

# Bilan enquête formation tertiaire en emploi dans le secteur social auprès des employeurs romands

Bureau tripartite romande





# Table des matières

---

- Approche privilégiée et vision d'ensemble p.3
- Profil des étudiants engagés et représentations p. 4
- Caractéristiques des étudiants en formation en emploi p. 5
- Filières des étudiants en formation en emploi p. 6
- Participation des employeurs p.7
- Conditions d'engagement des étudiants en emploi p. 8
- Conditions des étudiants en emploi: équilibre privé-profess.-études p. 9
- Impact de la présence des étudiants en emploi: regard des employeurs p.10
- Les personnes ayant terminé leur formation en emploi restent-elles (...) p. 11

## Approche privilégiée & Vision d'ensemble

---

### Spécification apportée aux employeurs interrogés

*«La tripartite, l'association romande réunissant les représentants des employeurs, des employés et de la HES, souhaite récolter des informations auprès des structures en lien avec la formation des étudiants en emploi tant dans la HES que dans les ES (sauf indication contraire, le terme étudiant en emploi concerne le niveau tertiaire uniquement).»*

*Ce questionnaire est aussi pertinent si vous n'engagez pas d'étudiants en emploi. Nous vous remercions pour les quelques minutes passées à nous communiquer ces éléments.»*

### Diffusion

Le nombre de personnes et d'employeurs sollicités n'est pas connu

La diffusion a été conduite par les différents membres de la commission tripartite auprès d'un large réseau de partenaires.

### Statistiques de retour

Potentiellement, les répondants peuvent représenter un même employeur.

91 réponses ont été portées.

### Profils des répondants:

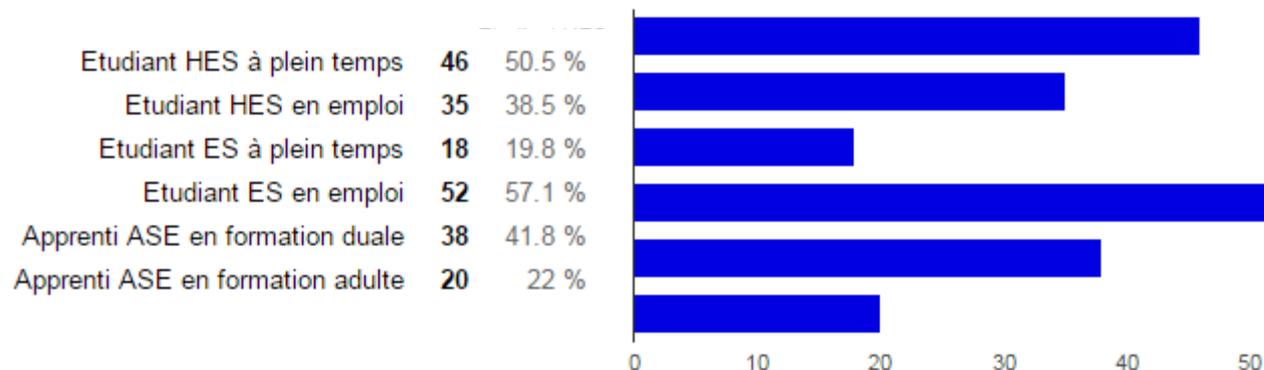
Les répondants sont majoritairement issus du secteur de l'enfance et de l'adolescence, suivi par ceux issus du domaine s'attachant à la santé mentale (handicaps divers et addictions), dont la provenance cantonale est principalement Vaud, suivi du Valais, puis de Fribourg. Peu de Genevois et de Neuchâtelois.

La taille des entités des répondants se répartit en 3 tiers à peu près équilibrés :

- <30 collaborateurs
- Entre 30 et 100 collaborateurs
- >100 collaborateurs



## Profils des étudiants engagés et représentations



### Analyse

Tous les répondants sont impliqués dans la formation professionnelle (secondaire ou tertiaire). Les filières privilégiées sont principalement fonction des profils de compétences des collaborateurs au sein de la structure.

Pour les structures qui ne forment pas « en emploi », les raisons invoquées sont principalement fonction des profils de compétences des collaborateurs et de la disponibilité à offrir un encadrement adapté aux exigences. Diverses contraintes constituent également des freins à la formation en emploi, par exemple des contraintes organisationnelles liés aux jours d'école sinon budgétaires sont relevées.

La tendance souligne que:

- la plupart des structures qui engagent des étudiants en emploi accueille entre 1 et 4 étudiants.
- 10 % des répondants engagent entre 6 et 10 étudiants en formation en emploi.



## Caractéristiques des étudiants en formation en emploi

---

### Analyse

Concernant la répartition homme/femme, la tendance souligne que:

- La répartition homme/femme dans les profils engagés est équilibrée.

Concernant la répartition dans les tranches d'âge des étudiants, la tendance souligne que:

- Les étudiants en emploi sont principalement âgés entre 20 et 29 ans.
- Au-delà de 30 ans et jusqu'à 40 ans et plus, ils sont toujours présents dans les structures, mais moins représentés.

## Filières des étudiants en formation en emploi

---

### Analyse

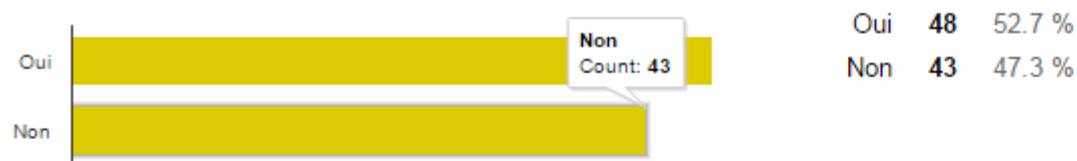
Concernant les filières de formation, la tendance souligne que:

- L'attrait des étudiants, sinon les possibilités de formation en emploi sont nettement plus présentes dans le secteur éducatif.
- Cette tendance est beaucoup plus forte encore dans les école supérieure (ES).
- Puis, ce sont les maîtres socioprofessionnels qui suivent de près.
- Le secteur de l'enfance (ES) et du service social (HES) se tiennent à l'équilibre
- En queue de peloton, l'animation socioculturelle (HES).



## Participation des employeurs

Y-a-t'il une participation au temps de formation par l'employeur ? [Quelles sont les conditions d'engagement durant les études ?]



Y-a-t'il une participation au financement par l'employeur ? [Quelles sont les conditions d'engagement durant les études ?]



### Commentaire

Près de la moitié des étudiants en formation en emploi ne disposent d'aucune participation de l'employeur en temps sinon en franc.

L'inverse est aussi vrai, près de la moitié des employeurs participent au temps dévolu à la formation sinon au financement, voire il se peut qu'ils participent aux 2 dimensions.



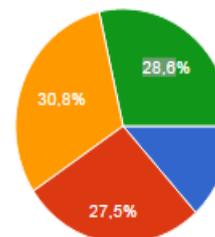
# Conditions d'engagement des étudiants en emploi

Est-ce un contrat à durée déterminée ? [Quelles sont les conditions d'engagement durant les études ?]

Quel est habituellement le taux d'engagement des étudiants en emploi ?



Oui 32 35.2 %  
Non 59 64.8 %



50% 12 13.2 %  
60% 25 27.5 %  
70% 28 30.8 %  
80% 26 28.6 %

## Analyse des commentaires «autres conditions»

### **NATURE DU CONTRAT ET TAUX**

Les CDI sont privilégiés.

Les taux d'activité oscillent à parts égales plutôt entre 60 et 80%.

### **RETOUR SUR INVESTISSEMENT**

L'effort de formation consenti par les employeurs peut exiger parfois un retour sur investissement sous la forme d'une convention de formation avec une redevance de 2 à 3 ans de l'employé au terme de la formation.

### **QUALITE FORMATION**

Les employeurs s'engagent à fournir un encadrement de qualité par un PF formé.

### **GESTION DU TEMPS**

Les employeurs soulignent une souplesse à l'égard de la gestion du temps pour libérer les étudiants lors des périodes de cours ou d'examens.

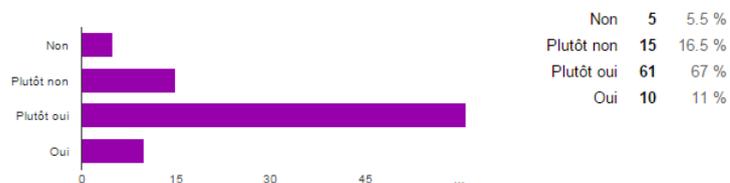
Les taux d'activité sont ajustés aux contraintes du plan d'études.

Pour certains employeurs, les contraintes budgétaires font que la prise en charge du temps imparti à la formation s'inscrit dans le stricte cadre des CCT.

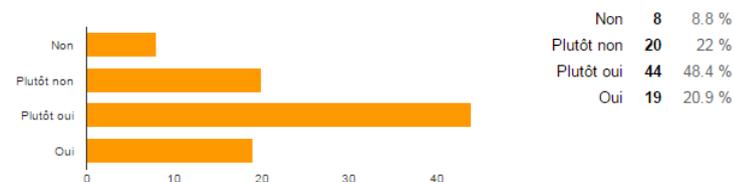


# Conditions des étudiants en emploi: équilibre privé-profess.-études

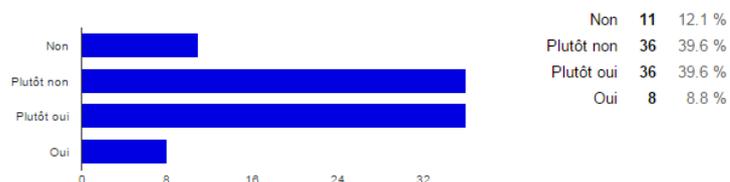
avec la vie privée concernant le temps ? [Est-ce que les conditions d'études permettent la conciliation]



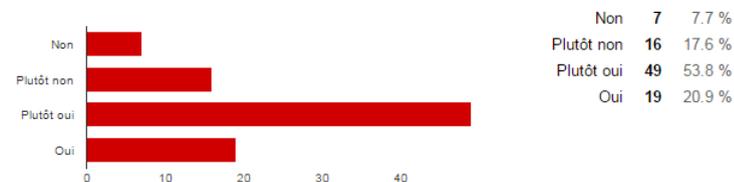
avec l'organisation de l'institution ? [Est-ce que les conditions d'études permettent la conciliation]



avec la vie privée concernant le salaire ? [Est-ce que les conditions d'études permettent la conciliation]



avec le rythme des cours dispensés par le lieu de formation ? [Est-ce que les conditions d'études permettent la conciliation]



## Analyse des commentaires

Du point de vue des employeurs, la dimension salariale demeure la plus problématique pour les étudiants en emploi.

Pour les autres aspects, il semble que l'organisation école et celle de l'employeur ne soient pas toujours compatibles et constituent un frein à l'engagement, sinon requièrent des aménagements de la part de l'employeur.

# Impact de la présence des étudiants en emploi

## Regard des employeurs

---

### Analyse des commentaires

#### **ENTREPRISE APPRENANTE**

La mise à jour des apports théoriques.  
Favorise l'innovation et l'émergence de nouvelles pratiques.  
Des travaux sont conduits sur des thématiques d'intérêt pour l'employeur.  
Favorise la collaboration avec les milieux de la formation.

#### **IMAGE EMPLOYEUR**

L'étudiant contribue à l'image positive de l'employeur.

#### **DYNAMIQUE D'EQUIPE**

L'étudiant participe à instaurer une dynamique positive au sein des collectifs.

#### **COMPETENCES**

Engagement de personnes formées au terme de la formation en emploi.  
Favorise l'acquisition de compétences grâce à la réflexion sur la pratique professionnelle

# Les personnes ayant terminé leur formation en emploi restent-elles dans la structure ? Si non pourquoi ?

---

## Analyse des commentaires

### **DIVERSITE DES RETOURS (exclusivement qualitatifs)**

La tendance semble souligner une volonté de la part des employeurs de garder les personnes formées pour autant que les budgets le permettent. Les employeurs qui privilégient l'engagement évoquent les bénéfices d'avoir contribué à la formation d'une personne en emploi.

Au contraire, d'autres invoquent l'importance pour ces personnes qui aboutissent la formation en emploi de développer leurs compétences dans une autre structure.

Certains employeurs soulignent que l'obtention du diplôme constitue en soi une opportunité d'évoluer professionnellement ailleurs, ces derniers ne disposant pas de convention particulière, les personnes sont libres d'évoluer dans un nouvel environnement professionnel.

# Perspectives ?

---



Hospice général  
Institution genevoise d'action sociale

## Tour de table Assemblée générale

A compléter