



santé-social genève

ÉTUDE :

EMPLOYABILITÉ ACTUELLE  
DES PUBLICS QUALIFIÉS

AFP & CFC SANTÉ·SOCIAL

ENTRE 2015 ET 2019

PHRONESIS *consulting* :

Stéphane Jacquemet

Patricia Caillon

OrTra santé-social genève :

Dominique Roulin

Sur mandat du DSES :



## Résumé

Commandée par le magistrat en charge du Département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (DSES) de l'Etat de Genève, M. Mauro Poggia, cette étude a pour objectif d'établir **l'efficacité de la qualification professionnelle en termes d'employabilité** via les différents cursus (formations modulaires pour Adultes ou Apprentissages) proposés par le Centre de compétences de l'OrTra santé-social genève sur les cohortes de participants ayant été formés **entre 2015 et 2019**, soit sur cinq années d'activité, pour :

- l'AFP d'Aide en Soins et Accompagnement – ASA
- le CFC d'Assistant·e en Soins et Santé Communautaire – ASSC
- le CFC d'Assistant·e Socio·Éducatif·ive – ASE

Opérationnalisée par l'OrTra santé-social genève et le cabinet Phronesis Consulting, la démarche de récolte de données s'est faite sous forme d'un questionnaire en ligne, ouvert entre le 14 septembre et le 10 octobre 2020, auprès des **1770 diplômés ciblés**. Avec un taux d'accès de **près de 50%** (701 réponses sur 1408 réceptions) d'après la base « Adresses » et un taux de réponse de **pratiquement 60%** pour les répondeurs actifs (701 sur 1210 questionnaires ouverts), la pertinence et la significativité de l'étude sont assurées.

**Globalement, les répondeurs sont satisfaits de leurs cursus de formation à hauteur de plus de 90%. En septembre 2020, 86.3% des répondeurs étaient en emploi, sans variation notable entre les filières, les voies de qualification ou les autres paramètres socio-économiques. Au final, seule une petite dizaine de personnes, soit 1.2% de tous les répondeurs de l'étude étaient toujours sans emploi et en fin de droit Chômage, entrés dans une situation de précarité socio-professionnelle. Au final, le niveau d'employabilité de cette cohorte AFP & CFC santé-social 2015-2019 est excellente.**

Les profils des répondeurs sont constitués de plus de **80% de femmes**, en moyenne d'âge de **40 ans** (20-65 ans), pour **moitié de nationalité suisse** (47.6%), 35% provenant de l'U.E. (dont 8 personnes sur 10 sont de **nationalité française**) et 20% des pays africains ou sud-américains. Le lieu de résidence est majoritairement sur **Genève** (73.4%), la France voisine (26.1%) et une toute petite part sur Vaud (0.2%). Les filières et voies de qualification se répartissent de la manière suivante :

### Formations modulaires Adultes

84% Femmes | 16% Hommes  
30% AFP ASA | 40% CFC ASSC | 30% CFC ASE  
ASE

### Apprentissages

81% Femmes | 19% Hommes  
20% AFP ASA | 25% CFC ASSC | 55% CFC ASE

Pour les personnes « **En Emploi** », **70% sont toujours chez le même employeur** depuis la qualification et pour **73%** d'entre eux, **ils sont dans la même fonction ou le même poste** avec une **valorisation financière** ou par responsabilité dans **72%** des cas. En cas de changement, seuls **30%** font face à des contraintes contractuelles, légales ou de licenciements. Ils retrouvent **un emploi dans le même secteur 64%** du temps. En cas de promotion, ils obtiennent une **valorisation salariale dans 60%** des cas. **Pour 9 répondeurs sur 10, l'avenir professionnel est consolidé** et apparaît comme serein.

Pour les personnes « **Sans Emploi** » (13.7%), on constate que **moins de 40%** des répondeurs sont confrontées à **des difficultés en lien avec le marché du travail** : licenciements (31%) et recherche d'emploi après un cursus ES ou HES (6%). La question du licenciement touche plus les personnes sans emploi issues des filières « Adultes » (+ 12.5%) par rapport aux apprentis diplômés et c'est chez les diplômés ASA sans emploi que le licenciement est significatif (50%). Le passage par **l'Assurance Chômage** a été une réalité pour **60.5% des répondeurs sans emploi**. En septembre 2020, le taux de demandeurs d'emploi dans ce sous-groupe restait à hauteur de 55%. À noter que 3 personnes sur 4 sans emploi souhaitent reprendre une activité dans le domaine Santé·Social.



santé-social genève

Concernant la **pandémie COVID-19**, seul **33%** des répondeurs disent avoir été significativement impactés sur le **taux d'occupation** avec environ **20%** d'impact **sur l'affectation**, essentiellement pour les métiers relevant des soins (ASA et ASSC). Une très grande majorité des postes ont été retrouvés après le premier confinement. **36% des personnes sans emploi** en mars 2020 ont été **mobilisées** avec succès puisqu'elles ont pu **obtenir un poste stabilisé** six mois plus tard. La **COVID-19 n'aura pas eu d'effet significatif sur l'employabilité** de cette cohorte. Plus globalement, la pandémie de la COVID-19 a **modifié la vision du métier pour 34%** de tous les répondeurs, notamment en termes de souhait de formation et de perfectionnement (40%), de doutes et remise en cause sur la vie privée et professionnelle (20%), sur des changements d'employeur ou des réorientations de secteur pour 20%.

1.	INTRODUCTION	5
2.	CONCEPT CENTRAL	5
3.	CONTEXTE DE LA DEMANDE	6
4.	FINALITÉ ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	7
5.	MÉTHODOLOGIE	8
6.	PRÉSENTATION DES DONNÉES INFORMATIVES	8
6.1.	Taux d'accès et taux de réponses	8
6.2.	Profil général des répondeurs	9
6.3.	Niveaux de qualifications	12
6.4.	Situation professionnelle durant la période menant à la qualification	14
6.5.	Degré de satisfaction sur la formation reçue	17
7.	PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	18
7.1.	Situation de l'emploi	18
7.2.	Sous-groupe « En Emploi »	19
7.2.1	En cas de changement d'employeur :	19
7.2.2	En cas de situation stable chez le même employeur depuis la qualification :	20
7.3.	Sous-groupe « Sans Emploi »	20
7.4.	Impact de la pandémie de la COVID-19	22
7.5.	Bilan général de la période COVID-19	26
8.	CONCLUSIONS	27

Dans l'ensemble de ce rapport, l'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

## 1. INTRODUCTION

Le présent rapport rend compte d'une étude menée sur le deuxième semestre 2020 auprès de personnes qualifiées au niveau Secondaire II sur le canton de Genève, entre 2015 et 2019, dans les domaines des métiers de la santé et du travail social. Ce mandat répond à une demande du Département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (DSES) de l'Etat de Genève, portée par son magistrat M. Mauro Poggia, et opérationnalisée par l'OrTra santé-social genève et le cabinet externe Phronesis Consulting. Cette prise d'informations a pour but de clarifier la situation professionnelle actuelle de ces personnes suite à une qualification fédérale (Attestation de Formation Professionnelle - AFP ou Certificat Fédéral de Capacités - CFC), soit par le biais d'un apprentissage dual, soit par le biais d'une formation d'adultes. Il est donc question du niveau d'employabilité d'une cohorte de professionnels qualifiés, entre un et cinq après l'aboutissement d'un cursus de formation.

## 2. CONCEPT CENTRAL

Selon la définition proposée en 1994 par le Canadian Labour Force Development Board<sup>1</sup>, l'employabilité est « la capacité relative que possède chaque individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques propres et le marché de l'emploi. » À cette époque, une nouvelle vision « individualisée » de l'employabilité se développait de plus en plus. De son côté, le Ministère français chargé de l'emploi définit l'employabilité comme « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi et le potentiel qu'on a en soi [...] l'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur »<sup>2</sup>.

Cette question de l'employabilité est assez fondamentale car elle permet d'apprécier comment la formation initiale puis la formation continue, sur leurs versants diplômants et opérationnels, soutiennent les parcours professionnels des primo-arrivants sur le marché du travail puis des employés tout au long de leurs carrières. À l'arrière-plan, se cache le spectre du chômage de masse pour des populations ne répondant pas (ou plus) aux besoins des employeurs ou n'ayant pas pu accéder à des qualifications requises pour l'emploi. En matière de politique publique, la question de la qualification et de l'accès au marché de l'emploi représente donc un enjeu majeur.

Pour illustrer ce propos, il est intéressant de souligner la publication par l'Etat de Genève en juin 2020 du « Guide de l'employabilité 4.0 »<sup>3</sup> où cette notion représente une plus-value pour les trois acteurs clés de l'emploi :

### **Pour le salarié :**

C'est un moyen d'acquérir et maintenir des compétences évolutives et de développer de façon proactive des aptitudes sociales, comportementales et techniques permettant d'anticiper les mutations professionnelles tout au long de sa carrière. Cela facilite l'adaptabilité aux nouvelles formes de travail induites par la révolution industrielle 4.0. C'est une somme de compétences transférables favorisant l'épanouissement des personnes.

### **Pour les pouvoirs publics :**

C'est un moyen d'être plus résilient face à une crise économique. Il s'agit pour l'Etat de mettre en œuvre des actions pour anticiper et accompagner les mutations économiques, l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif est de permettre aux actifs occupés, en particulier ceux des petites et moyennes entreprises, de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles.

<sup>1</sup> Canadian Labour Force Development Board, (1994). *Putting the pieces together: towards a coherent transition system for Canada's labour force*, Ottawa ; traduction citée par Saint-Gèrmes, Y. (2004)

<sup>2</sup> « *La négociation collective en 2019 - Rapport et Bilan* ». (2020). Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

<sup>3</sup> <https://www.ge.ch/document/guide-employabilite-40>

**Pour l'entreprise :**

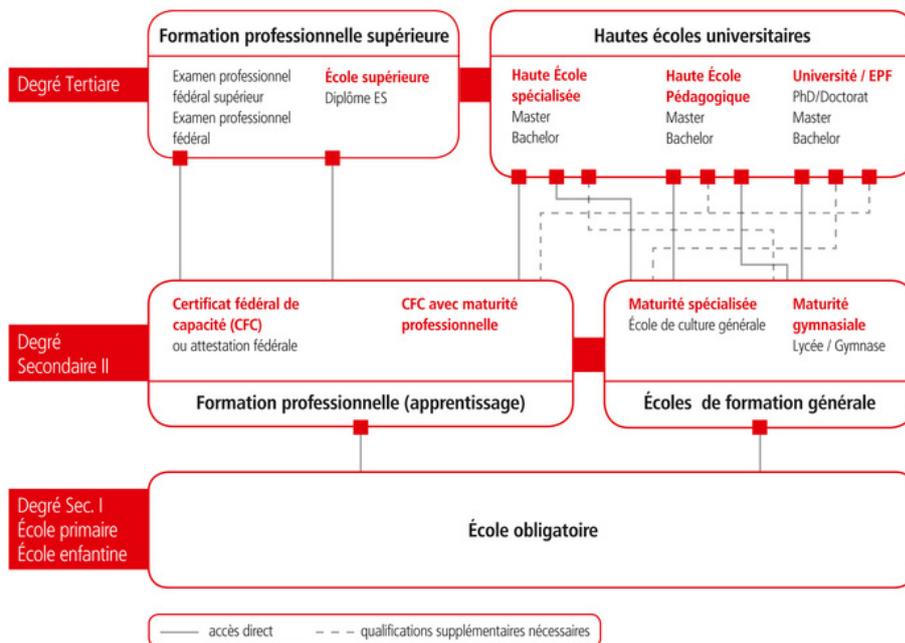
C'est un moyen d'adapter les compétences des collaborateurs à l'évolution de la stratégie de l'entreprise, d'accroître durablement la productivité des salariés, afin de favoriser la compétitivité de l'entreprise. L'employabilité peut également être une forme de levier d'implication personnelle des salariés dans l'entreprise.

On le voit bien, l'employabilité ne relève pas que de la responsabilité individuelle et devient un levier extrêmement fort d'une politique d'accès à l'emploi, de prévention du chômage et de réduction des charges en matière d'aide sociale.

3. CONTEXTE DE LA DEMANDE

Pour rappel, la formation professionnelle est sous le contrôle de la Confédération et de son Secrétariat d'État à l'Économie (SECO). Ainsi la Loi sur la Formation Professionnelle (LFPr) régit les conditions-cadres de la formation professionnelle et définit la collaboration tripartite entre la Confédération, les cantons et les associations professionnelles avec de possibles marges de manœuvre selon les réalités socio-économiques des cantons en termes de bassin d'emplois, d'offres de formations et d'évolution des métiers. Le schéma ci-dessous explicite le système suisse de formation avec notamment sa voie de formation dite « professionnelle ».

**Le système de formation suisse**



Dans le canton de Genève, la formation professionnelle initiale correspond à des parcours de qualifications aux niveaux Secondaire II et Tertiaire, principalement structurés en deux voies distinctes pour le premier niveau :

- la voie de l'**apprentissage** (en dual ou à plein temps) qui attire plutôt de jeunes adultes après leur scolarité obligatoire
- la voie de la **formation d'adultes** pour des personnes disposant d'une solide expérience dans un domaine reconnu de la formation professionnelle sans en détenir le titre et qui peuvent entrer dans des cursus modulaires adaptés ou passer par la reconnaissance et la validation de leurs acquis de l'expérience (VAE)

L'ensemble de ces dispositifs est régi par les Ordonnances Fédérales qui s'appliquent au sein de chaque métier reconnu. Par ailleurs, le canton soutient ces publics par différentes aides financières prévues par la Loi sur la formation des adultes<sup>4</sup>. Dans ce contexte, posséder un diplôme représente un « minimum requis » pour espérer une insertion économique et sociale de qualité. Selon une étude publiée en février 2020 par le Service de la Recherche en Education (SRED) du canton de Genève<sup>5</sup>, deux statistiques genevoises, relevant de l'accès aux diplômes et du chômage des jeunes, rappellent que l'enjeu de la certification demeure toujours d'actualité dans notre région :

- Genève présente un taux d'accès aux diplômes du degré Secondaire II plus restreint : il est de 83.1% localement alors qu'il monte à 90.1% en moyenne nationale
- le niveau de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est encore important, à hauteur de 6.8% en novembre 2019, quelque peu supérieur à la moyenne nationale au même moment (6.2%) mais très inférieure à la moyenne de l'Union Européenne avec 10.1%.

Sur le plan des métiers de la santé et du travail social, la création de titres du degré Secondaire II est encore relativement récente (moins d'une vingtaine d'années) et oblige à poursuivre l'observation de l'ancrage de ces populations diplômées dans le marché du travail. Après avoir dû augmenter son identification au sein du grand public, travailler à l'acceptation par les fonctions des mêmes domaines diplômées au niveau Tertiaire (A ou B), et finalement participer à la réorganisation des équipes, ces métiers du Secondaire II jouissent aujourd'hui d'une très belle reconnaissance et apparaissent comme fort attractifs pour les jeunes générations. Toutefois, cet engouement ne doit pas détourner l'attention quant au degré de pénétration de ces diplômés dans les organisations employeuses ainsi qu'à la pertinence et la durabilité de leurs compétences sur le marché de l'emploi.

**Par ailleurs, 2020 fut une année particulière en raison de la pandémie COVID-19 et, à ce titre, particulièrement intéressante en termes de résistance de ces emplois face à une conjoncture significativement menaçante. Il a donc été décidé de greffer au périmètre originel de cette étude, un pan de questions sur l'impact de la pandémie sur l'employabilité de ces publics diplômés du Secondaire II.**

#### 4. FINALITÉ ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

La visée de cette étude était d'établir l'efficacité de la qualification professionnelle en termes d'employabilité via les différents cursus pour adultes (**apprentissages** ou **formations modulaires pour adultes**) proposés par le Centre de compétences de l'OrTra santé-social genève sur les cohortes de participants ayant été formés entre 2015 et 2019, soit entre une et cinq années d'activité, pour :

- l'AFP d'Aide en Soins et Accompagnement – **AFP ASA**
- le CFC d'Assistant·e en Soins et Santé Communautaire – **CFC ASSC**
- le CFC d'Assistant·e Socio·Éducatif·ive – **CFC ASE**

De manière plus spécifique, il était question d'analyser :

- le profil socio-économique de cette cohorte
- l'état de leur insertion professionnelle ainsi que les domaines d'activités professionnelles
- la durabilité de leur contractualisation
- les possibles mobilités et/ou bifurcations durant la période de référence
- le degré de persistance de leur intérêt pour le métier
- l'impact de la pandémie COVID-19 sur leur emploi

<sup>4</sup> [https://www.ge.ch/legislation/rsglfs/rsg\\_c2\\_o8.html](https://www.ge.ch/legislation/rsglfs/rsg_c2_o8.html)

<sup>5</sup> Attractivité et valorisation des titres de la formation professionnelle · Panorama de la formation professionnelle (2020). SRED – Etat de Genève

Au final, une telle étude centrée sur l'employabilité de groupes professionnels doit répondre à la question générique : « *Que sont-ils devenus ?* ».

## 5. MÉTHODOLOGIE

Pour ce type d'étude et considérant le bassin théorique de population ciblée, l'approche choisie est de type quantitatif basée sur **une récolte de données en ligne via un questionnaire court**, prenant entre 15 et 20 minutes pour le répondant. Le questionnaire a été conçu afin de couvrir les domaines visés par l'étude et a été construit majoritairement sur des questions fermées avec plusieurs choix de réponses, ouvrant sur des questions de granularité plus fine. Seules quelques questions offraient une possibilité de commentaires complémentaires par saisie de texte. L'ensemble été mis en ligne par le biais d'une application reconnue et sécurisée<sup>6</sup>.

Après avoir été testé auprès de cinq personnes au profil similaire à la cible, le questionnaire a été rendu disponible le lundi **14 septembre 2020** et fermé le samedi **10 octobre 2020** après deux messages de rappel à l'ensemble des non-répondeurs. Compte tenu du choix d'une méthode par questionnaire, une marge d'erreurs est à considérer car aucune interaction ni régulation n'ont pu avoir lieu avec les répondants.

Afin de pouvoir accéder à la cohorte de diplômés ciblée pour cette étude, l'identification des adresses e-mails a nécessité un travail assez fin et rigoureux au sein des archives de l'OrTra santé-social genève ainsi qu'auprès de l'Office pour la Formation Professionnelle et Continue (OFPC) de l'Etat de Genève, compétent en matière de titres décernés. Pour rappel, ce sont tous les diplômés ASA, ASSC et ASE, issus des cursus proposés par le Centre de compétences de l'OrTra Santé-Social, entre 2015 et 2019, qui ont été retenus. Trois types de complications sont à relever pour cette étape :

- les adresses erronées (car saisies à la main) ou en doublon (selon les cursus modulaires)
- les adresses caduques car n'existant plus auprès d'un provider internet
- les personnes n'ayant pas terminé leur cursus (arrêt, mise en attente, etc.)

Selon les premières indications, la cohorte était estimée à environ 2'000 personnes, au croisement de ces trois cursus de référence et sur les cinq années étudiées. Finalement, la base de données « Adresses » a été consolidée à hauteur de **1770 personnes**. Les données ont été traitées une fois le questionnaire clos. Trois types de traitement ont été réalisés :

- une analyse stricte des réponses fermées
- une analyse de contenus par catégorisation pour les commentaires saisis
- des corrélations pour des enjeux spécifiques

## 6. PRÉSENTATION DES DONNÉES INFORMATIVES

### 6.1. Taux d'accès et taux de réponses

Comme indiqué plus haut, **1770 invitations** à répondre au questionnaire en ligne ont été envoyées. Sur cette base :

- **1210** invitations ont été ouvertes
- **346** ont été rejetées automatiquement par la vérification intégrée de l'application
- **198** sont restées non-ouvertes
- **16** se sont soldées par un rejet volontaire

<sup>6</sup> Application SurveyMonkey

Le nombre stabilisé de réponses est de **701**, soit **57.9%** sur les 1210 questionnaires ouverts. Au final, il faut souligner ce très bon taux de réponse de **pratiquement 60%** pour les répondeurs actifs pour une enquête remontant sur cinq années.

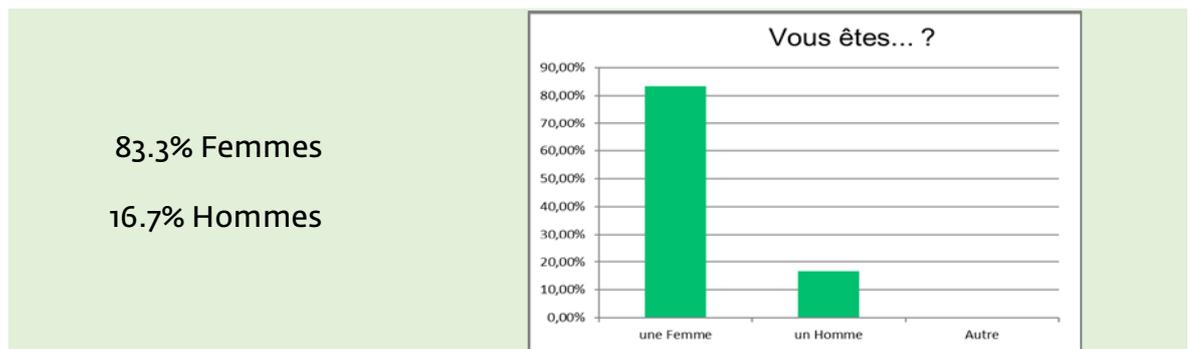
Les **701** réponses enregistrées se répartissent selon :

- 636 correspondants à un questionnaire entièrement complété (**90.7%**)
- 65 correspondants à un questionnaire partiellement complété (**9.3%**)

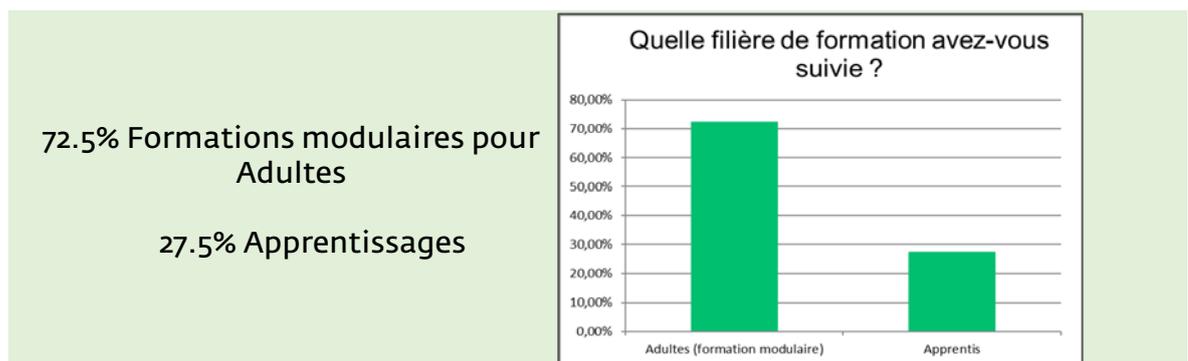
Si l'on rapporte ce nombre de réponses au nombre de questionnaires ouverts (n = 1210), cela confirme la bonne couverture du bassin de population cible avec un taux de réponses à hauteur de **52.6%** pour les questionnaires complètement remplis (n = 636) et de **5.3%** pour les questionnaires partiellement remplis (n = 65).

## 6.2. Profil général des répondeurs

Avant d'analyser plus spécifiquement les questions centrales de cette étude, voici quelques informations sur les répondeurs. Classiquement, les emplois des domaines Santé et Travail social sont majoritairement occupés par des femmes. La cohorte ne déroge pas à cette logique et apparaît comme représentative avec un rapport :



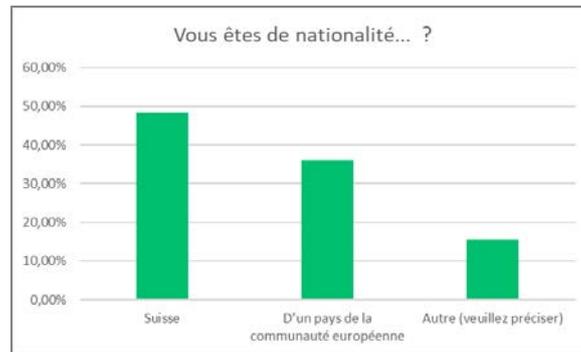
Globalement, la cohorte se répartit entre deux types de filières :



La répartition « Femmes | Hommes » se retrouve de manière cohérente au sein des deux filières :

Formations modulaires Adultes		Apprentissages	
84.2%	Femmes	81.2%	Femmes
15.8%	Hommes	18.8%	Hommes

Près de la moitié des répondants sont de **nationalité Suisse** (47.6%) alors que 34.8% proviennent de **l'Union Européenne** (considérant que 8 personnes sur 10 ont la nationalité française) et un peu moins de 20% (17.6%) de pays des continents Afrique et Amérique, majoritairement du Cameroun, du Brésil, de la R.D. du Congo et de l'Erythrée.



Les répartitions de nationalités sont assez différenciées entre les deux filières car l'apprentissage regroupe une grande majorité de suisses (près de 70%), communauté indigène plutôt jeune en poursuite de cursus après la scolarité obligatoire ; alors que les adultes en formations modulaires proviennent majoritairement de l'U.E. (42.8%, dont 8 personnes sur 10 sont françaises), auxquels s'ajoutent près de 20% de ressortissants africains et sud-américains, pour seulement 38% de suisses.

Formation modulaires Adultes	Apprentissages
38.1% Suisse	69.3% Suisse
42.8% U.E.	16.7% U.E.
19.1% Autres	14.0% Autres

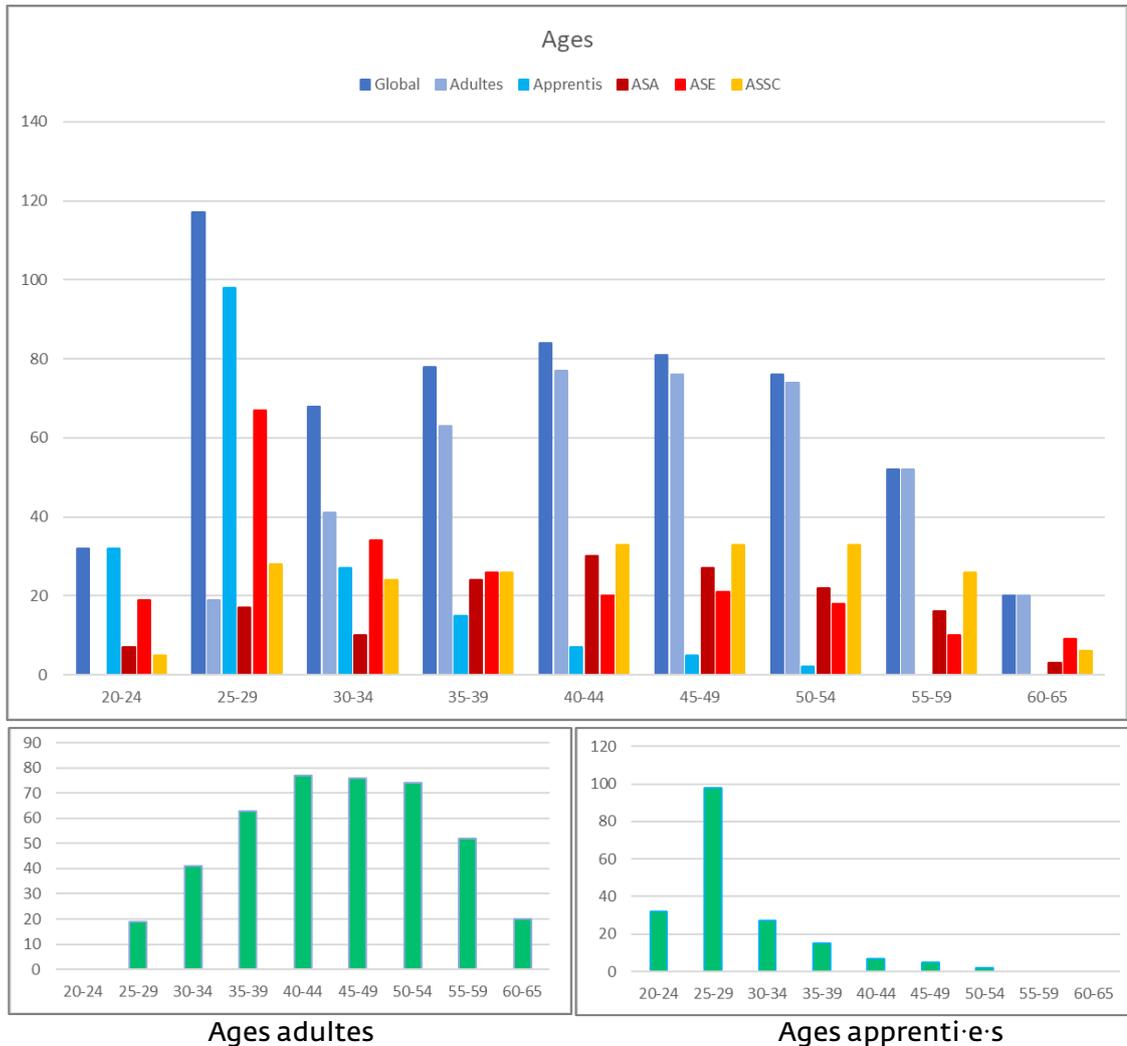
**L'ancrage résidentiel** pour l'ensemble de la cohorte est majoritairement (près de 75%) sur le canton de Genève alors que seul un quart des répondants résident en France voisine :

- 73.4% Genève
- 26.1% France
- 0.2% Vaud
- 0.3% Autre (sans précision)

Cette tendance est confirmée par la répartition du lieu de résidence entre les deux filières :

Formations modulaires Adultes	Apprentissages
66.4% Genève	89.3% Genève
- Vaud	0.5% Vaud
33.1% France	10.2% France
0.5% Autre	- Autre

Sur le plan de la **pyramide des âges**, la cohorte présente une moyenne de 40 ans (39.98 ans) avec un minimum à 20 ans et un maximum à 65 ans.



L'effet de la filière « Apprentissage » sur la pyramide est très net en raison des profils de « jeunes adultes » spécifiques à cette formation professionnelle initiale qui fait suite à la scolarité obligatoire. À l'inverse, les formations pour « Adultes » s'adressent à des personnes ayant une expérience d'au moins cinq années dans le domaine concerné, ce qui déplace le profil plutôt vers les 40-45 ans. Il faut ainsi souligner la « puissance » de ces dispositifs visant à qualifier des adultes de plus de 40 ans, inscrits dans la catégorie « Seniors », particulièrement à risque en cas de chômage. Pour rappel, la filière « Adultes » est très majoritaire dans cette cohorte (plus de 72%) orientant ainsi la moyenne d'âge globale.

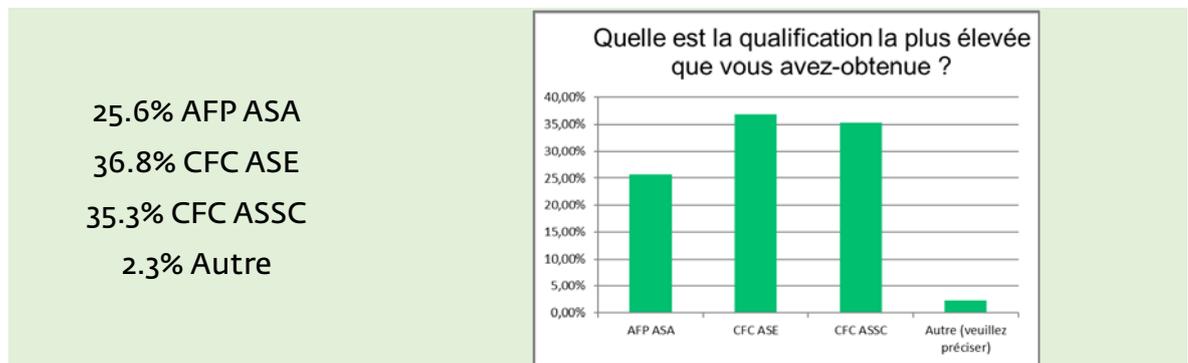
### 6.3. Niveaux de qualifications

Les deux types de filières (Adultes et Apprentissages) mènent aux mêmes niveaux de qualifications. À noter que sur l'ensemble de la cohorte, environ **10.3%** des répondeurs annoncent ne pas avoir terminé leur formation à la date de l'étude, soit :

- 5.0% en cours de finalisation
- 5.15% en échec
- 0.15% ayant abandonné

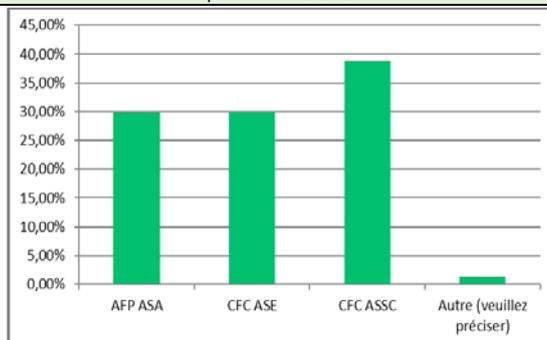
Un **taux d'échec** d'environ 5% est tout à fait cohérent avec l'ensemble des statistiques de la formation professionnelle socio-sanitaire tenues par le Centre de compétences de l'OrTra santé-social genève. Par ailleurs, les échecs et les abandons sont légèrement plus importants au sein de la filière « Adultes » (toutes qualifications confondues) que dans la filière « Apprentissage ».

Ainsi, l'ensemble personnes qualifiées au sein de la cohorte se répartissent de la manière suivante :

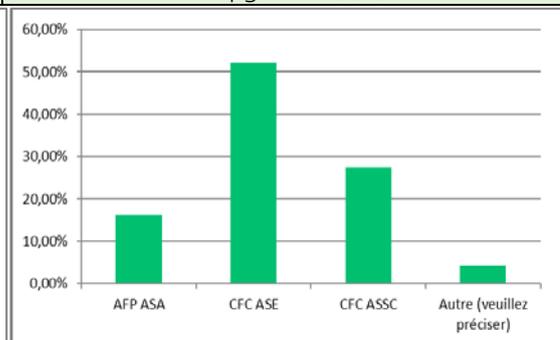


Ces données confirment l'**attrait** des CFC Santé (ASSC) et CFC Social (ASE) ainsi que la place significative de l'AFP ASA. En affinant les répartitions par filières, on note que l'AFP ASA (près de 30% de la filière Adultes) complète parfaitement le niveau CFC car elle correspond à un profil de professionnel expérimenté mais sans bagage scolaire important. Du côté de l'apprentissage, c'est la version « Travail social » qui intéresse plus d'un apprenti sur deux.

Formations modulaires Adultes	Apprentissage
29.8% AFP ASA	16.1% AFP ASA
30.0% CFC ASE	52.2% CFC ASE
38.8% CFC ASSC	27.4% CFC ASSC
1.4% Autre	4.3% Autre



Formations modulaires Adultes



Apprentissages

La question posée visant le plus haut niveau de qualification obtenu au moment de l'étude, les réponses « **Autres** » relèvent essentiellement de :

- Formations tertiaires du côté « Adultes » (cursus ES ou HES, voire Master Hautes Ecoles)
- Maturité Professionnelle, Baccalauréat français ou cursus ES pour les « Apprentis »

**Qualifications selon la nationalité** : il est intéressant de noter la forte inversion entre le CFC Social d'ASE qui attire une grande majorité de citoyens suisses (67.4%) alors que le CFC Santé d'ASSC rassemble plutôt des personnes d'origines étrangères, à hauteur de 65%. Ces données sont cohérentes avec la prévalence de professionnels de la santé d'origines étrangères dans notre région. De même, l'AFP ASA intègre plus de 65% de personnes d'origines étrangères.

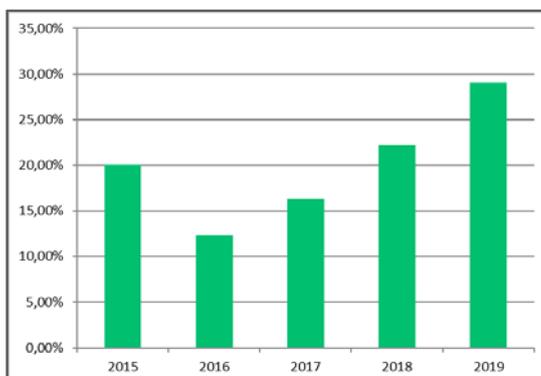
AFP ASA	CFC ASSC	CFC ASE
34.6% Suisse	34.9% Suisse	67.4% Suisse
25.0% UE	54.9% U.E.	22.8% U.E.
40.4% Autres	10.2% Autre	9.8% Autre

**Qualifications par lieu de résidence** : les répartitions confirment les tendances présentées au point précédent. Exception faite du CFC d'ASSC (1 personne sur 2 habite sur France), la très grande majorité des répondeurs résident sur le canton de Genève, notamment les détenteurs de l'AFP d'ASA (près de 97% de résidants genevois) qui pourraient représenter une catégorie à très haut risque de précarité en l'absence d'un diplôme professionnel et seraient alors pris en charge par l'aide sociale du canton de Genève.

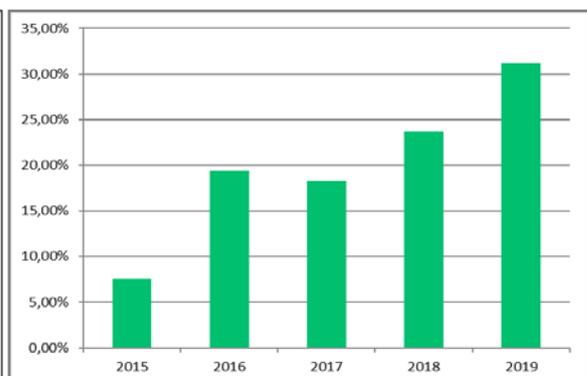
AFP ASA	CFC ASSC	CFC ASE
96.8% Genève	48.8% Genève	81.2% Genève
- Vaud	- Vaud	0.5% Vaud
3.2% France	50.7% France	18.3% France
- Autre	0.5% Autre	- Autre

**L'année d'obtention de la qualification** : la répartition est assez homogène, voire linéaire sur l'ensemble de la cohorte, démontrant la montée en intérêt de ces cursus au sein de la population mais aussi la capacité croissante du Centre de compétences de l'OrTra santé-social genève :

- 16.3% qualification en 2015
- 14.4% qualification en 2016
- 16.9% qualification en 2017
- 22.7% qualification en 2018
- 29.7% qualification en 2019



Formations modulaires Adultes

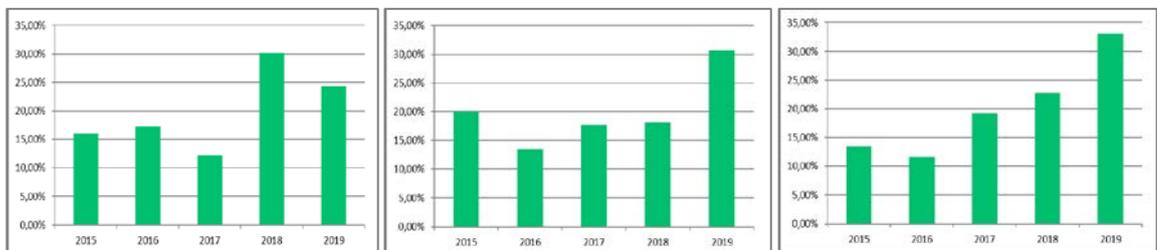


Apprentissages

Les tendances sont un peu différentes selon les filières. Alors que les apprentissages vont crescendo depuis 2015, les formations modulaires pour adultes se sont un peu tassées entre 2016 et 2017, vraisemblablement en conséquence d'un gros effort de qualifications pour les personnels des EMS et des soins à domicile (disparition de la fonction d'Aide Familiale) dans les années 2012 à 2014. Par ailleurs, il ne faut pas évacuer le risque d'une baisse de réponses en raison de la distance à la date de qualification ainsi que de la possible fragilité de la validité des adresses-mail de ces années 2015 et 2016.

À noter que la **croissance marquée** sur les années 2018 et 2019 se poursuit aujourd'hui encore grâce notamment à l'attractivité de la formation professionnelle mais aussi en raison des reconversions professionnelles engagées et des requalifications demandées par l'Assurance-Invalidité (AI).

Sous l'angle des qualifications, on peut faire l'hypothèse que les **dynamiques de progression** et de fluctuation correspondent bien aux besoins du marché et au positionnement de plus en plus lisible et opérationnel de ces fonctions au sein des organisations du travail.



#### 6.4. Situation professionnelle durant la période menant à la qualification

Conformément aux conditions cadres de l'apprentissage et de son contrat, on retrouve dans ces premières données la **proportion d'apprentis** telle qu'annoncée au départ (plus de 27%). Par contre, il est intéressant de constater que sur la filière « Adultes », c'est près de 60% des apprenants qui suivent une formation modulaire **en cours d'emploi** :

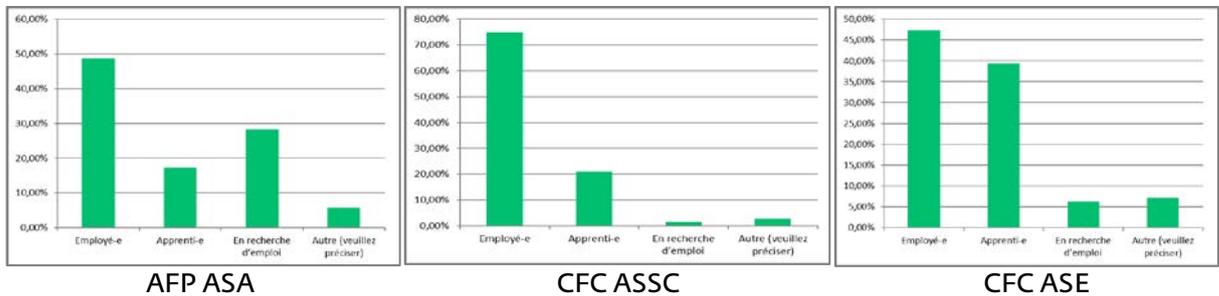
- 57.3% Employé
- 27.4% Apprenti
- 10.2% Sans emploi
- 5.1% Autre

Par contre, pour 10% des répondants, la situation au moment de la formation est « **sans emploi** », indiquant que le soutien actif à ces publics en matière de qualification, par l'intermédiaire de l'Office Cantonal de l'Emploi et de l'Hospice Général, doit être salué. La catégorie « Autre » rassemble des missions (civiliste, animateur, réinsertion, intérimaire en poste fixe...), des stages ou du bénévolat, laissant entendre que là aussi, un emploi stable est recherché. Au final, c'est près de **15%** des répondants qui sont en situation **précaire** au moment de l'entrée en cursus de formation.



Rapportée aux qualifications, on constate que le CFC d'ASSC rassemble une grande majorité de personnes employées (près des ¾ de cette voie) alors que les deux autres voies (AFP ASA et CFC ASE) comptent plutôt 1 personne sur 2 en emploi. L'AFP ASA présente le plus de personnes en recherche d'emploi (plus de 28% de cette voie) alors que le CFC d'ASE accueille deux fois plus d'apprentis que dans les deux autres voies. Pour rappel, les trois voies comptent des apprentis à différentes proportions mais avec toujours quelques adultes (1.5%, soit 6 réponders) qui viennent compléter le contingent de « jeunes » apprentis.

AFP ASA	CFC ASSC	CFC ASE
48,7% Employé	74,9% Employé	47,3% Employé
17,3% Apprenti	21% Apprenti	39,3% Apprenti
28,2% Sans emploi	1,4% Sans emploi	6,3% Sans emploi
5,8% Autre	2,8% Autre	7,1% Autre



En extrapolant, il est possible de faire l'hypothèse que c'est bien l'emploi qui agit comme passerelle vers la qualification (par opposition à un possible réflexe de considérer l'emploi comme un acquis et ne pas se former), pour autant que les dispositifs d'encouragement et de soutien soient connus et fonctionnent parfaitement. Ainsi la prédiction du maintien de l'emploi ou de l'accès à l'emploi après une formation qualifiante, qui plus est en cours d'emploi, est particulièrement forte.

Une fois la situation professionnelle clarifiée, il est intéressant de connaître les **secteurs d'activité** au moment de la qualification ainsi que les **types de contrats** de travail.

Concernant les secteurs d'activité, voici la répartition sur l'ensemble des réponders :

22.2%	Soins en EMS	2.8%	Autres
18.4%	Soins hospitaliers	2.4%	Aucun
17.6%	Petite Enfance	1.6%	Parascolaire
16.6%	Soins à domicile	1.5%	Animation socioculturelle   quartier
9.9%	Handicap	1.1%	Insertion professionnelle
5.1%	Animation en EMS ou institutions	0.8%	Intégration

Les résultats confirment la prépondérance des **secteurs « forts » de l'action socio-sanitaire** et leurs implications dans l'offre d'emplois et de qualifications en cours d'emploi. Il n'y a pas de différences significatives entre la filière « Adultes » et la filière « Apprentissage » ; par contre l'orientation « Soins » de l'AFP ASA et du CFC d'ASSC, respectivement l'orientation « Accompagnement » du CFC d'ASE, flèchent assez nettement les lieux de pratiques.

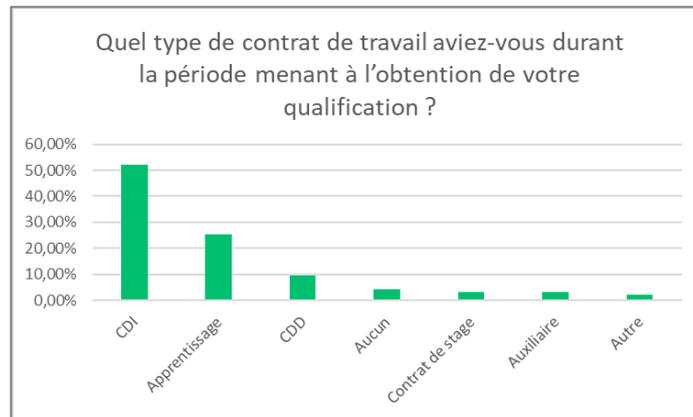
À noter que dans **les secteurs plus en retrait** :

- le « Parascolaire » ne recourt au niveau CFC que pour des postes de « Coordination »
- « l'Animation socioculturelle » relève plutôt de titres HES
- « l'Insertion professionnelle » vit de fortes mutations sur le plan national avec l'arrivée de Brevets Fédéraux

Les réponses « Autres » concernent essentiellement des secteurs hors Santé-Social, plutôt à vocation de « Petits Jobs » tels que la restauration, l'hôtellerie ou le commerce.

En ce qui concerne les types de contrats de travail, la répartition est la suivante :

- 51.9% Contrat à Durée Indéterminée (CDI)
- 25.5% Apprentissage
- 9.7% Contrat à Durée Déterminée (CDD)
- 3.9% Aucun
- 3.3% Contrat de stage
- 3.1% Auxiliaire
- 2.6% Autre (civiliste, intérim, chômage...)

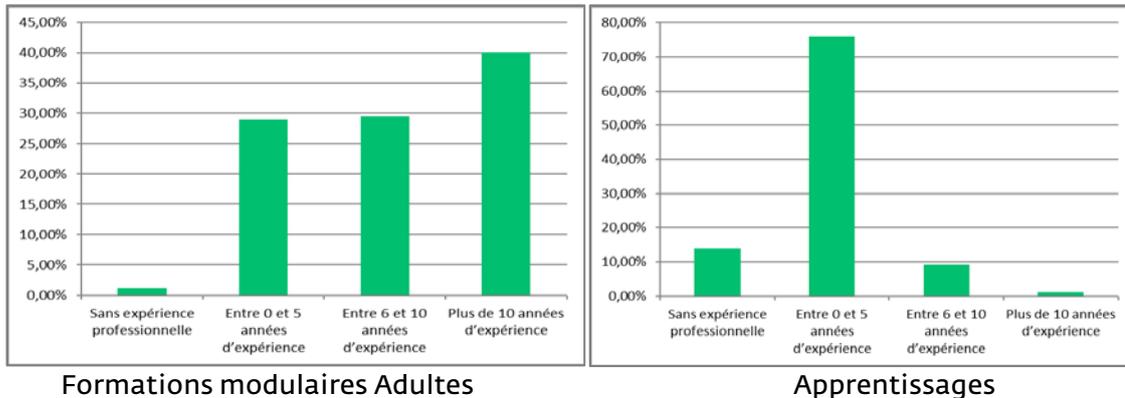


En cohérence avec les données sur la « Situation professionnelle », on constate que les répondants de la cohorte sont, pour une grande majorité, placés **sous l'égide de CDI et de contrats d'apprentissage** (près de **80%**). Par contre, un petit quart des répondants se trouvent **en situation précaire** avec des CDD, des contrats de stage ou des postes d'auxiliaire, soit près de 23% (**22.6%**). Ces publics sont donc particulièrement à risque et se trouvent essentiellement dans la filière « Adultes ». Selon les qualifications, la prévalence du risque est assez différenciée, notamment pour les personnes s'orientant vers le CFC social d'ASE.

AFP ASA	CFC ASSC	CFC ASE
9% CDD	6% CDD	14% CDD
8% Contrat de stage	- Contrat de stage	4% Contrat de stage
3% Auxiliaire	1% Auxiliaire	5% Auxiliaire

En complément de ces données, la question portant sur **les années d'expérience professionnelle** Santé-Social au moment de la qualification démontre, une fois encore, la valeur de l'expérience en lien avec les cursus de qualifications professionnelles. Ceci est particulièrement vrai pour les adultes recherchant une qualification comme reconnaissance de leur expérience mais aussi pour de plus jeunes adultes, passant par la voie de l'apprentissage, et qui se construisent une « petite » expérience avant de faire leur choix définitif de cursus :

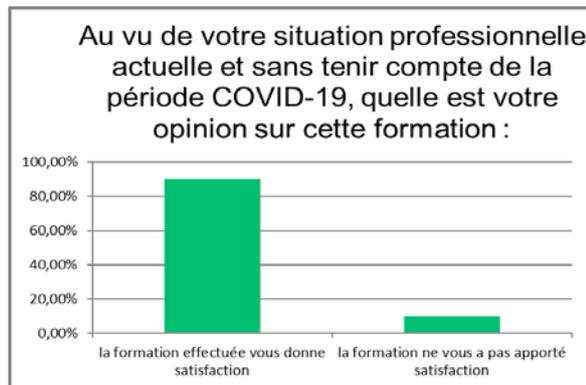
- 5.1% Sans expérience
- 43.4% 0 à 5 ans d'expérience
- 23.3% 6 à 10 ans d'expérience
- 28.2% Plus de 10 ans d'expérience



Il faut souligner que l'apprentissage ne concerne pas uniquement des adolescent·e·s ayant juste terminé leur scolarité obligatoire (C.O.) mais des personnes (adultes et jeunes adultes) présentant un bagage d'expériences et d'activités professionnelles, le cas échéant, relativement important (de une à deux années allant jusqu'à huit-dix années).

### 6.5. Degré de satisfaction sur la formation reçue

Pour conclure cette partie des données informatives, il est intéressant de connaître l'opinion des répondeurs sur les formations suivies. Sans trop de surprise, on constate un très fort degré de satisfaction (plus de 90%) au global, avec le même résultat sur les deux filières (Adultes et Apprentissage) et les trois voies de qualifications (AFP ASA, CFC ASSC et CFC ASE). Il y a toutefois une nuance au sein de la voie ASSC avec un degré de satisfaction légèrement inférieur, à 86%.



Lors de réponses « Pas satisfait », les compléments apportés se répartissent de la manière suivante :

- 82.5% Souhait de recherche d'un perfectionnement
- 17.5% Souhait de réorientation dans un autre secteur

Ces données confirment, chez certaines personnes, la tendance de voir le CFC comme une « passerelle » vers des cursus tertiaires (ES ou HES) ou des programmes de formations continues des Hautes Ecoles (CAS, DAS ou MAS), notamment les personnes au bénéfice d'un CFC d'ASSC qui collaborent quotidiennement avec des Infirmiers HES. Par ailleurs, il faut aussi questionner la très faible offre de formations continues spécifiques pour des diplômés du niveau Secondaire II, notamment l'absence à Genève de cursus menant à des Brevets Fédéraux ou des Diplômes Fédéraux dans le domaine Santé-Social, alors que le SEFRI dénombre près de 400 BF ou DF, tous domaines confondus, et plus spécifiquement 44 dans les domaines socio-sanitaires (32 en santé et 12 en travail social).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Pour plus d'informations, site du SEFRI: <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/hoehereBildung>"

## 7. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre présente les différents résultats associés à la question centrale de l'étude. Dans un premier temps, la situation de l'emploi sera traitée globalement, puis de manière spécifique, les caractéristiques du sous-groupe « Sans Emploi » et du sous-groupe « En Emploi » seront analysées. En dernière partie, une attention sera portée à l'impact de la pandémie de la COVID-19 sur l'employabilité de la cohorte étudiée.

### 7.1. Situation de l'emploi

En septembre 2020, **86.3%** des réponders étaient **en emploi** alors que **13.7%** des réponders étaient **sans emploi** (soit environ 80 personnes). Pour rappel, le taux de personnes en recherche d'emploi au moment de leur entrée en formation qualifiante était d'environ 10%, tout en sachant que ces moments d'entrée en formation s'étalent, au sein de la cohorte, entre 2015 et 2019, alors que l'enquête pointe la situation de l'emploi pour tous les réponders à un temps T." Ces deux résultats ne peuvent donc pas être comparés terme à terme."



Cette situation est très similaire, tant au sein des deux filières (Adultes et Apprentissage) que dans les trois voies étudiées (AFP ASA, CFC ASSC et CFC ASE) :

	Adultes (420)	Apprentis (184)	ASA (155)	ASSC (214)	ASE (221)
<b>En emploi</b>	86.9%	84.8%	83.9%	88.8%	85.5%
<b>Sans emploi</b>	13.1%	15.2%	16.1%	11.2%	14.5%

On peut toutefois relever une petite variation sur le taux des apprentis « sans emploi » en regard de celui des adultes (+ 2.1%) en raison de deux facteurs essentiels :

- la « volatilité » de la suite des chemins professionnels après un apprentissage (enchaînement avec des cursus ES ou HES, changement d'orientation...)
- un certain nombre de contrats d'apprentissage prévoient un arrêt de la relation de travail après l'obtention de la qualification afin de différencier le statut de l'apprenti de celui d'un collaborateur

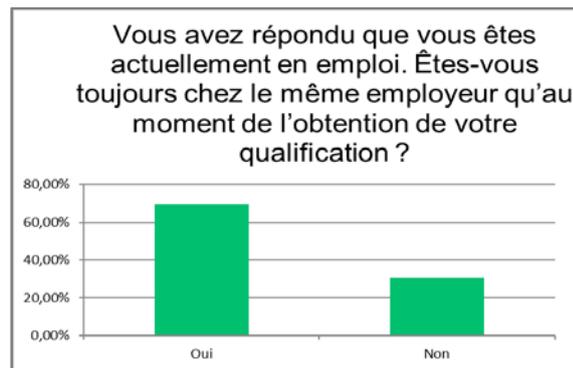
Entre les trois voies, il faut relever le fort taux d'emploi des ASSC (entre 3 et 5% de plus) alors que les porteurs de l'AFP ASA sont le plus confrontés à l'absence d'emploi (16.1%).

Globalement, ces résultats confirment que la qualification professionnelle reste un très bon outil d'insertion socio-économique et de prévention du chômage, du moins de longue durée car **près de 9 réponders sur 10 de la cohorte 2015-2019, sont en emploi**, sans constater d'augmentation massive de personnes au chômage, si ce n'est une légère progression de 3 à 4 % sur la cohorte entre le début de la formation professionnelle et la situation en septembre 2020 (soit une trentaine de personnes au final).

## 7.2. Sous-groupe « En Emploi »

Ce premier sous-groupe, dit « **En Emploi** » en septembre 2020, représente pour rappel **86.3%** des répondeurs. En lien avec leur situation favorable quant à l'emploi, il est tout de même intéressant de pointer quelques caractéristiques de leur situation.

En premier lieu, l'emploi faisant référence au moment de cette étude est occupé, pour près de **70%** des répondeurs de ce sous-groupe, **chez le même employeur** (69.4%) alors **qu'un petit tiers a changé au moins une fois d'employeur** depuis la qualification (30.6%)



	Adultes	Apprentis	ASA	ASSC	ASE
<b>Même employeur</b>	76.1%	53.9%	77.5%	75.8%	57.7%
<b>Changement d'employeur</b>	23.9%	46.1%	22.5%	24.2%	42.3%

Ce premier item est nuancé entre la filière « Adultes » et la filière « Apprentissage » où le changement d'employeur trouve une forte prévalence, à hauteur de 46% dans la deuxième filière alors qu'elle n'est que de 24% dans la première. Ceci s'explique par les mêmes raisons qu'avancées en pages 15 et 16 sur les choix opérés ou contraints à la suite de l'obtention d'un titre de formation professionnelle dans la filière « Apprentissage ». De leur côté, les diplômés ASE semblent être plus en mobilité que les deux autres voies professionnelles (pas loin du double). Ceci tient aussi au fait de la structure même de cette voie de formation duale avec, à choix, une option « généraliste » ou une option « spécialisée », engendrant assez naturellement, après le cursus, des mouvements au sein du marché de l'emploi. Bien évidemment, il faut ajouter à ces causes, les différents aléas de la vie personnelle et professionnelle.

### 7.2.1 En cas de changement d'employeur :

Pour la portion de personnes ayant changé d'employeur depuis l'obtention de leur qualification (environ 30%), pratiquement **deux tiers ont obtenu un emploi dans le même secteur professionnel** (63.8%). Les raisons de ce changement sont multiples :

- 53.5% Choix assumés (démissions, poste non-adapté avec nouvelle qualification, organisation familiale, opportunité professionnelle, etc.)
- 18.1% Choix de poursuite de formation
- 16.1% Contraintes légales (fin de contrats, fin de missions, COVID, etc.)
- 12.3% Licenciements

Globalement, c'est très majoritairement des **choix personnels ou des moments de vie** qui occasionnent un changement d'employeur. Moins de 30% de répondeurs de ce sous-groupe sont placés devant des contraintes exogènes (28.4%). Pour les personnes qui s'orientent vers une poursuite de cursus de formation, on retrouve essentiellement le niveau « Ecole Supérieure – ES », le niveau « Université » (plutôt en formations continues certifiantes CAS ou DAS) et la Maturité spécialisée.

Dans ce sous-groupe ayant changé d'employeur, le **passage par le chômage** a été une réalité pour **un bon quart** d'entre eux, avec une **durée moyenne de sept mois** (minimum de 1 mois et maximum de 12 mois).

Dans le cas d'un changement d'emploi depuis le moment de la qualification, il faut relever que :

- **76%** des répondants ont obtenu (ou sont en cours d'obtention) d'une **reconnaissance de leur qualification avec une valorisation salariale**
- **92%** sont très satisfaits de leur qualification et de leurs compétences en regard des attendus pour les postes envisagés

Ainsi, ces personnes affirment, en grande majorité, que leur choix professionnel, malgré ce changement d'employeur, continue à faire du sens et qu'elles peuvent se projeter pour l'avenir dans cette activité.

### 7.2.2 En cas de situation stable chez le même employeur depuis la qualification :

Pour rappel, ce ne sont pas loin de **70%** des répondants « En Emploi » qui **sont toujours chez le même employeur** depuis l'obtention de leur qualification. Ainsi, pratiquement 3 personnes sur 4 sont dans **la même fonction ou le même poste** (72.8%).

	Adultes	Apprentis	ASA	ASSC	ASE
Maintien du même poste	71.0%	78.6%	94.0%	54.5%	77.0%
Changement de poste	29.0%	21.4%	6.0%	45.5%	23.0%

Les deux filières (Adultes et Apprentissage) sont tout à fait comparables. Par contre, entre les trois voies de qualification, les différences sont plus nettes :

- un métier ASA très stabilisé (94%), suivi de près par le métier d'ASE (77%)
- un métier ASSC plus sensible au changement de poste, notamment en raison de la reconnaissance du titre de CFC et la mise à niveau de la fonction par rapport à une fonction, avant la qualification, plus basse (Aide-Soignant par exemple) ou moins valorisée par les gestes et la responsabilité clinique

Globalement, cette stabilité transversale s'accompagne, pour **71.5%** de ces personnes, d'une **valorisation**, de formes variables (salariale, gratification financière, prise de responsabilité, position de référence, pilotage de projets, etc.). Ces personnes se sentent donc consolidées dans leurs choix professionnels et envisagent en majorité (**86.5%**) **l'avenir avec sérénité et confiance** dans leur secteur de prédilection.

Pour les autres (**27.2%**), le changement de fonction ou de poste est relié à **une promotion** dans **61%** des cas et, en conséquence **une valorisation salariale qui va de pair**.

### 7.3. Sous-groupe « Sans Emploi »

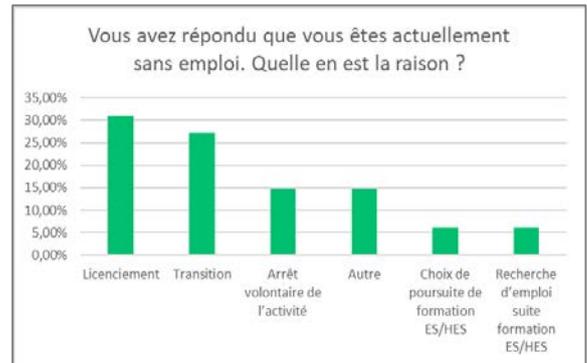
Pour rappel, le taux de réponses pour ce deuxième groupe « Sans Emploi » en septembre 2020 est de **13.7%** (soit environ 80 personnes). Il est important de **différencier les raisons** de cette situation « sans emploi » afin de catégoriser ce qui relève d'une difficulté face au marché du travail de ce qui relève d'un choix personnel. Ainsi, les raisons évoquées en regard de l'absence d'emploi sont :

- 30.9% Licenciement
- 27.2% Transition
- 14.8% Arrêt volontaire de l'activité
- 14.8% Autre (retraite, arrêt du travail – santé)
- 6.15% Poursuite de formation ES|HES
- 6.15% Recherche d'emploi suite cursus ES|HES

Ainsi, on constate que moins de 40% des personnes sans emploi sont confrontées à des difficultés en lien avec le marché du travail :

- licenciements pour un petit tiers
- recherche d'emploi après un cursus ES ou HES (6%)

Pour les autres, la situation dépend plus fondamentalement d'une obligation légale ou personnelle ou d'un choix de trajectoire.



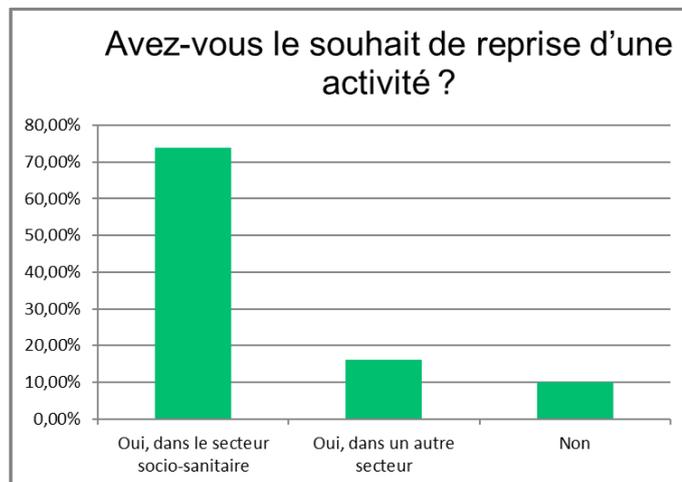
Il faut relever que la question du licenciement touche plus frontalement les personnes issues des filières « Adultes » (+ 12.5%) par rapport aux apprentis diplômés. Dans la même logique, c'est les diplômés AFP ASA qui sont plus massivement confrontés au phénomène du licenciement (50%) alors que les deux autres voies sont respectivement à 25% pour le CFC ASE et à 16.7% pour le CFC ASSC, soit pratiquement deux fois moins.

La recherche d'emploi après un cursus tertiaire, reste un phénomène plus marginal et est assez stable entre les trois voies de qualification. Par contre, la différence est plus nette entre les deux filières où les diplômés de la filière « Adultes » sont deux fois plus enclins à poursuivre des formations certifiantes (7.6% contre 3.6% pour les apprentis diplômés).

Face à cette situation « Sans Emploi », le **passage par l'Assurance Chômage (AC)** a été une réalité pour **60.5%** des répondants de ce sous-groupe. Pour les autres (39.5%), il faut distinguer les personnes ayant droit à cette aide et celles qui n'entrent pas dans les conditions d'octroi. Compte tenu de la lucarne temporelle de l'étude, l'étalement dans le temps semble assez linéaire car en septembre 2020, le taux de demandeurs d'emploi dans ce sous-groupe restait à hauteur de 55%. Par contre, une petite dizaine de personnes étaient toujours sans emploi alors qu'elles avaient atteint leur fin de droit. Au final, ce n'est qu'environ **1.2%** de tous les répondants de l'étude qui sont entrés dans une situation de précarité socio-professionnelle.

Face à ces difficultés liées à l'emploi, il a été demandé aux 83 répondants « sans Emploi » s'ils avaient le souhait ou non d'une reprise d'activité et dans quel secteur prioritairement :

- 73.8% souhait de reprise dans le secteur Santé·Social
- 16.3% souhait de reprise dans un autre secteur
- 10 % pas de souhait de reprise



	Adultes	Apprentis	ASA	ASSC	ASE
<b>Souhait reprise Santé-Social</b>	73.1%	75.0%	83.3%	54.2%	83.9%
<b>Souhait reprise autre secteur</b>	15.4%	17.9%	16.7%	20.8%	12.9%
<b>Pas de souhait de reprise</b>	11.5%	7.1%	.	25.0%	3.2%

Globalement, le **secteur socio-sanitaire d'origine** reste le secteur privilégié pour une reprise d'activité après une période « sans emploi » (autour de **75% d'intentions**) et notamment le groupe ASA (83%) et le groupe ASE (84%). Seuls les diplômés CFC ASSC présentent une orientation plus nuancée avec une personne sur deux souhaitant reprendre une activité dans le secteur d'origine (54%). L'autre moitié se répartit entre le souhait pour un autre secteur (21%) et l'hypothèse d'une non-reprise professionnelle pour un quart des répondants de ce sous-groupe.

L'espoir d'une reprise dans un « autre » secteur peut être interprétée sous de multiples angles :

- nature de l'activité ?
- perspective de carrière ?
- conditions de travail et/ou salaire ?
- localisation ?
- autres ?

Dans tous les cas, compte tenu de la nature essentiellement de service public ou parapublic de ces métiers et des standards professionnels établis, il subsiste, pour une petite frange de cette population, une tendance à l'illusion que le changement de secteur pourra occasionner une situation améliorée.

Par ailleurs, compte tenu de la très forte population féminine dans les métiers socio-sanitaires et, par effet, dans cette cohorte, la question de la durée de vie professionnelle est à prendre en compte, ceci d'autant plus qu'elle a tendance à se raccourcir significativement depuis une vingtaine d'années. Les raisons sont multiples mais le moment de la maternité vient souvent questionner la suite de la carrière (motivation, ressources financières, organisation personnelle, etc.).

Pour conclure cette section et en ce qui concerne le sous-groupe « Sans Emploi », il faut retenir que seuls 37% sont confrontés à des difficultés liées au marché de l'emploi :

- 31% par licenciement
- 6% par recherche d'emploi après un cursus ES ou HES

**Le passage par le chômage est une réalité pour un peu moins de deux tiers des répondants de ce sous-groupe et seul un peu plus de 1% de la cohorte 2015-2019 sont aujourd'hui en précarité socio-professionnelle.** Une grande majorité des personnes en recherche d'emploi souhaite orienter leur choix de reprise d'activité vers le secteur Santé-Social, en tant que secteur d'origine.

#### 7.4. Impact de la pandémie de la COVID-19

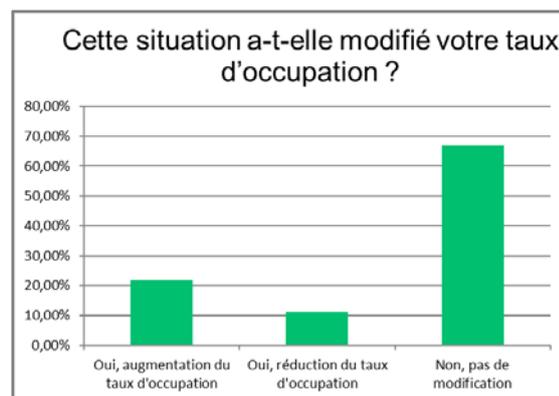
Lors de la conception initiale du mandat d'étude, la question de la pandémie de la COVID-19 n'était pas présente dans le paysage international. Durant le premier semestre 2020, au moment de la phase d'élaboration de la récolte de données, les enjeux de la pandémie, notamment sur le secteur sanitaire et celui du travail social, sont devenus massifs avec le premier confinement et les taux d'hospitalisation et de mortalité. Il a donc été décidé d'ajouter des questions sur l'impact de la gestion de la COVID-19 sur la situation d'emploi de cette cohorte de diplômés de la formation professionnelle entre 2015 et 2019.

En mars 2020, **87.4%** de la cohorte complète de répondants étaient en emploi, soit 512 personnes. Ces emplois étaient occupés dans le secteur de la qualification obtenue à près de 91% des cas. Ces données sont tout à fait alignées entre les deux filières et les trois voies de qualification.



Globalement, la gestion de la COVID-19 a eu un impact sur le **taux d'occupation** pour un tiers des répondeurs (**33%**), réparti entre :

- 21.7% avec augmentation du temps de travail
- 11.3% avec réduction du temps de travail



Pour les autres (67%), la pandémie n'a pas changé l'organisation du travail. Cet impact est assez linéaire dans les filières et les voies de qualification avec, tout de même, des variations entre filière « Adultes » et filière « Apprentissage » puisque la tendance, pour ceux qui ont ressenti un impact, est plutôt une augmentation du temps de travail pour les diplômés issus de l'apprentissage (20%) alors que ceux issus des formations modulaires adultes ont plutôt vu leur temps se réduire (22.4%). Ce sont les diplômés ASA et ASSC qui ont vu leur temps de travail augmenter alors qu'il a plutôt diminué chez les ASE. On peut faire l'hypothèse que les métiers directement en lien avec les soins ont vécu, pour partie, des augmentations de temps de travail selon les plans d'urgence alors que les métiers du social (hébergement, accompagnement, animation, etc.) ont pu être mis partiellement en stand-by durant le premier confinement.

	Adultes	Apprentis	ASA	ASSC	ASE
<b>Augmentation du temps</b>	9.7%	20.0%	34.7%	23.3%	10.2%
<b>Réduction du temps</b>	22.4%	15.0%	2.5%	4.3%	24.7%
<b>Aucun impact</b>	67.9%	65.0%	62.8%	72.4%	65.1%

En complément, il faut rappeler que les secteurs Santé-Social n'ont pratiquement pas eu recours aux indemnités de **réduction de l'horaire de travail** (RHT) pour les professions en première ligne. Ceci est confirmé dans le cadre de cette étude car, en moyenne, seul **10%** des personnes ayant été impactées par la gestion de la COVID-19 ont été soumises aux RHT. Cette tendance est beaucoup forte chez les diplômés de la filière « Apprentissage » (20%) et plus particulièrement **chez les ASE (22.6%)**.

Parallèlement à la question du temps de travail, on constate que la gestion de la COVID-19 a impliqué **une réaffectation ou un déplacement** de lieu de pratique pour seulement **18 à 20%** des répondeurs, selon les filières et les métiers. C'est, une fois encore, dans les métiers sanitaires et auprès d'adultes expérimentés que l'on trouve les plus forts taux de réaffectation :

- pratiquement 21% pour les ASA
- 19% pour les ASSC

En cas de réaffectation ou de déplacement, le lien avec la **qualification professionnelle** a été respectée dans plus de  $\frac{3}{4}$  des cas (**77.1%**). Sinon, les professionnels ont été mobilisés pour **d'autres activités de soutien (21.9%)** sans lien particulier avec leurs compétences. Du point de vue des spécificités, on peut relever que :

- les diplômés issus de l'apprentissage ainsi que les ASA ont été plus « protégés » (72%)
- les ASSC ont été mobilisés dans leurs compétences professionnelles à chaque réaffectation (100%)
- les ASE ont été mobilisés pratiquement une fois sur deux pour des activités en dehors de leur mission professionnelle de base (56% de réaffectations dans le secteur de compétences contre 44% pour des activités de soutien)

Au moment de l'étude, les personnes n'ayant pas été réaffectées durant le premier confinement étaient **toujours en emploi pour 90%** d'entre-elles et pour  $\frac{3}{4}$  de ces répondeurs, le travail n'a pas réellement changé durant cette année 2020. On peut ainsi faire l'hypothèse que pour les autres (10%), l'installation durable de la pandémie et la succession des plans sanitaires durant l'été et l'automne 2020 ont occasionné des adaptations plus récentes de leurs postes ou de leurs missions (25%). Il sera intéressant de voir, une fois la pandémie complètement sous contrôle ce qu'il adviendra de ces professionnels.

Pour les personnes ayant été réaffectées au printemps 2020 (18 à 20% des répondeurs), le **poste d'origine a été retrouvé**, au moment de l'étude, dans **83.5%** des cas alors que ce n'était pas le cas pour 14.1% des répondeurs (en cours de retour à la mission initiale ou encore mobilisé par des plans sanitaires qui se succèdent). Par contre, **2.4% des répondeurs ne retrouveront pas leur poste initial** en raison de modifications profondes dans l'organisation du travail, les attribuant définitivement à une nouvelle mission. À noter toutefois que, dans ce cas de figure, aucune situation de chômage n'est à relever dans les réponses de ces personnes concernées par les réaffectations ou déplacements.

Pour les personnes ayant répondu être « **Sans Emploi** » et toujours au chômage au moment de l'étude, la question du **lien direct avec la COVID-19** semble avérée pour **12.2%** de répondeurs. Par contre, pour 9 répondeurs sur 10 de ce sous-groupe, la pandémie n'a pas joué de rôle dans la situation de chômage.

Dans ce contexte, il faut souligner le fait que plus d'un tiers (**36.2%**) des personnes **sans emploi au moment de l'étude, ont été remobilisées** dans leur secteur d'origine en référence aux plans d'urgence mis en place dans les institutions socio-sanitaires du canton de Genève, soit une trentaine de personnes.

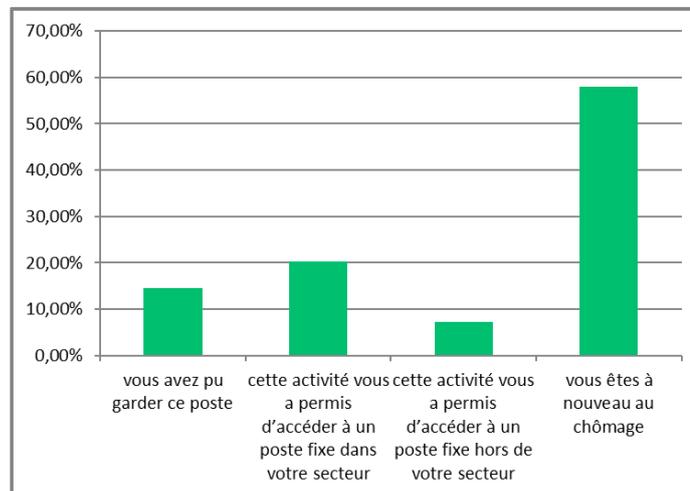
	Adultes	Apprentis	ASA	ASSC	ASE
<b>Sans emploi, remobilisés</b>	42.6%	22.7%	52.4%	28%	27.3%
<b>Sans emploi, pas remobilisés</b>	57.4%	77.3%	47.6%	72%	72.7%

Il apparaît que le bassin de professionnels issus de la filière « Adultes » et sans emploi au moment de la pandémie a été largement plus mobilisé (43%) que les diplômés issus de la filière « Apprentissage ». De même, les ASA ont représenté une main-d'œuvre « sur appel » assez significative durant cette crise.

Cette mobilisation a été majoritairement faite **en lien avec la qualification professionnelle** et les compétences (**71%**). Dans 29% des cas, la mobilisation a porté sur d'autres activités que celles relevant de la qualification professionnelle. Cette tendance est stable entre les deux filières et les trois voies de qualification. Une fois encore, c'est le métier d'ASE qui a été sensiblement le plus modifié durant la pandémie.

Pour toutes ces personnes vivant une situation sans emploi, soit pratiquement 70 personnes (dont près de 40% ont été mobilisés), la situation au moment de l'étude est la suivante :

- 14.5% ont pu conserver le poste attribué (10 p.)
- 20.3% ont pu obtenir un nouveau poste fixe dans leur secteur de référence (14 p.)
- 7.2% ont pu obtenir un nouveau poste fixe hors du secteur de référence (5 p.)
- 58.0% sont de nouveau au chômage (40 p.)



On constate ainsi que **la totalité des personnes sans emploi et mobilisées durant la période de crise COVID-19, ont pu retrouver un emploi** grâce à cette situation hors-norme. Il y a donc un effet d'opportunité à noter ici malgré les aléas de cette période. Cette opportunité a notamment fonctionné pour les ASSC (20% de postes conservés et 20% de nouveaux postes dans le secteur de référence) et les ASA (24% de nouveaux postes obtenus dans le secteur de référence). Pour quelques personnes issues de la filière « Apprentissage », c'est aussi une opportunité qui fonctionne avec une entrée ou un retour sur le marché de l'emploi (32% de nouveaux postes obtenus dans le secteur de référence).

	Adultes	Apprentis	ASA	ASSC	ASE
<b>Poste finalement conservé</b>	17.0%	9.1%	14.3%	20.0%	9.1%
<b>Nouveau poste dans secteur</b>	14.9%	31.8%	23.8%	20.0%	18.2%
<b>Nouveau poste hors secteur</b>	8.5%	4.5%	-	8.0%	13.6%
<b>À nouveau au chômage</b>	59.6%	54.6%	61.9%	52.0%	59.1%

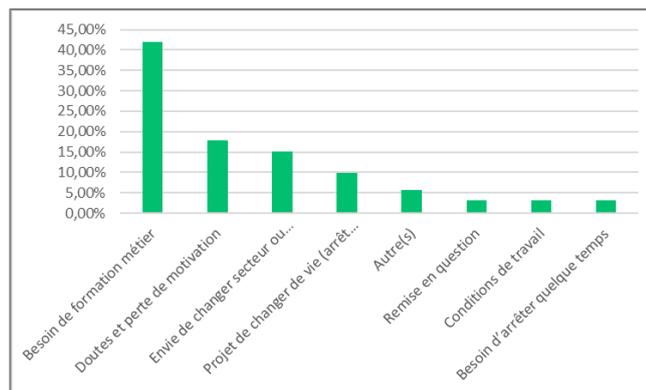
Globalement, on peut considérer que cette crise de la COVID-19, malgré la pression sur les institutions et les personnels, n'a pas occasionné de fortes ruptures dans l'employabilité des diplômés de la formation professionnelle Sant-Social. À part des modifications d'horaires de travail ou des réaffectations, qui sont majoritairement retournées à la normale durant le deuxième semestre 2020, la pandémie a représenté une certaine opportunité pour des personnes diplômées mais sans emploi en mars 2020. Leur retour à l'emploi est devenu une réalité pour 40% d'entre elles, après une mobilisation de crise.

### 7.5. Bilan général de la période COVID-19

Même si la pandémie n'a pas affecté le travail de la totalité des répondants, il reste néanmoins intéressant de pouvoir dresser un bilan global de cette période COVID-19, bien que cet épisode de crise ne soit nullement terminé.

L'ensemble de la cohorte a donc été questionnée sur un possible **changement de vision du métier** en raison de la période COVID-19. C'est effectivement le cas pour un tiers des répondants (33.6%) et de manière assez linéaire entre les filières et les voies de qualification. À noter toutefois, le fait que le métier d'ASE est celui qui évoque le moins un changement de vision (28%) alors que les deux métiers relevant des soins (ASA et ASSC) semblent plus fortement ébranlés. Les principaux motifs de ce changement de vision sont :

- 41.9% Besoins de se former sur des dimensions du métier
- 17.8% Doutes et perte de motivation
- 15.2% Envie de changer de secteur | d'employeur
- 12.0% Autres (remise en question de la vie, rémunération, souhaits d'études supérieures, gestion des contraintes, etc.)
- 10.0% Arrêt du travail, projet de vie, travail dans un autre domaine
- 3.1% Arrêt pendant quelques temps



Globalement, trois catégories de motifs sont à relever :

- les souhaits de formation et de perfectionnement (environ 40%)
- les doutes et remise en cause sur la vie privée et la vie professionnelle (environ 20%)
- les réorientations ou changement de secteur, voire d'employeur (environ 20%)

Ces tendances sont assez stables entre les deux filières et les trois voies de qualification. On notera toutefois de légères variations sur la question des « Doutes » :

- un peu plus élevé chez les diplômés issus de l'apprentissage (23%)
- plus élevé chez les ASE (27%)
- alors qu'elle est plus basse chez les ASA (10%)

La question des souhaits de formation et de perfectionnement est particulièrement élevée chez les ASA (56%).

Les répondants de la cohorte de cette étude semblent avoir été sensibles aux enjeux de la pandémie comme pratiquement toute la population et sur des questions de même type. Bien évidemment, les publics présentant une qualification inférieure vont chercher à consolider leurs compétences et leurs titres dans un contexte de forte incertitude. Par ailleurs, selon les expériences vécues durant la gestion de la pandémie, le rapport aux conditions de travail, de management et plus globalement à confiance à l'employeur peut être plus ou moins ternie et engendrer des souhaits de mobilité. Mais, une fois encore, cela reste des phénomènes de niches.



santé-social genève

## 8. CONCLUSIONS

Cette étude sur l'employabilité des diplômés, entre 2015 et 2019, de la formation professionnelle Secondaire II (AFP et CFC) pour les métiers Santé-Social (ASA, ASSC et ASE) sur le canton de Genève, démontre la très bonne consistance de l'employabilité de cette cohorte et ceci malgré la pandémie de la COVID-19.

Avec près de 90% de personnes en emploi en automne 2020, toutes filières et voies de qualifications confondues, ayant ou pas subi des ajustements durant la pandémie, l'insertion professionnelle et le maintien en emploi semble largement confirmé. Par ailleurs, les personnes sans emploi en mars 2020, ayant été mobilisées dans le cadre des plans d'urgence, sont aujourd'hui contractualisées de manière durable. Le nombre de personnes sans emploi reste stable avant et bien après le passage par la formation professionnelle et seul 30% de ces situations relèvent de difficultés avec le marché du travail, pour les autres, ce sont plutôt des choix personnels.

Ainsi, les dispositifs d'encouragement et de soutien prévus par les cadres légaux de la Confédération et du canton de Genève démontrent ici toute leur efficacité, associés avec la qualité des cursus de formation proposés. Les efforts de formation et de qualification doivent être salués, que ce soit pour la qualité des prestations socio-sanitaires à l'adresse des bénéficiaires ou pour la stabilité socio-économique des professionnels de ce secteur.



santé-social genève

# ANNEXE : QUESTIONNAIRE

# Questionnaire « Employabilité » OrTra

Adultes modulaires et Apprentis entre 2015 et 2019

À la demande de l'Etat de Genève et plus particulièrement du Département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (DSES), l'OrTra Santé-Social Genève est chargée de mener une étude sur la situation professionnelle actuelle des personnes ayant été diplômées entre 2015 et 2019 pour les métiers de CFC ASE, CFC ASSC et AFP ASA. Puisque vous faites partie de ces professionnel-le-s maintenant qualifié-e-s, nous vous remercions par avance de votre participation à ce questionnaire en ligne **anonyme** et qui ne vous prendra pas plus de **15 minutes**.

D'autre part, étant donné l'état d'urgence sanitaire que nous vivons, nous vous serions reconnaissants de compléter également la section spécifique du questionnaire liée à cette **situation de COVID-19**, qui vous prendra probablement quelques **5 minutes supplémentaires**.

Nous vous remercions de remplir ce questionnaire jusqu'à la fin.

Pour entrer dans le questionnaire en ligne, merci de [cliquer ICI](#)

## BLOC INFORMATIONS GÉNÉRALES

**Q1 : Quelle filière de formation avez-vous suivie ?**

**Q2 : Avez-vous terminé votre formation et obtenu une qualification ?**

**SI OUI :**

**Q3 : Avez-vous enchaîné deux qualifications Santé-Social ou plus ?**

**Q4 : Quelle est la qualification la plus élevée que vous avez-obtenue ?**

**Q5 : En quelle année avez-vous obtenu votre qualification ?**

**Q6 : Vous êtes... ?**

**Q7 : Vous êtes de nationalité... ?**

**Q8 : Votre âge actuel : ..... ans**

**Q9: Quel était votre lieu de résidence au moment de l'obtention de votre qualification ?**

**Q10 : Quelle était votre situation professionnelle durant la période menant à votre qualification ?**

**Q11 : Dans quel secteur d'activité exerciez-vous au moment de l'obtention de votre qualification ?**

**Q12 : Quel type de contrat de travail aviez-vous durant la période menant à l'obtention de votre qualification ?**

**Q13 : Combien d'années d'expérience professionnelle (dans le domaine Santé Social) aviez-vous au total au moment de l'obtention de votre qualification ?**

**Q14 : Au vu de votre situation professionnelle actuelle et sans tenir compte de la période COVID-19, quelle est votre opinion sur cette formation ?**

**Q15 : Et vous aimeriez changer pour :**

## BLOC D'INFORMATIONS EMPLOYABILITÉ

Q16 : Aujourd'hui, en septembre 2020, vous êtes ?

### SANS EMPLOI :

Q17 : Vous avez répondu que vous êtes actuellement sans emploi. Quelle en est la raison ?

Q18 : Si vous avez arrêté de travailler, à quelle date remonte cet arrêt ?

Q19 : Y a-t-il eu pour vous un passage par le chômage ?

Q20 : Êtes-vous actuellement toujours au chômage ?

→ Q21 : Si oui, votre situation de chômage est-elle en lien direct avec la pandémie de COVID-19 ?

→ Q22 : Si non, quelle a été la durée de la période chômage ?

Q23 : Avez-vous le souhait de reprise d'une activité ?

### EN EMPLOI :

Q24 : Vous avez répondu que vous êtes actuellement en emploi.

Êtes-vous toujours chez le même employeur qu'au moment de l'obtention de votre qualification ?

→ Q25 : dans la même fonction / même poste ?

→ Q26 : Avec une valorisation (financière, de titre, de responsabilité...) ?

→ Q27 : cette qualification et votre pratique professionnelle correspondent-elles toujours à vos attentes « *Je continue à me projeter dans cette activité professionnelle* » ?

→ Q28 : Avez-vous bénéficié de RHT en lien avec le COVID-19 ?

→ Q29 : Si non, avez-vous obtenu une promotion ?

→ Q30 : Avec une valorisation financière ?

→ Q31 : Avez-vous bénéficié de RHT en lien avec le COVID-19 ?

→ Q32 : Votre nouvel emploi se situe-t-il dans le même secteur professionnel qu'avant ?

→ Q33 : Si oui, cette qualification et votre pratique professionnelle correspondent-elles toujours à vos attentes « *Je continue à me projeter dans cette activité professionnelle* » ?

→ Q34 : Si non, dans quel secteur exercez-vous aujourd'hui ?

Q35 : Vous avez changé d'emploi suite à quelle décision ?

→ Q36 : Vous avez fait le choix d'une formation supérieure, quelle filière et diplôme avez-vous obtenu ou êtes-vous en cours d'obtention ?

→ Q37 : Si vous avez déjà obtenu votre dernier diplôme, à quelle date avez-vous démarré votre nouvel emploi ?

→ Q38 : Y a-t-il eu pour vous un passage par le chômage ?

→ Durée de la période chômage ?

Q39 : Votre nouvel emploi, suite à votre qualification supérieure, s'est-il accompagné d'une valorisation (financière, titre, responsabilité...) ?

Q40 : Cette nouvelle formation/qualification et votre pratique professionnelle actuelle correspondent-ils toujours à vos attentes « *Je continue à me projeter dans cette activité professionnelle* » ?

## BLOC COVID-19

Q41 : Au moment de l'arrivée de la pandémie (mars 2020), étiez-vous en emploi ?

→ Q42 : Votre emploi était-il dans le secteur de votre qualification ?

→ Q43 : Si oui, cette situation a-t-elle modifié votre taux d'occupation ?

→ Q44 : La situation a-t-elle impliqué pour vous un déplacement ou une réaffectation ?

▪ Q45 : Si oui, cette affectation était-elle ?

▪ Q46 : Avez-vous bénéficié de RHT ?

▪ Q47 : Avez-vous actuellement retrouvé votre poste/situation d'avant la pandémie ?

*Si non pas encore,*

▪ Q48 : Êtes-vous actuellement toujours en emploi dans le même poste ?

▪ Q49 : Votre travail a-t-il changé ?

▪ Q50 : Avez-vous bénéficié de RHT ?

→ Q48 : Si non, êtes-vous toujours en emploi dans le même poste ?

→ Q49 : Votre travail a-t-il changé ?

→ Q50 : Avez-vous bénéficié de RHT ?

→ Q54 : si non, êtes-vous actuellement ?

→ Q51 : Avez-vous été (re)mobilisé-e dans votre secteur ?

→ Q52 : Si oui, cette mobilisation était-elle ?

→ Q53 : Et aujourd'hui ?

## BILAN après COVID :

Q55: Cette période troublée par le COVID a-t-elle changé votre vision du métier ?

→ Q56: Si oui, avec ?

## Page de fin :

Nous vous remercions sincèrement de votre participation et d'avoir répondu à ce sondage jusqu'à son terme.

Nous vous souhaitons également une bonne suite de carrière et/ou de formation.