augmentation de 5% liée à la structure de la dotation du secteur de la personne âgée est ensuite appliqué aux taux présentés plus haut, c'est-à-dire ceux liés à l'augmentation du nombre de personnes âgées dépendantes (pour rappel : 23,1% et 24,7%). La borne inférieure de la variation de la demande est donc liée au fait que les besoins augmentent de 23,1% et que la hausse du nombre de collaborateur-trice-s passe principalement par des AFP et des ASSC au point que la part d'ASE n'augmente pas, et la borne supérieure est liée à l'hypothèse d'une hausse des besoins de 24,7% et d'une augmentation de la part des ASE de 5% dans le personnel, ce qui implique au final **une hausse de 25,9%**.

Récapitulons donc ici les hypothèses liées à la demande :

Hypothèse, hausse minimale: la hausse du nombre d'ASE dans le domaine des personnes âgées sera de **23,1%**

Hypothèse, hausse maximale : la hausse du nombre d'ASE dans le domaine des personnes âgées sera de **25,9%**

5.1.4.2 Domaine de la (petite) enfance

En 2019, les directives cantonales prévoient toujours que 80% du personnel d'encadrement doit être au bénéfice d'une formation professionnel-le dans le domaine de l'enfance, comme précédemment, mais la composition devrait être différente, avec un passage d'une répartition 2/3 tertiaire – 1/3 ASE à environ moitié-moitié, sans qu'une date d'implémentation précise ne soit fournie. Dit autrement, **la part d'ASE** dans les équipes éducatives **devrait passer de 1/3 de 80% du personnel, soit 26,6%, à la moitié, soit 40%**. Il n'y a pas moyen de savoir si cela sera entré en vigueur en 2030, mais cela est fort probable pour des directives qui seront entrées en vigueur 11 ans plus tôt.

Ainsi, cela représente une hausse de la part des ASE dans les équipes éducatives de 13,4 points de pourcentage, soit **une hausse de 50,4%** ($=13,4/26,6$). Donc, pour définir une hypothèse de hausse maximale d'ici à 2030, ceci implique que l'hypothèse formulée ci-dessus d'une augmentation de 20,4% au maximum de personnel dans le domaine de la (petite) enfance liée à la hausse des besoins doit être multipliée par 1,504, donc 30,7% d'augmentation du nombre d'ASE.

Ainsi pour la demande d'ASE nous formulons deux hypothèses, l'une ayant trait au maintien de la composition du personnel actuelle et la hausse la moins forte des besoins, l'autre à l'augmentation de la demande d'ASE décrite dans les directives 2019 et la hausse la plus forte des besoins. Ainsi, les deux hypothèses pour le domaine de la petite enfance sont :

Hypothèse, hausse minimale: la hausse du nombre d'ASE dans le domaine de la (petite) enfance sera de **17,3%**

Hypothèse, hausse maximale : la hausse du nombre d'ASE dans le domaine de la (petite) enfance sera de **30,7%**

5.1.4.3 Domaine du handicap

Les entretiens d'expert-e-s avec des cadres de l'administration cantonale et des milieux associatifs laissent à penser que la composition du personnel travaillant dans le domaine du handicap pourrait changer à l'avenir, avec toutefois des avis divergents. La part des personnes ayant un niveau de formation secondaire II pourrait augmenter, le domaine du handicap ayant une part élevée de personnes de formation tertiaire. S'il devait y avoir une hausse de la part du personnel de niveau secondaire II, il est très improbable qu'elle soit du même ordre que celle prévue dans le domaine de l'enfance. En outre, une hausse du personnel « social » relativement au personnel de santé est envisageable, mais cela est plus spéculatif.

Il est intéressant de relever que les avis semblent divergents à première vue : d'une part, selon une experte, il est peu probable qu'une baisse du personnel de niveau tertiaire soit activement promue, notamment parce que certains incidents récents relayés dans la presse, p.ex. le décès d'un enfant en situation de handicap aux toilettes, rendent la volonté de baisser le niveau de formation du personnel difficile à entendre, notamment pour les parents qui ont de fortes attentes. Une autre experte souligne le fait qu'un changement de financement à venir pourrait même faire augmenter la part de formation HES, ou du moins que la dotation restera la même. Les profils tertiaires permettent aux établissements de garantir un certain niveau de prestations. En outre, le domaine du handicap n'est pas autant sous pression financière que le domaine de l'enfance ou celui des personnes âgées.

A contrario, divers expert-e-s nous ont signalé des difficultés importantes dans le domaine du handicap, notamment des difficultés de recrutement et de fidélisation du personnel, dues à la pénibilité du travail. Certaines institutions recourent aux formations de niveau ES pour fidéliser leur ASE. Trois directions d'institutions « résidentielles » ont été contactées et elles s'accordent à dire qu'il y a un exode des collaborateur-trice-s de niveau ES/HES vers les structures ambulatoires du handicap, ou vers le secteur de l'enfance et de la jeunesse. Cette tendance est particulièrement forte pour les éducateur-trice-s dans les établissements accueillant des personnes en situation de polyhandicap, ce qui est attribué à la pénibilité du travail et à des problèmes de reconnaissance. Ces directions partagent l'avis que la part d'ASE devrait augmenter à l'avenir, pour combler l'exode des formations tertiaires, parce que les cahiers des charges des éducateur-trice-s et des ASE ne sont, en fait, pas très différents, et sur le terrain il est très difficile de distinguer les tâches de ces deux catégories de collaborateur-trice-s.

De ce qui précède, il ressort que, très vraisemblablement, la part d'ASE ne va pas diminuer, mais qu'elle ne devrait pas non plus augmenter fortement au détriment des profils tertiaires (principalement les éducateur-trice-s ES et HES). Personne ne s'étant lancé pour fournir un chiffre, aussi approximatif fût-il, nous décidons de fixer cette **hausse relativement limitée à 10%**. La hausse des besoins étant déjà relativement faible dans le domaine du handicap (7,9%), multiplier ce nombre par un taux faible ne ferait guère de différence.

Comme pour les deux autres domaines, deux hypothèses sont faites ici, la première postulant que la composition du personnel ne changera pas entre 2020 et 2030, et la deuxième selon laquelle la part d'ASE augmentera de 10%, ce taux étant appliqué à une hausse des besoins de 7,9%, ce qui implique **une augmentation totale de la demande de 8,7%** ($= 1,1 * 7,9$).

En résumé, les deux hypothèses de hausses envisagées pour le domaine du handicap sont les suivantes :

Hypothèse, hausse minimale : la hausse du nombre d'ASE dans le domaine du handicap sera de **7,9%**

Hypothèse, hausse maximale : la hausse du nombre d'ASE dans le domaine du handicap sera de **8,7%**

5.1.4.4 Les six hypothèses de hausse de la demande d'ASE à l'horizon 2030

Les six hypothèses formulées dans cette section 5.1 consacrée à la demande (c'est-à-dire liée à la **hausse des besoins** et à des volontés de modifier la composition du personnel socio-sanitaire concerné) sont donc les suivantes :

Personnes âgées : de + 23,1% à +25,9%

(Petite) enfance : de + 17,3% à + 30,7%

Handicap : de + 7,9% à + 8,7%

Ces hausses fournies sous forme de pourcentages vont être appliquées dans le modèle ci-dessous au nombre d'ASE exerçant en 2020. Toutefois, le nombre de personnes formées comme ASE depuis 2010 dans le canton de Vaud, qui est présenté ci-après dans le tableau 5.10 et décomposé par domaine de formation, ne peuvent pas être directement utilisés, car une partie des personnes qui ont été formées comme ASE durant cette période ont quitté le métier, voire complètement quitté le domaine du social. Ceci nous amène dans les sections suivantes à évoquer la question de **l'offre** de travail.

5.2 Facteurs liés à l'offre : les diplômé-e-s quittant le métier d'ASE/entamant des formations supérieures et/ou quittant le secteur social

Comme l'a montré le second volet de la présente recherche, dans sa partie quantitative (enquête ad hoc en ligne), un certain nombre d'ASE entament rapidement une formation tertiaire, qui prend très majoritairement la forme, comme également montré dans le premier volet (analyse secondaire de données OFS), de formations ES dans le domaine du social et d'une formation dans une HETS, avec une minorité optant pour des formations ES et HES dans d'autres secteurs que le social, ainsi que quelques cas de formations à la HEP ou à l'université.

En outre, une part plus petite, mais néanmoins non négligeable, quitte le milieu du social dans ce même horizon temporel, ce qui bien sûr contribue aussi à réduire le nombre d'ASE disponibles dans les trois domaines concernés.

En outre, la transformation de la filière ECG qui donnait accès au CFC d'ASE doit également être prise en compte, nous y revenons dans la section 5.2.3.

Finalement, une partie des ASE formés avant 2020 partiront à la retraite d'ici à 2030 - ils et elles auront atteint l'âge légal de la retraite. Pour ce facteur, les données du deuxième volet de la présente recherche, à savoir la répartition des âges dans l'échantillon, sont utilisées.

Dans cette partie, nous allons nous focaliser sur les pourcentages observés sur les huit années couvertes dans l'enquête ad hoc (2012-2019), et proposerons ensuite une extrapolation pour une période de dix ans, pour couvrir la période 2010-2020, puis pour une période de 11 à 19 ans pour couvrir complètement la période 2020 à 2030 pour les diplômé-e-s actuel-le-s.

5.2.1 Part des personnes quittant le domaine social

Plusieurs questions de l'enquête ad hoc permettent de savoir si la personne interrogée est toujours active professionnellement dans le secteur du social, et, si oui, s'il s'agit du domaine de la personne âgée, de l'enfance ou du handicap. Il est à noter que les personnes n'ayant jamais travaillé dans le social depuis l'obtention de leur CFC parce qu'elles ont immédiatement continué les études et sont toujours en formation ont été classées dans la catégorie « a quitté le social », ce qui discutable. En effet, il est tout à fait possible qu'elles continuent à travailler dans le social, mais dans tous les cas, il est assez probable qu'elles soient engagées dans une formation longue, probablement tertiaire, et ne travailleront donc jamais comme ASE. Nous verrons dans la section 5.3 comment ces évolutions sont modélisées à partir des données de l'enquête ad hoc pour l'ensemble de la période de la projection.

5.2.2 Part des personnes qui terminent une formation tertiaire

Plusieurs questions posées dans l'enquête ad hoc permettent de savoir si une personne a entamé une formation tertiaire et si cette formation a été menée à son terme, si elle est encore en cours, ou si elle a été interrompue. Le fait de se focaliser sur le tertiaire est lié au fait que, une fois ce niveau atteint, il est extrêmement improbable que la personne continue à travailler en tant qu'ASE, alors que d'autres formations de niveau moins élevé n'impliquent pas forcément un changement de statut, et aussi parce que cette rubrique « autre » est très hétérogène. Ne pas inclure les formations encore en cours sous-estime la part des ASE se destinant à des fonctions liées à des formations tertiaires, en particulier les fonctions d'éducateur-trice-s ES ou HES.

Mais inclure toutes les personnes dont la formation est encore en cours surestime cette part, puisqu'une partie d'entre elles ne parviendra pas à terminer la formation. Nous proposons donc deux valeurs ici, une valeur minimale se focalisant uniquement sur les personnes ayant terminé leur formation tertiaire (borne inférieure mentionnée dans le tableau 5.3 ci-dessous), et une valeur maximale incluant toutes les personnes encore en formation tertiaire (borne supérieure dans le tableau 5.3), la vraie valeur se situant entre ces deux bornes. De fait, inclure ou non les formations en cours fait varier la part d'ASE ayant une formation tertiaire du simple au double, d'environ 13% à environ 26%.

En combinant le pourcentage d'ASE ayant quitté le social et le pourcentage ayant entamé/terminé une formation tertiaire, on obtient pour chaque année observée et pour l'entier de la période observée (2012-2019) le taux de diplômé-e-s n'exerçant (très vraisemblablement) plus le métier d'ASE.

Nous pouvons ensuite, en formulant une hypothèse sur l'augmentation de ces taux au fil du temps (qui semble suivre une croissance logarithmique), projeter le nombre de personnes quittant le métier d'ASE sur une période plus longue. Cela est décrit plus précisément dans la section 5.3.

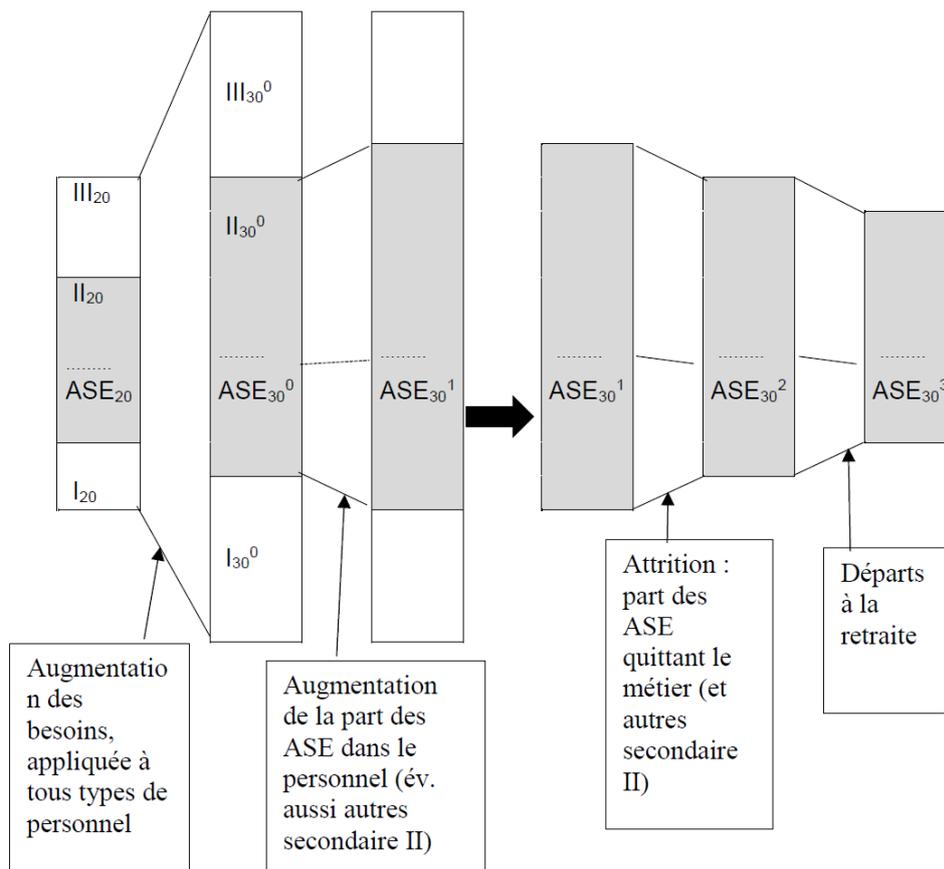
5.2.3 Transformation de la filière ECG

L'existence relativement brève de cette possibilité, qui a dû être prise en compte pour la partie analysant la période 2012-2019, nécessite de formuler une hypothèse dans ce travail projectif. Dans ce qui suit, l'idée qui a été poursuivie est la suivante : les milieux professionnels concernés vont très rapidement compenser la « perte » des ASE ayant obtenu leur CFC via l'option socio-éducative de l'ECG. Ce d'autant plus qu'une part conséquente des diplômé-e-s issu-e-s de cette filière entament rapidement, voire immédiatement une formation supérieure, comme démontré dans le second volet de la recherche. Ces formations les amènent très vraisemblablement à quitter le métier d'ASE. Le modèle présenté fait comme s'il n'y aura pas de CFC obtenus via la filière socio-éducative de l'ECG pour la période 2020-2030, ni le fait de devoir compenser la disparition de ce profil ECG/maturité pro. S2/CFC ASE. Nous revenons toutefois sur ce dernier point tout à la fin de ce travail prospectif.

5.3 Le modèle

En résumé, la procédure est synthétisée dans le graphique suivant :

Figure 5.1 : Etapes de la projection finale



Légende : III = personnel de formation tertiaire / II = formation secondaire 2 / I = pas de formation post-obligatoire. Dans le sous-groupe des formations secondaire II, on trouve les ASE, séparé-e-s des autres par un pointillé dans le graphique. Les indices 20 et 30 indiquent qu'il s'agit de la situation en 2020 et en 2030, respectivement.

Le nombre d'ASE devant être formé-e-s d'ici à 2030 est donc $ASE_{30}^1 - ASE_{20}$ pour couvrir la hausse de la demande (besoins liés aux évolutions démographiques et socio-politiques), auquel s'ajoute le besoin de former $ASE_{30}^1 - ASE_{30}^3$ pour compenser l'érosion du « pool » d'ASE liés aux formations supérieures et aux personnes quittant le domaine du social, ainsi que les départs à la retraite.

Le point de départ est que 3'481 personnes ont obtenu un CFC d'ASE dans le canton de Vaud de 2010 à 2019. Nous allons ensuite soustraire la part des personnes ayant quitté, ou allant très vraisemblablement quitter, la fonction d'ASE suite à une formation tertiaire et/ou ayant quitté le domaine du social. Cela nous donnera la taille du « pool » actuel d'ASE.

Ensuite, nous tiendrons compte du nombre d'ASE qu'il faudra avoir en 2030 pour couvrir les besoins décrits plus haut, en faisant l'hypothèse provisoire (et fautive) que le pool actuel ne se réduira pas entre 2020 et 2030, et une autre hypothèse provisoire et fautive selon laquelle il n'y a pas de réduction de la taille du pool formé entre 2020 et 2030.

Ensuite, nous ajouterons à l'analyse les considérations sur l'attrition (baisse régulière de la taille) des deux pools susmentionnés, c'est-à-dire le pool actuel (en 2020) et les personnes qui sont/seront formées entre 2020 et 2030. Ceci nécessite de formuler une hypothèse importante : la progression actuelle du taux de personne quittant le métier d'ASE et/ou le secteur social, qui suit une courbe logarithmique sur la période observée dans l'enquête ad hoc réalisée en 2020, suivra cette tendance jusqu'en 2030. En outre, pour les personnes formées entre 2020 et 2030, nous faisons également l'hypothèse que l'attrition aura les mêmes caractéristiques que pour la période précédente.

5.3.1 Personnes cessant d'être des ASE sur dix ans pour établir la taille du pool 2020

Après avoir construit les indicateurs décrits ci-dessus au moyen des variables de l'enquête en ligne, à savoir la part de personnes entamant/terminant une formation tertiaire et la part quittant le social, nous construisons un indicateur composite unique permettant de savoir si une personne ayant obtenu son CFC d'ASE durant la période observée n'est probablement plus dans cette position professionnelle à la fin de la période considérée.

Cet indicateur est décomposé par le domaine de la formation professionnelle initiale. Nous commençons par parler des domaines de formation, mais plus bas nous prendrons également en compte les domaines d'activité dans lesquels les détenteur-trice-s du CFC d'ASE sont active-s professionnellement à l'heure actuelle, afin de tenir compte du fait qu'une partie des diplômé-e-s ne travaillent plus dans le domaine dans lequel ils et elles ont été formé-e-s. La première étape du modèle présenté ci-dessus consiste à établir la taille du « pool » d'ASE en 2020 (ASE_{20} dans la figure 5.1).

Tableau 5.3 : Part des personnes quittant la fonction d’ASE via une formation supérieure ou quittant complètement le secteur social, par domaine de formation, sur une période de huit années (2012-2019)

Domaine de formation	Part quittant la fonction d’ASE/le secteur social Borne inférieure (seules les formations réussies sont prises en compte)	Part quittant la fonction d’ASE/le secteur social Borne supérieure (incluant aussi les formations en cours)
Personne âgée	13.8	18.4
(Petite) enfance	12.3	23.0
Handicap	20	29.0
Pas de domaine spécifique, formation généraliste	33.3	54.3

Tableau 5.4 : Part des personnes n’étant vraisemblablement plus ASE en fin de période de huit ans observées dans l’enquête ad hoc réalisée pour le deuxième volet de la recherche (2012-2019), en fonction de l’année d’obtention du CFC

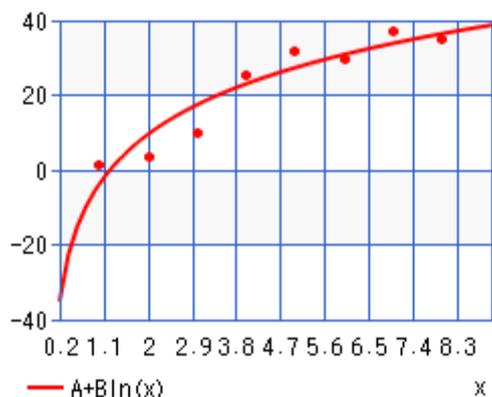
Année d’obtention du CFC	Quitté le social et/ou tertiaire réussi	Quitté le social et/ou tertiaire commencé ou réussi
2012	35.1	37.7
2013	37.3	44.1
2014	29.7	38.6
2015	31.8	40.2
2016	25.4	36.2
2017	10.3	31.0
2018	3.8	27.2
2019	1.8	18,0

Le tableau 5.4 nous indique donc la part d’ASE ayant quitté le métier ou le social sur huit ans (ou allant le faire à relativement court terme). La période qui nous intéresse est de dix années pour estimer la taille du « pool » d’ASE de 2020 sur la base du nombre de CFC délivrés entre 2010 et 2019, alors que, dans l’enquête ad hoc, la période observée est de huit ans. Pour corriger cette différence, nous devons extrapoler les deux années suivantes. Nous constatons en outre, comme déjà indiqué, que plus le temps s’allonge depuis l’obtention du CFC et plus cette part augmente et qu’il s’agit d’une croissance de type logarithmique⁴, représentée dans la figure suivante pour la colonne de gauche du tableau 5.4 :

Figure 5.2 : Croissance de la part de répondant-e-s n’étant plus ASE (y) après x années, définition restreinte (seule les formations tertiaires achevées comptent), courbe logarithmique, formations via l’ECG incluses

⁴ Pour la définition plus restreinte de quitter le métier/le social, la formule de cette courbe est : $y = -3.70056847 + 19.31279744 \ln(x)$, avec y la part de personnes quittant la fonction d’ASE, x le nombre d’années écoulées depuis l’obtention du CFC et $\ln(x)$ le logarithme naturel de x.

Pour la définition plus large, la formule de la courbe est $y = 19.08957437 + 11.3425657 \ln(x)$.



Sur la base de cette modélisation, on déduit qu'au sein de 10 volées d'ASE (2010-2019), entre 25,5% et 36,2% (moyenne non pondérée) quittent le métier d'ASE ou le secteur social, ce qui implique un **nombre d'ASE en 2020 se situant entre 2200 et 2594**.

Nous avons encore cherché à détailler cette information par secteur d'activité, en appliquant une règle simple : le ratio entre le taux de départ (20,3% ont quitté le métier d'ASE ou le social après huit ans) et celui après dix ans (25,5% avec la modélisation logarithmique) est égal à 1,26, pour la définition restreinte (seules les formations tertiaires terminées sont incluses). Pour l'estimation maximale (incluant les formations encore en cours), ces taux sont de 33,1% ayant quitté le métier ou le social après huit ans et 36,2% après dix ans (ratio = 1,09).

Nous appliquons ces ratios de manière uniforme à chaque domaine de formation (et à la voie généraliste), plutôt que d'établir huit modèles sur de (parfois très) petits effectifs. On obtient ainsi les taux de départ du métier/du social suivants:

Tableau 5.5 : Part des personnes quittant la fonction d'ASE via une formation supérieure ou quittant complètement le secteur social, par domaine de formation, durant une période de dix ans (deux années étant simulées), en incluant tou-te-s les détenteur-trice-s de CFC d'ASE

Formation initiale	Variation minimale de l'offre sur 10 ans, extrapolation logarithmique	Variation maximale de l'offre sur 10 ans, extrapolation logarithmique
Personne âgée	23.1	29.7
(Petite) enfance	22.3	34.0
Handicap	38.5	49.4
Pas de domaine spécifique, formation généraliste	47.7	55.8

Appliquons maintenant ces taux aux nombres d'ASE formé-e-s dans les divers domaines et pour les formations généralistes. Selon le premier volet de la recherche (analyse secondaire de données OFS) et des informations supplémentaires fournies par la DGEP, pour la période 2010-2019 ces nombres sont les suivants : 626 diplômé-e-s dans le domaine des personnes âgées, 1561 dans le domaine de l'enfance, 498 dans le domaine du handicap, et 797 formations généralistes. On redresse ensuite légèrement les résultats pour garder le nombre total de personnes étant toujours ASE en 2020 au même niveau que présenté plus haut, à

savoir un nombre d'ASE se situant entre 2200 et 2594. **On obtient ainsi le nombre d'ASE exerçant encore/ qui exerceront encore leur métier dans un avenir proche :**

Tableau 5.6 : Nombre estimé de diplômé-e-s depuis 2010 (issu-e-s de divers domaines et de formations généralistes) toujours actif-ve-s comme ASE en 2020

Personne âgée	467	516
Enfance	1092	1301
Handicap	267	329
Pas de domaine spécifique, formation généraliste	374	448
Total	2200	2594

5.3.2 La hausse de la demande liée aux besoins

Les projections de la hausse de la demande ont été présentées plus haut, en vue de calculer ce qui est présenté dans la Figure 5.1 comme ASE₃₀⁰ et ASE₃₀¹. Dans le modèle, la hausse de la demande est décomposée par domaine de formation initiale des ASE : si la grande majorité des personnes restent dans leur domaine de formation, certain-e-s ASE en changent et les formations généralistes, de toute évidence, se répartissent dans les trois domaines d'activité.

Pour ce faire, nous prenons l'augmentation du besoin prévu dans les projections déjà présentées plus haut pour un domaine donné, et répartissons ensuite cette augmentation en fonction du domaine du CFC obtenu, puisque nous savons, pour chaque domaine d'activité actuel, quelle part du personnel provient de chaque domaine de formation. Cette information permet de donner une idée des domaines de formation desquels les ASE de 2030 pourraient provenir. Nous obtenons le tableau suivant :

Tableau 5.7 : Part des divers domaines de formation (CFC) dans la hausse des besoins dans les différents domaines à l'horizon 2030

Domaine formation initiale	Variation de la demande dans les trois domaine du social d'ici à 2030					
	Hausse minimale Pers. âgées	Hausse maximale Pers. âgées	Hausse minimale Enfance	Hausse maximale Enfance	Hausse minimale Handicap	Hausse maximale Handicap
Personne âgée	19.0%	21.3%	0.8%	1.4%	1.0%	1.1%
(Petite) enfance	0.8%	0.9%	11.7%	20.8%	0.7%	0.8%
Handicap	0.3%	0.4%	0.5%	0.9%	3.6%	4.0%
Généraliste	2.9%	3.3%	4.3%	7.5%	2.5%	2.7%

Exemple de lecture : Comme indiqué, la hausse minimale des besoins en personnel dans le domaine de la personne âgée devrait s'élever à 23,1%, et si la distribution des domaines de formation initiale observée parmi les collaborateur-trice-s de ce domaine reste la même entre

2020 et 2030 qu'entre 2012 et 2020, alors 0.8 point de pourcentage (ppt) additionnel viendra du domaine de l'enfance, 0.3 ppt du domaine du handicap, 19 ppt du domaine de la personne âgée, et 2.9 ppt de formations généralistes. Le tableau 8 ci-dessous contient l'équivalent de ces pourcentages en nombre de personnes.

En combinant les informations sur le nombre de personnes restant dans la fonction d'ASE durant la période 2010-2020 avec les pourcentages du tableau ci-dessus, nous obtenons les résultats exprimés en nombre d'ASE, allant de la plus faible baisse du nombre d'ASE sur la période observée liée à la plus faible hausse des besoins, jusqu'au scénario avec la plus forte baisse d'effectifs combinée à la plus forte hausse de la demande :

Tableau 5.8 : Nombre d'ASE supplémentaires nécessaires à l'horizon 2030, en tenant compte des besoins et de la part observée quittant le métier d'ASE ou le secteur du social. Le symbole Δ signifie « variation ».

	Domaine actuel : Personne âgée		Domaine actuel : Enfance		Domaine actuel : Handicap	
	Δ demande min et Δ offre min	Δ demande max et Δ offre max	Δ demande min et Δ offre min	Δ demande max et Δ offre max	Δ demande min et Δ offre min	Δ demande max et Δ offre max
Personne âgée	98	100	4	6	5	5
Enfance	11	10	153	228	10	9
Handicap	1	1	2	3	12	11
Variante généraliste	13	12	19	28	11	10
Total	123	123	178	265	38	35

Exemple de lecture : selon l'estimation minimale, pour répondre aux besoins supplémentaires dans la prise en charge des personnes âgées et en tenant compte de la part qui a quitté la fonction d'ASE, il faudra 123 ASE en plus qu'actuellement. Si la distribution en fonction des formations initiales reste similaire, 98 viendront du domaine personnes âgées, 11 du domaine de l'enfance, 1 du domaine du handicap et 13 auront une formation généraliste.

Au total, cela implique **une hausse d'au minimum 339 et au maximum 423 ASE pour compenser la hausse des besoins.**

Ces chiffres, toutefois, ne tiennent pas encore compte de la réduction de la taille du « pool » actuel d'ASE, c'est-à-dire le nombre d'ASE actuellement actif-ve-s qui quitteront le social ou augmenteront leur niveau de formation à l'avenir (section 5.3.3 ci-dessous). Ces chiffres ne tiennent pas compte non plus des ASE qui se formeront entre 2020 et 2030 et qui entameront des formations tertiaires ou quitteront le social (section 5.3.4 ci-dessous). Nous parlerons dans

certain passage d'« attrition » pour décrire ces phénomènes de réduction progressive (et non linéaire) de la taille du groupe d'ASE.

5.3.3 Réduction de la taille du pool actuel d'ASE sur la période 2020-2030

Dans cette section et la suivante, nous nous préoccupons du passage de ASE₃₀¹ à ASE₃₀³ dans la figure 5.1 présentée ci-dessus.

Commençons par nous pencher sur le fait que, parmi les diplômé-e-s travaillant toujours comme ASE en 2020, un certain nombre va encore quitter le social ou commencer une formation de niveau tertiaire, et bien souvent la mener à son terme. Pour cela, nous pouvons reprendre le modèle logarithmique présenté ci-dessus en faisant l'hypothèse que la tendance se poursuit sur 19 ans. En effet, un tel modèle prédit une augmentation de plus en plus faible au fil du temps, ce qui est assez probable.

Les résultats sont les suivants :

Tableau 5.9 : Part des ASE actuellement actif-ve-s allant quitter la fonction d'ASE ou le secteur social en fonction du nombre d'années depuis l'obtention du CFC, extrapolation logarithmique

Nombre d'année depuis obtention CFC ASE	% n'étant plus ASE ni dans le social (déf. restreinte)	% n'étant plus ASE ni dans le social (déf. restreinte)
11	42.6	46.3
12	44.3	47.3
13	45.8	48.2
14	47.3	49.0
15	48.6	49.8
16	49.8	50.5
17	51.0	51.2
18	52.1	51.9
19	53.2	52.5

Au total, rappelons-le, 3481 personnes ont obtenu un CFC d'ASE dans le canton de Vaud entre 2010 et 2019, et sur la base des observations de l'enquête ad hoc et de la modélisation logarithmique dérivée, il reste **entre 2200 et 2594** personnes qui sont toujours ASE **en 2020**. Si l'on poursuit l'extrapolation sur la décennie suivant avec les taux présentés dans le tableau 5.9 en calculant un taux moyen, le nombre d'ASE de ce groupe restant **en 2030** (qui n'ont pas quitté le social ni commencé/terminé une formation les éloignant du métier d'ASE) se situera **entre 1999 et 2218**.

La différence entre ces chiffres nous indique donc que **l'attrition** du pool actuel d'ici à 2030 due aux formations tertiaires et aux changements de secteur d'activité devrait se situer entre **221 et 377**, nombre qu'il faudra compenser pour répondre à l'augmentation des besoins présentée plus haut.

L'exercice de projection logarithmique sur une longue période étant un peu spéculative, nous renonçons à décomposer cette baisse théorique par secteur.

Notons encore qu'un nombre limité de personnes n'ayant ni quitté la fonction d'ASE ni le domaine du social auront atteint **l'âge légal de la retraite en 2030**. Ils et elles représentent **7,8%** du pool actuel pour la définition restreinte et **9,3%** pour la définition large, ce qui correspond à un intervalle allant de **172 personnes** au minimum ($=0,078 \cdot 2200$) à **241** au maximum ($0,093 \cdot 2594$).

Le pool actuel (2020) devrait donc se réduire de 393 personnes au minimum et 618 au maximum, nombre qu'il faudra compenser pour répondre à la hausse des besoins.

3.4. Attrition du pool d'ASE formé-e-s entre 2020 et 2030

Il va de soi qu'une partie des ASE formé-e-s pendant la décennie en cours ne sera plus ASE en 2030, soit suite à une formation tertiaire, soit en quittant complètement le domaine du social. Commençons par faire l'hypothèse que **le nombre d'ASE formé durant cette décennie** correspondra exactement aux besoins supplémentaires (de 339 à 423 ASE supplémentaires) et à l'érosion du pool d'ASE actuel (de 393 à 618 ASE supplémentaires), soit un total de **+ 732 au minimum à +1041 ASE au maximum**.

Nous ne pouvons toutefois pas reprendre le modèle logarithmique vu précédemment, puisque celui-ci incluait également les personnes ayant obtenu un CFC d'ASE via l'option socio-éducative de l'ECG, profil qui va disparaître à court terme.

Observons donc les probabilités de quitter le métier d'ASE ou le social parmi les personnes ayant fait un apprentissage dual (avec ou sans maturité intégrée) ou fait valider leur expérience professionnelle (VAE ou art. 32) entre 2012 et 2019:

Tableau 5.10 : Part des personnes n'étant vraisemblablement plus ASE en fin de période de huit ans observées dans l'enquête ad hoc réalisée pour le deuxième volet de la recherche (2012-2019), en fonction de l'année d'obtention du CFC (les CFC obtenus via l'option socio-éducative ne sont pas inclus)

Année d'obtention du CFC	Quitté le social et/ou tertiaire réussi	Quitté le social et/ou tertiaire commencé ou réussi
2012	26.3	30.0
2013	26.2	34.5
2014	16.7	23.6
2015	24.5	31.4
2016	16.0	27.0
2017	7.2	16.9
2018	4.2	17.7
2019	1.6	7.9

Il est bien entendu très difficile de faire des projections sur des paramètres comportementaux. Il ne semble toutefois pas déraisonnable de faire l'hypothèse que les comportements entre

2020 et 2030 seront similaires à ce qui a été observé dans un passé récent, pour les personnes ayant fait un apprentissage dual ou fait valider leurs acquis.

En acceptant cette hypothèse et en appliquant des modélisations logarithmiques⁵ similaires à celles présentées précédemment, cela implique qu'**une part de 17,8% à 25,8% s'éloignerait de la fonction d'ASE et/ou du social sur une période de dix ans.**

Compte tenu du fait que le pool à former pendant la période 2020-2030 aura une taille oscillant entre 732 et 1041 personnes, comme indiqué aux sections précédentes, cela signifie que l'attrition de ce pool s'élèverait **au minimum à 130** (=0,178*732) **et au maximum à 269 personnes** (=0,258*1041).

Avec les différents éléments présentés dans cette section 5.3, nous pouvons maintenant proposer une projection finale.

5.4 Projection finale

Rappelons ici sous forme tabellaire les étapes du raisonnement, exprimés en nombre de personnes :

Tableau 5.11a : Synthèse des paramètres liés à l'offre actuelle (nombre d'ASE), à la demande future (hausse des besoins et changements de politiques RH), et à l'offre future (part qui vont quitter le métier via des formations supérieures ou quitter le domaine du social, et départs à la retraite)

	Domaine de formation du CFC ASE				
	Pers. âgée	Enfance	Handicap	Généraliste	Total
Nombre d'ASE formé-e-s de 2010 à 2019	626	1561	498	797	3481
Pool d'ASE actuel, minimum	467	1092	267	374	2200
Pool d'ASE actuel, maximum	516	1301	329	448	2594
ASE à former pour compenser hausse des besoins, minimum	107	174	15	43	339
ASE à former pour compenser hausse des besoins, maximum	111	247	15	50	423

⁵ Pour la définition restreinte de « quitter le métier ou le social », la courbe est $y = -2.03126182 + 13.1028098 \ln(x)$. Pour la définition large, la courbe est $y = 8.28827547 + 11.56986239 \ln(x)$.

Tableau 5.11b : Synthèse des paramètres liés à l'évolution de l'offre (attrition du pool d'ASE actuel et du future pool) entre 2020 et 2030

Attrition du pool d'ASE actuel (2020) entre 2020 et 2030, minimum	393 , à répartir entre domaines de formation
Attrition du pool d'ASE actuel (2020) entre 2020 et 2030, maximum	618 , à répartir entre domaines de formation
Attrition du pool d'ASE formé-e-s entre 2020 et 2030, minimum	130 , à répartir entre domaine de formation
Attrition du pool d'ASE formé-e-s entre 2020 et 2030, maximum	269 , à répartir entre domaines de formation

Au total, **les résultats présentés ci-dessus suggèrent qu'il faudra former entre 862 et 1309 ASE d'ici à 2030**. Ceci impliquerait, sur une période de 10 ans (2020-2029) de former **entre 86 et 131 apprenti-e-s par année pour avoir le nombre nécessaire en 2030**.

Est-ce aisément ou difficilement atteignable ? Sur la période observée, entre 2012 et 2019, le nombre de CFC d'ASE délivrés chaque année a oscillé entre 261 et 418, la barre des 400 étant franchie chaque année depuis 2015. Ainsi, cet objectif ne semble pas constituer une difficulté majeure, et pourrait même sembler une cible facile à atteindre, puisque bien inférieure au nombre actuel. Toutefois, selon l'étude ad hoc réalisée pour le deuxième volet de la recherche, **un CFC sur sept environ (14,5%) a été obtenu par validation des acquis**. Sur la période observée, la formation d'ASE était encore très récente, bon nombre de personnes ayant de l'expérience professionnelle mais pas de CFC ont pu faire valoriser leurs acquis. Il est impossible de savoir combien de personnes ont fait/feront valoriser leurs acquis entre 2020 et 2030, mais il se pourrait que leur nombre sera moins élevé que pour la période 2012-2019. Toutefois, comme indiqué plus haut, il se pourrait que bon nombre de membres du personnel auxiliaire dans le domaine des personnes âgées soit formé-e-s en vue d'obtenir des AFP et des CFC, mais la part de CFC d'ASE sera relativement peu marquée.

Autre point important, sur la période 2012-2019, 26,6% des CFC ont été obtenus par des personnes ayant suivi **l'option socio-éducative de l'ECG, possibilité qui ne sera bientôt plus offerte**. La « perte » en termes d'ASE sera toutefois plus limitée, puisqu'un bon nombre de ces personnes débutent une formation tertiaire ou quittent le social rapidement (61,9% des diplômé-e-s entre 2012 et 2019). Cela implique, sur la période 2020-2029, **une part d'environ 10,1% d'ASE diplômé-e-s en moins** ((100—61,9)% de 26,6%).

Faisons l'hypothèse qu'il y ait effectivement 10,1% d'ASE en moins à cause de la suppression de la possibilité d'obtenir un CFC à l'ECG, et l'hypothèse extrêmement pessimiste (voire irréaliste) qu'il n'y ait plus du tout de validation des acquis (14,5% des CFC d'ASE), cela représenterait une perte d'environ 24,6% du potentiel de formation actuelle. Or, si l'on se rappelle que la capacité de formation des institutions socio-sanitaires vaudoises se situe aux alentours de 400 ASE diplômé-e-s par année (ce qui est le cas depuis 2015), et que l'on retire

24,6% de ce total, cela représente tout de même un potentiel de formation d'environ 300 diplômé-e-s par an, ce qui couvre largement les besoins présentés ci-dessus.

Notons enfin que l'évolution du nombre de personnes âgées de 15 à 29 ans - groupe dans lequel se trouve la grande majorité des personnes qui commencent un apprentissage d'ASE - entre 2020 et 2030 dans le canton de Vaud sera très faible (+1,4%, soit 2145 personnes, selon Statistique Vaud). Cette augmentation est bien plus faible que la hausse des besoins décrite dans ce troisième volet. Les chiffres proposés ci-dessus ne sont donc pas vraiment exagérés, dans la mesure où on n'anticipe pas d'afflux vers la profession d'ASE qui serait due à une forte hausse du nombre d'adolescents et de jeunes adultes dans le canton de Vaud.

6. Conclusions et recommandations

Le mandat devait spécifiquement, selon l'appel d'offre, répondre à la question suivante :

Dans quelle mesure le nombre de titulaires d'un CFC d'assistant-e socioéducatif-ve répond aux besoins actuels et futurs des institutions sociosanitaires du canton de Vaud, en matière de personnel formé dans ce métier ?

Dans les conclusions données plus haut, notamment dans les chapitre 3 et 4, le nombre de titulaires du CFC d'ASE répond aux besoins actuels. Le fait que le chômage soit rarissime parmi ces personnes en est une bonne illustration. Toutefois, les projections présentées au chapitre 5 indiquent qu'il faudra encore former aux alentours d'un millier d'ASE pour absorber la hausse des besoins et l'érosion des « pools » d'ASE présent et futur. Cet objectif ne semble toutefois pas représenter un défi insurmontable, bien au contraire.

En répondant aux sous-questions suivantes :

- quels sont les parcours professionnels et de formation des diplômé-e-s ASE vaudois-e-s, par domaine d'activités ?

Le second volet de l'étude – cf. chapitre 4 du présent rapport - fournit une description très riche, très détaillée et très fiable de ces parcours.

- en quoi les cadres de référence et les moyens financiers du canton de Vaud propres à chacun des domaines favorisent ou freinent leur insertion professionnelle et leur maintien dans cette profession ?

Le principal problème qui émerge est le fait que le niveau des salaires pousse un certain nombre d'ASE à continuer leur formation, voire à quitter le social, sachant que d'autres facteurs interviennent aussi dans ces décisions. Un autre grief exprimé par bon nombre d'ASE est le manque de reconnaissance perçu par rapport à celle dont bénéficie les éducateur-trice-s ayant des formations tertiaires.

- combien de professionnel-le-s ASE pour quels domaines seront nécessaire à l'avenir ?

Ce chiffre a été estimé dans le chapitre 5 : entre 862 et 1309. Par prudence, un objectif un peu plus élevé devrait être fixé, pour éviter de mauvaises surprises, p.ex. si la demande d'ASE devait augmenter dans le domaine du handicap, en lien avec l'« exode » des formations tertiaires signalé par certaines directions d'institutions. Nous y revenons dans les recommandations ci-dessous.

Cela nous mène à formuler les **recommandations** suivantes :

- Le nombre d'ASE formé-e-s chaque année semble suffisant pour couvrir les besoins des terrains au cours de la prochaine décennie, même avec la suppression de l'accès au CFC via la filière socio-éducative de l'ECG. Il n'y a donc pas lieu de chercher à augmenter le nombre de CFC d'ASE délivrés par année dans le canton de Vaud.

- Toutefois, l'idée de réduire le nombre de diplômé-e-s ne semble pas appropriée non plus. D'une part, l'estimation de l'érosion du pool actuel d'ASE est une estimation a minima, puisqu'elle s'est focalisée sur la part des ASE débutant des formations tertiaires ou quittant complètement le domaine du social. Or, comme nous l'avons vu, près de la moitié des ASE ont commencé, voire terminé, une autre formation après l'obtention de leur CFC, dont une bonne partie ne sont pas des formations tertiaires. Il aurait été trop complexe de vouloir inclure

l'impact de cette myriade de formations additionnelles, dont certaines ne représentent qu'une poignée de cas, dans les projections. On gardera toutefois à l'esprit qu'il y a peut-être (un peu) plus d'ASE quittant le métier que ce que suggère le troisième volet. En outre, nous n'avons que peu de recul sur cette formation (huit années observées dans le second volet) et les évolutions à plus long terme sont donc plus difficiles à modéliser. Et, rappelons-le, il se pourrait que le milieu du handicap doive recruter davantage d'ASE pour contrer la difficulté à fidéliser le personnel ayant une formation tertiaire, même si ce dernier point a divisé les expert-e-s consulté-e-s.

- Ainsi, pour placer le curseur en termes de nombre optimal de diplômé-e-s par année, il conviendra de réaliser un suivi de l'évolution des parcours d'ASE. Il ne s'agit bien entendu pas de renouveler la présente étude à intervalle régulier, ce qui serait coûteux, mais bien plutôt d'effectuer des points de la situation réguliers en se focalisant sur quelques indicateurs-clés. Trois indicateurs viennent à l'esprit, à savoir la part des diplômé-e-s ayant fait l'expérience du chômage, la part ayant entamé une formation tertiaire, et la part ayant quitté le secteur social. Si le taux de chômage augmente, ou la durée de celui-ci, cela est un indicateur d'un nombre trop élevé-e-s de diplômé-e-s par rapport aux besoins des terrains. Si la part des ASE entamant des formations tertiaires ou quittant le social devait baisser ou augmenter significativement, il conviendrait alors de redéfinir les objectifs. Il semblerait raisonnable de réaliser un point de situation tous les 4-5 ans, ou alors plus fréquemment si les ressources sont disponibles. Les données LABB de l'OFS permettraient de suivre l'évolution du chômage et des formations tertiaires ; elles ne permettent pas, par contre, d'évaluer la part des ASE ayant quitté le domaine du social.

- Les informations recueillies à propos des profils sociodémographiques des ASE et des points considérés comme négatifs du métier ouvrent plusieurs pistes de réflexion et d'intervention :

Une première piste serait de travailler sur la question du manque de reconnaissance des ASE par rapport aux éducateur-trice-s, alors que sur le terrain les tâches sont difficiles à distinguer – c'est davantage au niveau des missions organisationnelles et conceptuelles que la différence se trouve, mes ces activités ne sont pas visibles. Une réflexion devrait avoir lieu pour valoriser davantage les ASE, en soulignant l'utilité de leurs savoir-faire - relevée par nombre de cadres et de directions contactés - y.c. au niveau du vocabulaire utilisé dans les cahiers des charges. Cela pourrait être une bonne occasion de repenser le positionnement des divers membres des équipes éducatives, afin que l'opinion relativement répandue parmi les ASE selon laquelle : « je fais les mêmes tâches que les éduc, mais je n'ai pas la même reconnaissance ni le même salaire », apparue clairement dans les données présentées au chapitre 4, ainsi que dans les focus groups et entretiens réalisés en amont de l'enquête, soit prise en compte. Ces réflexions semblent d'autant plus importantes qu'un nouveau profil professionnel va émerger, à savoir les animateur-trice-s communautaires dipl. ES.

La question de la relative faiblesse des salaires a été plusieurs fois évoquée. Toutefois, des augmentations de salaires marquées nécessiteraient probablement aussi de revaloriser les salaires des collaborateur-trice-s plus qualifié-e-s (ES et HES notamment), et ce dans un contexte de hausse constante des dépenses sociales et d'endettement des collectivités publiques à cause de la pandémie en cours. Il est toutefois recommandable d'entamer une réflexion sur les possibilités d'ajustements salariaux dans le contexte budgétaire actuel.

Une troisième piste pourrait tourner autour de la question du genre : la très grande majorité des ASE sont des femmes. Serait-il souhaitable d'avoir une part d'hommes plus élevée dans le métier ? Les données de la présente recherche ne permettent pas de répondre à cette question. Mais si tel devait être le souhait des milieux concernés, une réflexion sur la communication auprès des futur-e-s apprenti-e-s devrait avoir lieu, et des idées pourraient être glanées auprès de secteurs professionnels ayant également une part très élevée de femmes

(enseignement obligatoire, domaine paramédical, etc.) afin de voir si des tentatives allant dans ce sens ont été entreprises.

7. Auteur du rapport et chercheurs associés

Eric CRETZAZ est Professeur à la Haute école de travail social de Genève. Il est sociologue (M.A. en sciences sociales, Université de Lausanne) et docteur en administration publique IDHEAP et est un spécialiste des questions liées au marché du travail et aux désavantages pouvant y être vécus (emploi précaire, chômage, bas salaire, pauvreté) et des politiques sociales visant à y remédier (cf. p.ex. Crettaz, 2011). Il dispose d'une expérience de 15 ans dans le domaine de la collecte d'informations et des analyses statistiques multivariées, qu'il a d'ailleurs enseignées dans diverses universités (Fribourg, Lausanne, Neuchâtel), et a également une expérience dans le domaine des méthodes qualitatives ou mixtes. Il réalise régulièrement des mandats de recherche pour des partenaires de terrain institutionnels ou associatifs. Il est l'auteur du présent rapport, il a réalisé toutes les analyses statistiques contenues dans celui-ci et a également réalisé les entretiens d'expert-e-s.

Nasser TAFFERANT est adjoint scientifique à la Haute école de travail social de Genève. Il est docteur en Sociologie de l'Université Paris Sorbonne et a travaillé plusieurs années comme animateur socioculturel. L'éducation et la formation professionnelle figurent parmi ses principaux intérêts de recherche. Il a récemment contribué à une recherche portant sur la trajectoire professionnelle dans le secteur des pompes funèbres, ainsi qu'à une étude sur les choix d'orientation dans le domaine du travail social de la HES-SO. Spécialiste des recherches qualitatives, Nasser Tafferant recourt à l'immersion ethnographique, réalise des entretiens individuels approfondis et des focus groups, et procède à de l'analyse documentaire (archives, etc.). Il a conçu et réalisé les focus groups, et analysé le contenu de ceux-ci, ce qui a permis de développer l'enquête du second volet et d'approfondir l'analyse des résultats.

Slim BRIDJI est collaborateur scientifique à la Haute école de travail social de Genève. Il est docteur en Sciences économiques de l'Université de Paris Nanterre et est titulaire du Master HES-SO en Travail social. Sa formation en sciences économiques a été fortement orientée sur les méthodes quantitatives (économétrie, modélisation théorique). Il a contribué à des études comparatives sur l'évolution historique de la part des salaires et sur les politiques sociales cantonales en Suisse. Ses domaines d'expertise en travail social sont les politiques sociales et la migration. Il dispose d'une solide expérience dans le domaine de l'analyse statistique des données économiques et administratives, tant dans les milieux académiques que dans les organisations internationales (Bureau International du Travail). Il a réalisé la revue de la littérature et a procédé à l'analyse statistique d'une première version des données LABB.

8. Références

- Abbott, A., & Tsay, A. (2000). Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect. *Sociological Methods & Research*, 29(1), 3-33. <https://doi.org/10.1177/0049124100029001001>
- Bachmann Hunziker, K., Leuenberger, Zanetta, S., & Rastoldo, F. (2014). *Que font les jeunes 18 mois après l'obtention de leur diplôme de niveau secondaire II ? Etat des lieux dans les cantons de Vaud et de Genève*. Genève: Service de la recherche en éducation SRED. Consulté à l'adresse https://www.ge.ch/recherche-education/doc/publications/docsred/eos/2014/eos_ge_vd.pdf
- Billari, F. C. (2001). The analysis of early life courses: Complex descriptions of the transition to adulthood. *Journal of Population Research*, 18(2), 119-142. <https://doi.org/10.1007/BF03031885>
- Buchs, H., & Müller, B. (2016). L'offre d'emplois conditionne la qualité de l'intégration dans le marché du travail suisse : Une comparaison formation duale/formation en école. *Formation emploi*, 133, 55-75. Consulté à l'adresse <http://formationemploi.revues.org/4651>
- Conseil d'Etat vaudois (2020). REPONSE DU CONSEIL D'ETAT à l'interpellation Julien Eggenberger et consorts – Un vrai merci : vers une revalorisation du personnel de la santé et des soins !, 20_INT_491.
- Contrôle interdisciplinaire des visites en établissements sanitaires et sociaux, CIVESS (2020). *Bilan d'activité 2016-2019. Etablissements socio-éducatifs handicap mental, handicap physique et polyhandicap*. Lausanne : Département de la santé et des affaires sociales.
- Crettaz, E. (2011). Precarious Employment and Working Poverty among Youth: Conceptual Reflections and Empirical Evidence from Switzerland in the late 2000s. *Revue suisse de travail social*, 11(2), 7-26.
- Descloux, R (2020). Les aspirations des apprenti-e-s socio-éducatifs», *REISO, Revue d'information sociale*, mis en ligne le 20 juillet 2020, <https://www.reiso.org/document/6182>
- Fondation pour l'accueil de jour des enfants, faje (2018). Evaluation des besoins en matière de places d'accueil des enfants dans le Canton de Vaud à 5 et 10 ans. Lausanne : faje.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Müller, N. S., & Studer, M. (2011). Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR. *Journal of Statistical Software*, 40(4). <https://doi.org/10.18637/jss.v040.i04>

Grand Conseil vaudois (2021) Rapport de la commission thématique de la santé publique chargée d'examiner l'objet suivant : Motion Philippe Vuillemin et consorts – Revoir la LPFES à la lumière de l'évolution médico-sociale en EMS.

Hosmer, D. W., & Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression* (2nd Edition). New York: John Wiley & Sons, Inc.

JVE. (2017). *Description du fichier simplifié des données sur les parcours dans la formation et sur le marché du travail après l'obtention du titre du degré secondaire II (s2w2015_public_p4) : Sources, concepts et variables mises à disposition*. Neuchâtel: OFS.

Merçay, C., Burla, L. et Widmer, M. (2016). *Personnel de santé en Suisse. Etats des lieux et projections à l'horizon 2030*, Obsan Rapport 71. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

Miami University (2014). *Projecting the Size of the Population with a Disability: Methodology*. Miami : Scripps Gerontology Center.

Mouad, R., Davaud, C., & Rastoldo, F. (2012). *Analyse de la transition post-diplôme des détenteurs d'un CFC dual d'assistant socio-éducatif ou d'assistant en soins et santé communautaire : Volées 2010, 2011 et 2012*. Genève: Service de la recherche en éducation SRED. Consulté à l'adresse <https://www.ge.ch/recherche-education/doc/publications/docsred/2012/ofpc-ase-assc.pdf>

Office fédéral de la statistique (2017). *Diplômés des hautes écoles issus de la migration. Intégration sur le marché du travail et émigration en 2015*. Neuchâtel : OFS.

Office fédéral de la statistique. (2018). *Transitions après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail : Analyses longitudinales dans le domaine de la formation*. Neuchâtel: OFS. Consulté à l'adresse <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation.assetdetail.5006700.html>

Perriard, V., & Castelli Dransart, D. A. (2011). *Identité et profils professionnels privilégiés dans la nouvelle profession d'assistant socio-éducatif (ASE) ? Regards croisés des praticiens ASE, de leurs collègues et employeurs* (Rapport de recherche pour le RCSS). Givisiez (FR): HES-SO, HEF-TS.

Perriard, V., & Gulfi, A. (2016). *Assistants socio-éducatifs, éducateurs sociaux ES, éducateurs sociaux HES : quelle articulation dans la pratique ? Aperçu de quelques résultats d'une recherche menée dans les institutions du handicap*. Présenté à Commission Tripartite Romande Travail Social, Foyer du Servan,

Lausanne. Consulté à l'adresse
http://www.anim.ch/pxo305/pxo_content/medias/2016_-17_nov_-_commission_tripartite_pv_annexe_2.pdf

Rastoldo, F., & Mouad, R. (2016). Quand la transition post-diplôme préfigure les mobilités professionnelles : Quatre certifications professionnelles dans les cantons de Vaud et Genève. *Formation emploi*, 133, 77-100. Consulté à l'adresse <http://formationemploi.revues.org/4658>

Savoir Social (non daté). Statistiques formation professionnelle initiale. https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2020/06/FR_FaBe_Statistiken_2019_Web.pdf, 28 avril 2021.

Statistique Vaud (2017). *Prise en charge médico-sociale et sanitaire des séniors à l'horizon 2040*. Lausanne : Statistique Vaud.

Strubi, P. (2018). *Transitions après un titre de degré secondaire II et intégration sur le marché du travail : Documentation du fichier Spell*. Neuchâtel: OFS.

Studer, M., & Ritschard, G. (2016). What matters in differences between life trajectories: a comparative review of sequence dissimilarity measures. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 179(2), 481-511. <https://doi.org/10.1111/rssa.12125>

Team LABB. (2018). *Le Long File longitudinal de l'éducation : Méthodologie de construction et documentation des variables*. Neuchâtel: OFS.

Trede, I., Müller, M., Neumann, J., & Kriesi, I. (2017). *Première enquête auprès des apprentis et apprenties assistants/es socioéducatifs/ves et des étudiantes et étudiants des écoles supérieures du domaine social : rapport intermédiaire. Dans le cadre de l'Étude sur les carrières, les parcours de formation et les parcours professionnels des personnes actives dans des champs choisis du domaine social*. Zollikofen: Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS IFFP. Consulté à l'adresse https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2017/05/SAVOIRSOCIAL-BerichtLaufbahnstudie-Teil1_180109_f.pdf