



Un travail social qui mérite mieux !

Revendications pour de meilleures conditions de formation et de travail
dans le travail social
AvenirSocial, 2025

Un travail social qui mérite mieux !

Ces revendications sur l'emploi et la formation en travail social ont été élaborées sur la base de la brochure [« Formation et emploi dans le champ du travail social en suisse » \(2025\)](#) et enrichies par les réflexions de nos membres lors d'un atelier participatif organisé à la Journée de réseau de novembre 2024. Elles traduisent notre vision d'un travail social mieux défini, valorisé et soutenu à tous les niveaux. Leur mise en œuvre contribuerait à réduire la pénurie de personnel qualifié, à limiter la fluctuation du personnel et à garantir des conditions propices à l'exercice de la profession.

Ces revendications s'adressent aux professionnel·le·s du travail social, aux employeur·euse·s, aux institutions de formation, et surtout aux autorités politiques, seules à même de garantir les conditions-cadres nécessaires. Car lorsqu'il s'agit de lutter contre la pénurie de personnel qualifié et de garantir la qualité des prestations, les efforts de notre association professionnelle et des partenaires sociaux ne suffisent pas: les autorités – qui portent le mandat légal de garantir la couverture des besoins sociaux – ont une responsabilité centrale dans la mise en place de politiques cohérentes sur l'ensemble du territoire. Sans une volonté politique forte et des financements adéquats, il ne sera pas possible de garantir un travail social de qualité au service de la population.

Axe 1 : Conditions de travail et rémunération

- ⇒ Faciliter l'entrée dans la profession et prévenir les départs prématurés
- ⇒ Réduire le temps de travail et compenser les horaires irréguliers
- ⇒ Augmenter les salaires en tenant compte de l'ensemble des tâches
- ⇒ Clarifier les profils de poste et les responsabilités
- ⇒ Réduire et encadrer la charge de travail

Axe 2 : égalité et diversité

- ⇒ Permettre une réelle conciliation entre travail et famille
- ⇒ Promouvoir l'égalité et la diversité dans les carrières du travail social

Axe 3 : formation et développement professionnel

- ⇒ Promouvoir les formations du travail social
- ⇒ Faciliter l'accès à une formation en cours d'emploi pour le personnel non-formé
- ⇒ Valoriser l'acquisition de diplômes supplémentaires en cours de carrière
- ⇒ Promouvoir un accès à la formation continue à l'interne et à l'externe

Axe 1 :

Conditions de travail et rémunération

Faciliter l'entrée dans la profession et prévenir les départs prématurés

Les professionnel·le·s du travail social fraîchement diplômé·e·s assument dès leur entrée sur le terrain de lourdes responsabilités. Cette situation mène souvent à des départs prématurés, voire à des réorientations de carrière. Les employeur·euse·s doivent mettre en place des dispositifs d'accueil favorisant une adaptation progressive à la réalité du terrain, notamment par le biais de programme de mentorat et d'une répartition progressive de la charge de travail. Ce soutien implique un droit à poser des questions, rendu possible par des échanges réguliers avec les encadrant·e·s, dont la charge de travail doit être adaptée à ce rôle supplémentaire. Par ailleurs, des espaces de réflexion sur la pratique, ainsi que des temps d'échanges interservices ou interinstitutionnels permettent à ces professionnel·le·s de mieux se repérer dans la diversité des approches du travail social et de construire progressivement leur identité professionnelle.

Réduire le temps de travail et compenser les horaires irréguliers

Dans bien des domaines du travail social, la surcharge de travail compromet la qualité des prestations. Les employeur·euse·s œuvrent donc à la réduction de la durée du travail sans diminution de salaire, et ce en particulier dans le secteur de l'éducation où les éducateur·rice·s sont exclus de la loi sur le travail (art. 3, let. e, LTr). Les horaires irréguliers doivent être compensés de manière juste par des jours de récupération, des primes ou d'autres formes de compensation. De même, les remplacements de dernière minute nécessitent des indemnités systématiques. De plus, les périodes de piquet sont reconnues comme du temps de travail et systématiquement rémunérées en conséquence. Enfin, les pauses sont garanties dans l'organisation du temps de travail.

Ceci n'est possible que si les financements octroyés par les autorités cantonales sont suffisants. Les cantons doivent garantir que les modèles de financement permettent des conditions de travail soutenables, y compris dans les institutions sociales actuellement exclues de certaines protections légales.

Augmenter les salaires en tenant compte de l'ensemble des tâches

Les salaires des professionnel·le·s du travail social doivent être augmentés sur la base de grilles salariales qui tiennent compte de l'ensemble des tâches physiques, mentales et émotionnelles. Ces grilles salariales doivent être transparentes, compréhensibles et accessibles à tous·tes les employé·e·s. Les autorités politiques garantissent les financements nécessaires afin que les employeur·euse·s puissent appliquer des salaires justes qui s'appuient sur les salaires minimaux fixés par les cantons, les conventions collectives de travail (CCT) et les recommandations des syndicats pour garantir une rémunération équitable.

Clarifier les profils de poste et les responsabilités

Les employeur·euse·s, en étroite collaboration avec leurs employé·e·s, établissent des descriptifs de poste clairs et réalistes, en précisant les tâches à accomplir, les titres requis, les responsabilités et les délimitations face à d'autres postes. Cette démarche vise à réduire les zones d'ambiguïté, les surcharges, les attentes irréalistes et les frustrations. Elle permet aussi d'améliorer la collaboration interprofessionnelle.

Réduire et encadrer la charge de travail

La charge de travail globale doit être réduite dans l'ensemble des champs du travail social. Les employeur·euse·s garantissent une charge de travail soutenable en fixant des plafonds selon des standards professionnels et en mettant en œuvre des outils d'évaluation. Les autorités politiques veillent à l'application de ces limites et garantissent les ressources nécessaires pour des effectifs suffisants. Tout poste non pourvu et toute absence doivent être systématiquement remplacés afin de préserver la qualité des prestations fournies et la santé des équipes.

Axe 2 : égalité et diversité

Permettre une réelle conciliation entre travail et famille

Les horaires et l'organisation du travail doivent être adaptables aux obligations familiales. Les dispositions légales pour des congés maternité, paternité ou d'adoption, ainsi que la prise en charge des enfants et des proches seront systématiquement appliquées, voire étendues. Les employeur·euse·s soutiennent les représentant·e·s légaux·ales dans la recherche de structures d'accueil.

Promouvoir l'égalité et la diversité dans les carrières du travail social

Les employeur·euse·s favorisent l'accès aux postes de cadre pour tou·te·s, en encourageant la diversité sous toutes ses formes. L'égalité de genre doit être garantie, notamment en soutenant activement les carrières des femmes par des modèles de job-sharing et des formations préparant à la prise de responsabilités. Au-delà de l'égalité d'accès, il s'agit aussi de repenser les modèles de gouvernance : des formes moins hiérarchiques comme la co-direction, l'autogestion ou l'holocratie doivent être encouragées pour permettre à tous·tes de participer aux prises de décision¹.

¹ Pour aller plus loin sur ce thème : [Conditions de travail dans le travail social. Actions possibles pour les organisations. 10 Exemples concrets \(2023\)](#)

Axe 3 : formation et développement professionnel

Promouvoir les formations du travail social

Les écoles de travail social facilitent l'accès à leurs formations, les passages entre ses différents modes (plein temps, temps partiel, en emploi) et l'expérimentation de formes d'apprentissage diversifiées et modulables, répondant mieux aux besoins des étudiant·e·s. Selon les besoins exprimés par le terrain, elles augmentent le nombre d'étudiant·e·s accueilli·e·s chaque année pour faire face à la pénurie de main d'œuvre qualifié. Les autorités politiques doivent fournir les moyens nécessaires aux écoles de travail social pour adapter leurs cursus et augmenter leur capacité d'accueil si nécessaire. Un plan d'action intercantonal coordonné est nécessaire pour faire face à la pénurie.

Faciliter l'accès à une formation en cours d'emploi pour le personnel non-formé

Les professionnel·le·s du travail social doivent disposer au minimum d'un bachelor en travail social pour exercer. L'engagement de personnes sans formation en travail social doit de ce fait être contractuellement conditionné à l'inscription dans un cursus de formation de base en travail social en cours d'emploi. Les employeur·euse·s prévoient des soutiens concrets pour ces formations (temps, financement, accompagnement) afin de garantir un accès équitable à la formation, indépendamment de l'âge, du genre, du statut professionnel ou des conditions de vie. Les modalités existantes qui allègent les cursus de formation doivent être pleinement mobilisées par les employé·e·s (reconnaissance des diplômes étrangers, équivalences, passerelles, etc.).

Valoriser l'acquisition de diplômes supplémentaires en cours de carrière

Les employeur·euse·s encouragent et facilitent l'acquisition de titres supplémentaires par leurs employé·e·s en cours de carrière. Un diplôme de formation supplémentaire est valorisé par un salaire supérieur et un élargissement des responsabilités professionnelles. Une formation supplémentaire doit être attractive et avoir un impact réel sur les conditions de travail et de rémunération. Les diplômes de master et de doctorat doivent être reconnus et valorisés dans les grilles salariales et les parcours professionnels.

Promouvoir un accès à la formation continue à l'interne et à l'externe

L'accès aux formations continues doit être garanti comme un droit et une obligation. Les employeur·euse·s doivent y contribuer par le financement (partiel, voire total) et la mise à disposition de temps sur les heures de travail, y compris pour les employé·e·s engagé·e·s à temps partiel. De plus, des temps réguliers d'intervision et de supervision sont intégrés dans le fonctionnement des organisations du travail social. Mené·e·s par des expert·e·s externes, ces moments sont indispensables pour faire face aux charges des métiers du travail social, ainsi que pour partager et développer des connaissances entre professionnel·le·s. De plus, les employeur·euse·s doivent également encourager les professionnel·le·s à renforcer leur réseau en s'engageant au sein d'une association professionnelle et en participant à des événements de réseautage.

Edition

© AvenirSocial – Association professionnelle suisse du travail social.

Secrétariat général
Schwarztorstrasse 11
Case postale
3001 Berne

info@avenirsocial.ch
avenirsocial.ch

Juillet 2025

Autrices

Camille Naef, responsable études, AvenirSocial