Cahier des Assises de la CCT-Social

24 novembre 2023 • HETSL

Mot introductif – 3
Programme – 4
Revalorisation salariale – 6
Feuille de route
- 11 mesures liées aux conditions de travail – 11
- 5 mesures liées à la formation – 25

Remerciements – 35

Plus d'informations sur :
cctsocial-vaud.ch/assises-du-24-novembre-2023

WIFI : Event-HETSL
mdp : Assises2023

Premières Assises du secteur social parapublic vaudois

Chères invitées, chers invités,

Nous avons le plaisir de vous accueillir ce vendredi 24 novembre 2023 aux premières Assises de la Convention collective de travail du secteur social parapublic vaudois (CCT-Social).

Organisée par les partenaires signataires de la CCT-Social et soutenue par l'État, cette journée a pour objectif de vous présenter les résultats des travaux menés par la Commission paritaire professionnelle du secteur social parapublic vaudois (CPP).

Les travaux ont débuté ce printemps à la suite de l'octroi par le Conseil d'État d'une première enveloppe de 15 millions destinée à la revalorisation salariale du secteur. Afin de faire face aux difficultés relayées par le terrain de longue date, une feuille de route a aussi été établie comprenant un catalogue de mesures à déployer au cours des prochaines années. Il s'agit aujourd'hui en premier lieu de communiquer la répartition des 15 millions prévus ainsi que de proposer des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et développer la formation.

Ces Assises visent à apporter, au travers de cette feuille de route, un soutien direct aux professionnel·les du social dès 2024.

Ce cahier vous présente les résultats des travaux menés par les différents groupes de travail sur les trois thématiques suivantes :

- Revalorisation salariale
- Conditions de travail
- Formation

Nous vous remercions pour votre participation et nous réjouissons de partager cette journée avec vous.

Pour la CPP :

Letizia Pizzolato

Jean-Pierre Prahin

Delphine Vannay

Programme

8h30 **Accueil**
Café-croissants

9h00 **Mot de bienvenue**
M. Pelizzari (directeur HETSL)

9h05 **Ouverture des Assises par la Commission paritaire professionnelle (CPP)**
Mme Pizzolato et M. Prahin (présidente et vice-président de la CPP)

9h20 **Allocutions de la conseillère et des conseillers d'État**
Mme Rebecca Ruiz, cheffe du DSAS, M. Fréderic Borloz, chef du DEF
et M. Vassilis Venizelos, chef du DJES

9h50 **Revalorisation salariale des fonctions du secteur social parapublic vaudois**
MM. Prahin et Krattinger (COPIL Assises, GT Dispositions salariales)
- Introduction, historique et mise en contexte
- Études comparatives des salaires dans le domaine social parapublic

10h20 **Pause**
Café et douceurs proposées par Afiro

10h50 **Revalorisation salariale des fonctions du secteur social parapublic vaudois**
M. Cerf (HR Bench)
- Présentation du modèle
- Calcul du coût d'une revalorisation salariale globale des fonctions de la CCT-Social
- Affectation au 1er janvier 2024 de l'enveloppe de 15 millions octroyée par le Conseil d'État

11h20 **Commentaires et perspectives**
MM. Prahin et Krattinger (COPIL Assises, GT Dispositions salariales)

11h25 **Questions / réponses**
M. Cerf (HR Bench)
MM. Prahin et Krattinger (COPIL Assises, GT Dispositions salariales)

11h45 **Une feuille de route pour la CCT-Social**
Mme Pizzolato (présidente CPP) et M. Prahin (vice-président de la CPP)

12h00 **Formation**
MM. Froidevaux et Lugrin (COPIL Assises, GT Formation)
- Présentation des mesures proposées
- Questions / Réponses

Repas de midi

13h00 **Lunch**

Restaurant Eldora de Grand-Vennes
Ch. des Abeilles 17 (en face de la HETSL)

Après-midi

14h15 **Conditions de travail**

Mme Pizzolato et M. Salamin (COPIL Assises, GT Conditions de travail)

- Présentation des mesures proposées
- Questions / Réponses

15h15 **Échanges avec le COPIL Assises**

Discussion ouverte sur les mesures proposées et les éventuelles propositions de l'assemblée

16h15 **Perspectives et conclusion**

Prise de paroles des deux plateformes

- M. Gratier, pour l'AVOP
- Mme Pizzolato, pour les organisations professionnelles et syndicales

16h30 **Fin de journée**

Apéritif

Revalorisation salariale

À la suite de l'action conjointe des syndicats et de l'Association vaudoise des organisations privées pour personnes en difficulté (AVOP), le Conseil d'État a octroyé une première enveloppe de 15 millions, qui sera attribuée dès janvier 2024 au personnel soumis à la CCT-Social. La répartition de ce montant est présentée par la CPP dans le cadre des Assises du 24 novembre 2023. Pour la CPP, la priorité à court terme : atteindre le rattrapage complet vers les salaires cibles.

Coût de la revalorisation : 37,6 à 40,5 millions

L'étude menée par HR Bench révèle que les coûts de la revalorisation salariale en fonction des cibles d'évolution définies par comparaisons avec le marché, sont de 37,6 millions à 40,5 millions, selon 3 scénarios d'évolution définis. Cette évaluation, réalisée sur la base des données disponibles, utilise le salaire carrière moyen de chaque fonction et repose sur l'hypothèse d'une distribution normale des salaires sur les échelons de la grille salarial.

Première étape avec l'enveloppe de 15 millions

L'enveloppe d'augmentations de 15 millions octroyée en 2024, réduit les coûts restants de près de 40%.

Les **modalités d'allocation** de l'enveloppe prennent en compte deux paramètres :

- Les écarts salariaux mesurés par fonction avec le marché, sur la base de benchmarks réalisés entre 2020 et 2023 ;
- La volonté exprimée par le CE de concentrer l'effort salarial sur les fonctions d'accompagnement.

Sur ces bases, la CPP a décidé de définir des **augmentations linéaires différenciées par fonction**. L'enveloppe de 15 millions permet d'allouer une **augmentation moyenne des salaires de 2,95%** pour les fonctions enregistrant un écart de salaire carrière avec le marché.

Près de **90% du personnel** (3947 EPT) occupant 43 fonctions bénéficieront dans des proportions variables, d'une revalorisation salariale liée à l'enveloppe 2024 octroyée par le Conseil d'État.

Alors que cette première étape concentre l'effort en fonction des écarts de salaires carrières mesurés avec le marché, la CPP examinera dans la prochaine étape d'évolution salariale, des mesures spécifiques additionnelles nécessaires pour certaines fonctions, en particulier en début de carrière.

Critères retenus

Après une analyse fine de la situation et une récolte de données, les critères retenus sont les suivants :

Salaire carrière
Le calcul est basé sur une comparaison des salaires carrières correspondants.

> Le salaire carrière représente la somme de l'ensemble des salaires (échelons 1 à n) sur une durée de carrière de trente-huit ans. Les progressions intègrent les règles de coulissement dans les classes et l'évolution des annuités, et sont calculées 13e compris, selon les règles propres à chaque entreprise comparée.

Rappelons que les comparaisons salariales portaient exclusivement sur les salaires et ne prennent donc pas en compte d'autres composantes d'une politique de rémunération, comme les prestations sociales, les primes ou indemnités, la durée du travail ainsi que les compléments salariaux.

Trois types de salaires cibles
En raison de la diversité des fonctions couvertes par la CCT-Social, trois références ont été utilisées pour établir les salaires cibles :

Fonction CCT-Social	→ **Salaires cibles définis**
Éducateur·trices, MSP, veilleur·euses	→ Moyenne des cantons romands (sans VD)
Enseignant·es spécialisé·es	→ Secteur public vaudois (VD)
Autres (admin, thérapeutique, hôtellerie, intendance, cuisine et technique)	→ CCT-HRC

Estimation des coûts

Pour chaque fonction
Le calcul de l'écart salarial carrière annuel moyen est calculé ainsi :

$$\frac{\text{(Salaire cible carrière)}}{38} _ \frac{\text{(Salaire CCT-Social carrière)}}{38}$$

Pour le tout
Le calcul du coût de convergence est calculé ainsi :
(Écarts salariaux carrière annuels moyens) x (nb d'EPT par fonction)

Allocation de l'enveloppe de 15 millions au 1er janvier 2024

Les 20 fonctions bénéficiant des plus grandes progressions sal. (en%)

SECTEUR	FONCTION	CL. MIN SOC	CL. MAX SOC	EPT	Salaire annuel réel moyen (masse salarial/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moyen d'augment ° 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen d'augmentati on 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen par EPT restant pour résorber l'écart carrière à 0*
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP B2	13	17	8,2	81 163	6,6%	411	5 339	8 981
VEILLE	Veilleur II	5	7	45,2	59 740	5,9%	272	3 534	5 945
VEILLE	Surveillant I	5	7	6,9	38 337	5,9%	272	3 534	5 945
VEILLE	Veilleur I	5	7	199,8	60 866	5,8%	272	3 534	5 945
HOT./INT./CUI./TECH.	Aide d'exploitation B	4	6	53,1	59 385	5,2%	239	3 105	5 222
EDUCATIF	Educateur B2	14	17	195,9	75 450	4,7%	270	3 515	5 912
EDUCATIF	Educateur B1	17	20	1092,3	82 939	4,6%	296	3 848	6 473
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant spécialisé C	15	20	127,8	80 232	4,6%	285	3 706	6 234
ADMINISTRATION	Aide de bureau	4	6	0,2	71 273	4,4%	239	3 105	5 222
ADMINISTRATION	Employé d'administration G	10	12	8,6	68 231	4,2%	222	2 886	4 855
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation G	10	12	69,8	69 277	4,2%	222	2 886	4 855
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP C	13	15	73,5	75 165	4,1%	237	3 079	5 179
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP B1	17	20	186,0	89 977	3,8%	260	3 384	5 691
THÉRAPEUTIQUE	Logopédiste C	20	23	1,3	86 708	3,5%	234	3 043	5 119
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP C'	15	17	54,1	81 350	3,4%	214	2 788	4 689
EDUCATIF	Educateur B3	12	15	271,1	67 369	3,4%	175	2 281	3 837
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute D	14	17	3,5701	77 237	3,2%	193	2 510	4 222
HOT./INT./CUI./TECH.	Aide d'exploitation A	6	8	207,7	64 040	3,2%	158	2 051	3 450
ADMINISTRATION	Employé de bureau	8	11	4,3	62 301	3,2%	151	1 968	3 310
ADMINISTRATION	Employé de bureau sans CFC	6	8	0,2	65 666	3,1%	158	2 051	3 450

Secteur EDUCATIF – Allocation de l'enveloppe

SECTEUR	FONCTION	CL. MIN SOC	CL. MAX SOC	EPT	Salaire annuel réel moyen (masse salarial/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moyen d'augment ° 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen d'augmentati on 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen par EPT restant pour résorber l'écart carrière à 0*
EDUCATIF	Educateur B2	14	17	195,9	75 450	4,7%	270	3 515	5 912
EDUCATIF	Educateur B1	17	20	1092,3	82 939	4,6%	296	3 848	6 473
EDUCATIF	Educateur B3	12	15	271,1	67 369	3,4%	175	2 281	3 837
EDUCATIF	Educateur C1	11	14	154,3	66 720	2,0%	101	1 317	2 215
EDUCATIF	Educateur A	20	22	412,3	101 162	1,7%	129	1 683	2 832
EDUCATIF	Educateur Master	22	25	51,1	118 541	0,1%	11	137	231

Secteur ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ – Allocation de l'enveloppe

SECTEUR	FONCTION	CL. MIN SOC	CL. MAX SOC	EPT	Salaire annuel réel moyen (masse salarial/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moyen d'augment ° 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen d'augmentati on 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen par EPT restant pour résorber l'écart carrière à 0*
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant spécialisé C	15	20	127,8	80 232	4,6%	285	3 706	6 234
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant spécialisé A	23	26	140,2	103 526	2,7%	217	2 826	4 754
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant spécialisé B	21	24	98,4	108 078	2,1%	177	2 302	3 871
ENSEIGNEMENT SPECIALISE	Enseignant D	14	17	12,1	77 348	1,5%	89	1 161	1 953

Secteur ATELIER À VOCATION SOCIALISANTE – Allocation de l'enveloppe

SECTEUR	FONCTION	CL. MIN SOC	CL. MAX SOC	EPT	Salaire annuel réel moyen (masse salarial/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moyen d'augment ° 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen d'augmentati on 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen par EPT restant pour résorber l'écart carrière à 0*
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP B2	13	17	8,2	81 163	6,6%	411	5 339	8 981
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP C	13	15	73,5	75 165	4,1%	237	3 079	5 179
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP B1	17	20	186,0	89 977	3,8%	260	3 384	5 691
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP C'	15	17	54,1	81 350	3,4%	214	2 788	4 689
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP A	20	22	66,7	106 509	1,2%	100	1 297	2 182
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP Master	22	25	7,4	116 352	0,1%	11	137	231
ATELIER À VOCATION SOC.	MSP MATS	22	25	0,2	118 704	0,1%	11	137	231

Secteur VEILLE – Allocation de l'enveloppe

SECTEUR	FONCTION	CL. MIN SOC	CL. MAX SOC	EPT	Salaire annuel réel moyen (masse salarial/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moyen d'augment ° 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen d'augmentati on 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen par EPT restant pour résorber l'écart carrière à 0*
VEILLE	Veilleur II	5	7	45,2	59 740	5,9%	272	3 534	5 945
VEILLE	Surveillant I	5	7	6,9	38 337	5,9%	272	3 534	5 945
VEILLE	Veilleur I	5	7	199,8	60 866	5,8%	272	3 534	5 945

Secteur ADMINISTRATION – Allocation de l'enveloppe

SECTEUR	FONCTION	CL. MIN SOC	CL. MAX SOC	EPT	Salaire annuel réel moyen (masse salarial/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moyen d'augment * 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen d'augmentati on 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen par EPT restant pour résorber l'écart carrière à 0*
ADMINISTRATION	Aide de bureau	4	6	0,2	71 273	4,4%	239	3 105	5 222
ADMINISTRATION	Employé d'administration G	10	12	8,6	68 231	4,2%	222	2 886	4 855
ADMINISTRATION	Employé de bureau	8	11	4,3	62 301	3,2%	151	1 968	3 310
ADMINISTRATION	Employé de bureau sans CFC	6	8	0,2	65 666	3,1%	158	2 051	3 450
ADMINISTRATION	Employé d'administration F	12	14	20,9	77 172	1,2%	71	924	1 555
ADMINISTRATION	Employé d'administration E	14	16	43,7	82 972	0,6%	39	509	856
ADMINISTRATION	Employé d'administration C	18	20	19,7	96 886	0,2%	18	238	401
ADMINISTRATION	Employé d'administration A	22	24	22,9	119 108	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Assistant social	17	20	13,7	84 172	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration B	20	22	9,3	106 399	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration C	18	20	19,7	96 886	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration D	16	18	66,7	89 495	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Assistant social A	20	22	12,0	100 159	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration B	20	22	9,3	106 399	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration B	20	22	9,3	106 399	0,0%	0	0	0
ADMINISTRATION	Employé d'administration A	22	24	22,9	119 108	0,0%	0	0	0

Secteur HOT./INT./CUISINE/TECHNIQUE – Allocation de l'enveloppe

SECTEUR	FONCTION	CL. MIN SOC	CL. MAX SOC	EPT	Salaire annuel réel moyen (masse salarial/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moyen d'augment * 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen d'augmentati on 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen par EPT restant pour résorber l'écart carrière à 0*
HOT./INT./CUI./TECH.	Aide d'exploitation B	4	6	53,1	59 385	5,2%	239	3 105	5 222
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation G	10	12	69,8	69 277	4,2%	222	2 886	4 855
HOT./INT./CUI./TECH.	Aide d'exploitation A	6	8	207,7	64 040	3,2%	158	2 051	3 450
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation H	8	11	20,8	66 883	2,9%	151	1 968	3 310
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation F	12	14	74,1	77 461	1,2%	71	924	1 555
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation E	14	16	55,1	83 694	0,6%	39	509	856
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation D	16	18	24,4	87 700	0,0%	0	0	0
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation B	20	22	17,5	107 534	0,0%	0	0	0
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation C	18	20	12,5	94 983	0,0%	0	0	0
HOT./INT./CUI./TECH.	Employé d'exploitation A	22	24	2,8	118 922	0,0%	0	0	0

Secteur THÉRAPEUTIQUE – Allocation de l'enveloppe

SECTEUR	FONCTION	CL. MIN SOC	CL. MAX SOC	EPT	Salaire annuel réel moyen (masse salarial/EPT)	% d'augmentation salariale enveloppe 2024	Montant MENSUEL moyen d'augment * 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen d'augmentati on 2024 par EPT	Montant ANNUEL moyen par EPT restant pour résorber l'écart carrière à 0*
THÉRAPEUTIQUE	Logopédiste C	20	23	1,3	86 708	3,5%	234	3 043	5 119
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute D	14	17	3,5701	77 237	3,2%	193	2 510	4 222
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute B ET A	20	22	9,4	99 332	2,9%	220	2 861	4 813
THÉRAPEUTIQUE	Logopédiste A	24	27	42,8	119 385	1,5%	140	1 818	3 059
THÉRAPEUTIQUE	Psychologue associé	24	27	33,8	123 263	1,5%	140	1 818	3 059
THÉRAPEUTIQUE	ASSC	12	15	36,0	72 723	0,4%	24	308	518
THÉRAPEUTIQUE	Logopédiste B	22	25	19,1	86 913	0,2%	11	137	231
THÉRAPEUTIQUE	Psychologue assistant	22	25	13,6	92 644	0,1%	11	137	231
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute Master	22	25	3,2	114 160	0,1%	11	137	231
THÉRAPEUTIQUE	Infirmier Master	22	25	2,5	118 611	0,1%	11	137	231
THÉRAPEUTIQUE	Ergothérapeute B	17	20	10,3	82 743	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Infirmier B	17	20	59,9	84 177	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Musico- et Art-thérapeute C	17	20	4,2	92 294	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Physiothérapeute B	17	20	7,4	81 936	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Psychomotricien B	17	20	19,0	83 258	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Ergothérapeute A	20	22	4,4	103 031	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Infirmier A	20	22	32,8	100 337	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Physiothérapeute A	20	22	7,6	103 894	0,0%	0	0	0
THÉRAPEUTIQUE	Psychomotricien A	20	22	11,2	99 635	0,0%	0	0	0

Feuille de route

de la CCT-Social

Mesures liés aux

Conditions de travail

Pages 11 à 23

Mesures à la

Formation

Pages 24 à 34

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les priorités à court et moyen terme : reconnaître la pénibilité des métiers du social et soutenir le personnel d'accompagnement tout au long de leur carrière. La Feuille de route propose **11 mesures**.

Synthèse des mesures

1. **Réduire l'horaire hebdomadaire de travail à 40 heures** 13
   Renforcer l'attractivité du secteur ;
   Reconnaître et diminuer la pénibilité.

2. **Individualiser les ajustements de la durée hebdomadaire du temps de travail** 14
   Rendre flexible et aménager individuellement l'augmentation du temps de travail à la demande de la collaboratrice ou du collaborateur, en tenant compte des besoins de l'employeur ;
   Permettre une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle pour les collaborateur·trices.

3. **Identifier et clarifier les tâches des professionnel·les du travail éducatif** 15
   Réviser le cahier des charges des professionnel·les du travail social. En effet, dans l'exercice de leurs fonctions, les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux sont amené·es à assumer régulièrement des tâches qui ne relèvent pas directement de leurs compétences métier (soins, tâches administratives et de coordination, etc.) ;
   Déléguer les actes qui peuvent être accomplis par d'autres professionnel·les ;
   Maintenir un lien privilégié dans l'accompagnement des bénéficiaires ;
   Renforcer la disponibilité dans les compétences spécifiques d'accompagnement.

4. **Considérer et planifier le temps de travail hors présence des bénéficiaires de 10% à 20%** 16
   Identifier, reconnaître et planifier le travail hors présence des bénéficiaires (administration, réflexion sur les suivis, les prises en charge et les projets pédagogiques et éducatifs, débriefings et échanges interprofessionnels, colloques, etc.) ;
   Atténuer le sentiment d'urgence, lutter contre l'isolement professionnel et octroyer des espaces réflexifs.

5. **Considérer l'ensemble des heures de présence comme temps de travail durant les camps et les séjours** 17
   Renforcer l'attractivité des métiers de l'accompagnement en considérant pleinement les heures des collaborateur·trices qui ne peuvent disposer librement de temps de pause et de repos durant les camps et les séjours ;
   Prendre pleinement en considération le fait que les collaborateur·trices restent à la disposition de l'employeur 24 heures sur 24, y compris pendant les heures de repos, contrairement à ce que prévoit l'art. 3.17 de la CCT actuelle, qui ne compte que 14 à 18 heures de temps de travail ;
   Tenir compte de l'augmentation des besoins en matière de prise en charge et d'intervention, liée à la complexité croissante des bénéficiaires participants aux camps et séjours, ce qui ne permet plus de garantir des temps de repos adéquats, en particulier la nuit.

6. Allouer un budget pour les mesures de santé au travail 18
Assurer des ressources financières pour prendre soins des collaborateur·trices ;
Faciliter la mise en place de stratégies pour prévenir l'absentéisme et limiter la sinistralité du secteur ;
Reconnaître la pénibilité du travail dans le secteur social.

7. Octroyer des décharges de fin de carrière pour les collaborateur·trices travaillant dans le secteur de l'accompagnement en hébergement 19
Accompagner les fins de carrière et permettre un maintien en poste des travailleur·euses âgé·es ;
Faciliter les fins de carrière des collaborateur·trices.

8. Modifier et améliorer les grilles de classification des fonctions professionnelles des secteurs administratif et hôtelier/intendance/cuisine/technique de la CCT-Social 20
Améliorer le salaire carrière du personnel des secteurs administratif et hôtelier / intendance / cuisine / technique de la CTT-Social.

9. Considérer le travail de nuit des éducateur·trices 21
Appliquer toutes les dispositions de la CCT relatives au travail de nuit des éducateur·trices.

10. Clarifier et améliorer les conditions de travail et de rémunération des veilleur·euses 22
Améliorer la rémunération des veilleur·euses et surveillant·es de nuit ;
Intégrer le travail de nuit dans les grilles salariales des secteurs éducatifs et/ou thérapeutiques.

11. Améliorer des conditions cadre, de la gestion et de la dotation en matière de remplacement 23
Obtention de dotations supplémentaires pour assurer les besoins en remplacements internes.
Proposer un pool de remplaçants pouvant répondre aux besoins des institutions.
Faire revenir dans les institutions des professionnels actuellement placés par les agences temporaires et limiter l'intervention de ces dernières.

1. Réduire l'horaire hebdomadaire de travail à 40 heures

Objectifs (pourquoi)	**Renforcer l'attractivité du secteur ;** **Reconnaître et diminuer la pénibilité.**
Comment	En modifiant l'art. 3.11 de la CCT.
Obstacles identifiés	- Les besoins de dotations compensatoires à négocier avec l'État de Vaud ; - La non-conformité avec les conditions du personnel de l'État de Vaud, dont l'horaire hebdomadaire s'élève à 41 heures 30 ; - L'augmentation du budget.
Secteurs, professions et domaines concernés	- L'ensemble des collaborateur·trices des institutions, y compris celles et ceux qui ne sont pas soumis·es à la CCT ; - Certaines fonctions professionnelles spécifiques à forte pénibilité ou confrontées à une pénurie (à définir).
Retombées attendues	- Le renforcement de l'attractivité du secteur et de la reconnaissance professionnelle ; - La compétitivité avec les cantons voisins et le domaine public ; - Une dotation compensatoire.

Partenaires impliqués	- CPP
	- AVOP (pour le chiffrage)
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DJES) ;
	  ○ Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) ;
	  ○ Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (DGEO)

Impact financier	Fort.
Calendrier	À moyen terme.

2. Individualiser les ajustements de la durée hebdomadaire du temps de travail

Objectifs (pourquoi)	**Rendre flexible et aménager individuellement l'augmentation du temps de travail à la demande de la collaboratrice ou du collaborateur, en tenant compte des besoins de l'employeur ;** **Permettre une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle pour les collaborateur·trices.**
Comment	En modifiant l'art. 3.11 al. 4 de la CCT afin de supprimer la phrase suivante : « Cette augmentation peut être appliquée par profession et/ou par secteur d'activité. »
Obstacles identifiés	- Une complexité administrative dans la gestion des contrats de travail (avenants) ; - Des difficultés dans la gestion des horaires ; - Une disparité de traitement entre collaborateur·trices et entre institutions, puisque ces ajustements nécessitent l'accord de l'institution.
Secteurs, professions et domaines concernés	Tous les secteurs.
Retombées attendues	Le renforcement de l'attractivité du secteur.
Partenaires impliqués	CPP
Impact financier	Nul.
Calendrier	À court terme.

3. Identifier et clarifier les tâches des professionnel·les du travail éducatif

Objectifs (pourquoi)	- **Réviser le cahier des charges des professionnel·les du travail social. En effet, dans l'exercice de leurs fonctions, les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux sont amené·es à assumer régulièrement des tâches qui ne relèvent pas directement de leurs compétences métier (soins, tâches administratives et de coordination, etc.) ;** - **Déléguer les actes qui peuvent et doivent être accomplis par d'autres professionnel·les ;** - **Maintenir un lien privilégié dans l'accompagnement des bénéficiaires ;** - **Faire face avec plus de disponibilité aux situations toujours plus complexes des personnes en difficulté ;** - **Renforcer la disponibilité dans les compétences spécifiques d'accompagnement.**
Comment	- En engageant des collaborateur·trices pour des tâches spécifiques déléguées, sans réduire le pourcentage des fonctions professionnelles d'accompagnement.
Obstacles identifiés	- L'identification des tâches hors compétences métier ; - Les difficultés de recrutement dans le secteur des soins ; - Les difficultés de collaboration entre les métiers.
Secteurs, prof. et dom. concernés	- Les secteurs liés à l'hébergement et à la résidence ; - Les fonctions professionnelles éducatives de terrain qui participent à l'accompagnement au quotidien.
Retombées attendues	- Le renforcement de l'attractivité du secteur et de la reconnaissance professionnelle ; - La diminution significative des abandons dans la profession et du taux de roulement des employé·es ; - La valorisation des compétences métier.

Partenaires impliqués	- CPP
	- AVOP (pour le projet pilote et le chiffrage)
	- Organisations professionnelles et syndicales ou délégations du personnel
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ) ;
	  ○ Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)

Impact financier	Modéré.
Calendrier	À long terme. Pour déterminer l'impact financier et l'échéancier, il conviendrait de mettre sur pied un projet pilote paritairement dans plusieurs institutions afin d'évaluer la pertinence d'une telle mesure à plus large échelle.

4. Considérer et planifier le temps de travail hors présence des bénéficiaires de 10% à 20%

Objectifs (pourquoi)	**Identifier, reconnaître et planifier le travail hors présence des bénéficiaires (administration, réflexion sur les suivis, les prises en charge et les projets pédagogiques et éducatifs, débriefings et échanges interprofessionnels, colloques, etc.) ;** **Atténuer le sentiment d'urgence, lutter contre l'isolement professionnel et octroyer des espaces réflexifs.**
Comment	- En planifiant un temps de travail hors présence des bénéficiaires, compris entre 10% et 20% du temps total de travail ; - En établissant un relevé des heures hors présence des bénéficiaires ; - En instaurant une zone pilote avec une dotation supplémentaire (durée et pourcentage à définir) afin d'évaluer les besoins réels.
Obstacles identifiés	- L'identification des besoins en dotation compensatoire ; - La clarification des modalités de reconnaissance hors présence des bénéficiaires.
Secteurs, professions et domaines concernés	- Tous les secteurs ; - Les fonctions professionnelles en lien avec l'accompagnement (éducatif et soins).
Retombées attendues	- Le renforcement de l'attractivité du secteur et de la reconnaissance professionnelle ; - La diminution de la sinistralité du secteur et du taux de roulement des employé·es ; - La compétitivité avec les cantons voisins et le domaine public.

Partenaires impliqués	- CPP
	- AVOP (pour le chiffrage)
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ) ;
	  ○ Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)

Impact financier	Faible.
Calendrier	À court terme en ce qui concerne l'instauration d'une zone pilote, et à moyen terme pour l'extension à l'ensemble des institutions des secteurs concernés.

5. Considérer l'ensemble des heures de présence comme temps de travail durant les camps et les séjours

Objectifs (pourquoi)	- **Renforcer l'attractivité des métiers de l'accompagnement en considérant pleinement les heures des collaborateur·trices qui ne peuvent disposer librement de temps de pause et de repos durant les camps et les séjours ;** - **Prendre pleinement en considération le fait que les collaborateur·trices restent à la disposition de l'employeur 24 heures sur 24, y compris pendant les heures de repos, contrairement à ce que prévoit l'art. 3.17 de la CCT actuelle, qui ne compte que 14 à 18 heures de temps de travail ;** - **Tenir compte de l'augmentation des besoins en matière de prise en charge et d'intervention, liée à la complexité croissante des bénéficiaires participants aux camps et séjours, ce qui ne permet plus de garantir des temps de repos adéquats, en particulier la nuit.**
Comment	En modifiant l'art. 3.17 de la CCT, qui stipule actuellement que le temps de travail est calculé sur une base de 14 à 18 heures par jour, pour prendre en compte le temps de travail sur 24 heures ou, a minima, unifier la prise en compte du temps de travail à 18 heures par jour pour l'ensemble des collaborateur·trices ; En accordant aux éducateur·trices les indemnités de nuit et le temps de repos compensatoire également entre minuit et 6h du matin.
Obstacles identifiés	L'adaptation des dotations pour compenser les heures planifiées durant les camps et les séjours.
Secteurs, professions et domaines concernés	Les secteurs liés à l'hébergement et à la résidence ; Les fonctions professionnelles qui participent aux camps et aux séjours 24 heures sur 24 (à l'exception des enseignant·es spécialisé·es).
Retombées attendues	Le renforcement de l'attractivité du secteur et de la valorisation des métiers de l'accompagnement.

Partenaires impliqués	- CPP
	- AVOP (pour le chiffrage)
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ),
	  ○ Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)
	  ○ Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (DGEO)

Imp. financier	Modéré.
Calendrier	À court terme.

6. Allouer un budget pour les mesures de santé au travail

Objectifs (pourquoi)	**Assurer des ressources financières pour prendre soin des collaborateur·trices ;** **Faciliter la mise en place de stratégies pour prévenir l'absentéisme et limiter la sinistralité du secteur ;** **Reconnaître la pénibilité du travail dans le secteur social.**
Comment	- En octroyant un budget selon un pourcentage défini (p. ex : 1% de la masse salariale) pour financer des actions et des mesures relatives à la santé au travail (soutien psychologique à la suite d'agressions, supervisions d'équipe et individuelles, personne de confiance, actions de prévention/promotion de la santé au travail, etc.).
Obstacles identifiés	- Les compétences à disposition pour développer une politique cohérente ; - Le refus d'octroi de moyens supplémentaires en cas de crise ; - Le risque de confusion avec le budget de formation continue (deux montants séparés).
Secteurs, professions et domaines concernés	L'ensemble des collaborateur·trices des institutions, y compris celles et ceux qui ne sont pas soumis·es à la CCT.
Retombées attendues	- Le renforcement de l'attractivité du secteur ; - La reconnaissance de la pénibilité ; - La réduction et la prévention des absences liées à l'épuisement professionnel ; - Le maintien des collaborateur·trices à leur poste, malgré la complexité des situations à gérer.

Partenaires impliqués	- CPP (ajouter une annexe définissant les grandes lignes de la santé au travail)
	- AVOP (pour le chiffrage
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ) ;
	  ○ Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) :
	  ○ Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (DGEO)

Impact financier	Modéré.
Calendrier	À court terme.

7. Octroyer des décharges de fin de carrière pour les collaborateur·trices travaillant dans le secteur de l'accompagnement en hébergement

Objectifs (pourquoi)	**Accompagner les fins de carrière et permettre un maintien en poste des travailleur·euses âgé·es ;** **Faciliter les fins de carrière des collaborateur·trices.**
Comment	En instaurant, durant les trois années précédant l'âge de la retraite, une diminution du temps de travail pour l'ensemble des collaborateur·trices travaillant dans le secteur de l'accompagnement en hébergement. La diminution totale équivaut à 21,43% de la durée de travail en présence des bénéficiaires. Elle est, en principe, répartie de manière égale sur les trois années précédant l'âge de la retraite et est octroyée au prorata du taux d'activité moyen de l'employé·e au cours des cinq années antérieures.
Obstacles identifiés	Des dotations insuffisantes.
Secteurs, professions et domaines concernés	- Les secteurs liés à l'hébergement et à la résidence (éducatif et soins) ; - L'ensemble du personnel d'accompagnement en hébergement.
Retombées attendues	- Le renforcement de l'attractivité de ces lieux de travail ; - La fidélisation du personnel ; - La réduction de la pénurie de personnel qualifié.

Partenaires impliqués	- CPP
	- État de Vaud, en particulier
	  ○ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ) ;
	  ○ Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)

Impact financier	Modéré.
Calendrier	À moyen terme, avec une entrée en vigueur progressive dès le 1er janvier 2025.

8. Modifier et améliorer les grilles de classification des fonctions professionnelles des secteurs administratif et hôtelier/intendance/cuisine/technique de la CCT-Social

Objectifs (pourquoi)	**Améliorer le salaire carrière du personnel des secteurs administratif et hôtelier/intendance/cuisine/technique de la CCT-Social.**
Comment	- En modifiant l'annexe 2 de la CCT ; - En appliquant les conditions et les qualifications relatives à la classification du personnel des secteurs administratif et hôtelier/intendance/cuisine/technique de la CCT-Social ; - En déplafonnant le salaire des fonctions professionnelles de ces deux secteurs en 4-8, 8-12, 12-16, 16-20, 18-22 et 22-25.
Obstacles identifiés	Aucun.
Secteurs, professions et domaines concernés	Les secteurs administratif et hôtelier/intendance/cuisine/technique de l'ensemble des institutions du secteur social parapublic.
Retombées attendues	- La valorisation de la formation et du perfectionnement, de l'expérience acquise et des responsabilités ; - La fidélisation du personnel ; - La diminution significative et la prévention du taux de roulement des employé·es ; - L'augmentation de la progression salariale.

Partenaires impliqués	- CPP
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ) ;
	  ○ Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) ;
	  ○ Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (DGEO)

Impact financier	Faible. Une première estimation des coûts d'un déplafonnement salarial ou des classes salariales pour un panel de neuf institutions représentatif du réseau CCT-Social chiffre le coût du déplafonnement à CHF 91'608.- pour une masse salariale de référence de CHF 7'543'525.-, ce qui équivaut à une augmentation de 1,2%.
Calendrier	Dès 2024.

9. Considérer le travail de nuit des éducateur·trices

Objectifs (pourquoi)	**Appliquer toutes les dispositions de la CCT relatives au travail de nuit des éducateur·trices.**
Comment	- En octroyant les indemnités et le temps compensatoires pour le travail de nuit des éducateur·trices, y compris les heures entre minuit et 6h du matin ; - En supprimant l'annexe 14 de la CCT.
Obstacles identifiés	Aucun.
Secteurs, professions et domaines concernés	Les secteurs exigeant du travail de nuit.
Retombées attendues	- L'égalité de traitement entre les éducateur·trices et l'ensemble des collaborateur·trices ; - La valorisation et la reconnaissance du travail de nuit des éducateur·trices.

Partenaires impliqués	- CPP
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ) ;
	  ○ Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) ;
	  ○ Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (DGEO)

Impact financier	Modéré. Le chiffrage a été effectué ; il est actuellement en attente d'une réponse de l'État de Vaud.
Calendrier	Dès le 1er janvier 2024.

10. Clarifier et améliorer les conditions de travail et de rémunération des veilleur·euses

Objectifs (pourquoi)	**Améliorer la rémunération des veilleur·euses et surveillant·es de nuit ; Intégrer le travail de nuit dans les grilles salariales des secteurs éducatifs et/ou thérapeutiques.**
Comment	- En redéfinissant les qualifications minimales requises pour exercer la fonction de veilleur·euse et les modalités de classification ; - 1re étape : Déplafonnement des classifications de 5-7 à 5-9 ; - 2e étape : Suppression du secteur veille et intégration de ces activités dans les secteurs éducatifs et thérapeutiques ; - En créant des nouvelles fonctions dans les secteurs concernés.
Obstacles identifiés	La mise en place de mesures d'accompagnement pour les personnes qui ne répondent pas aux exigences de qualifications minimales requises.
Secteurs, professions et domaines concernés	Les secteurs exigeant du travail de nuit.
Retombées attendues	- La valorisation et la professionnalisation du travail de nuit des veilleur·euses ; - L'amélioration des situations précaires.

Partenaires impliqués	- CPP
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ),
	  ○ Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)
	  ○ Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (DGEO)

Impact financier	1re étape : faible (salaires très bas). 2e étape : modéré.
Calendrier	1re étape : dès le 1er janvier 2024. 2e étape : dès le 1er janvier 2025.

11. Améliorer les conditions-cadres, la gestion et la dotation en matière de remplacement

Objectifs (pourquoi)	**Obtention de dotations supplémentaires pour assurer les besoins en remplacements internes.** **Proposer un pool de remplaçants pouvant répondre aux besoins des institutions.** **Faire revenir dans les institutions des professionnels actuellement placés par les agences temporaires et limiter l'intervention de ces dernières.**
Comment	Projet pilote sur un groupe d'institutions et une institution de grande taille : - Engagement d'un pool d'éducateurs pour répondre aux besoins en remplacements (contrat-cadre pour activités occasionnelles rattachées à une institution ou un groupe d'institutions) ; - Définition des besoins en dotation pour répondre aux absences ; - Point de situation au cours de la phase pilote afin de statuer sur l'identification des besoins en dotations supplémentaires et sur la contractualisation souhaitable de ces collaborateurs pour pérenniser le fonctionnement. Transitoirement et durant la phase pilote, maintien des contrats-cadres à taux 0% (existants et nécessaires sur le terrain). En parallèle, démarche auprès de Swiss Staffing pour inscrire la CCT-Social dans leur annexe 1.
Obstacles identifiés	- Capacité à trouver et mobiliser des ressources pour la mise en œuvre, la constitution et l'encadrement du pool de remplaçants. - Évolution du secteur en fonction des mesures adoptées et mise en œuvre dans le cadre de la feuille de route.
Secteurs, professions et domaines concernés	Tous les secteurs, à minima les secteurs mineurs et handicap, durant la phase pilote.
Retombées attendues	Soutenir les équipes actuellement mises sous tension face aux absences prévisibles et imprévisibles. Prévention du stress et de l'épuisement professionnel. Amélioration de la santé au travail. Monitoring, évaluation et récolte d'informations concernant les besoins en dotation. Réduction des charges salariales liées aux tarifs des agences de placement.

Partenaires impliqués	Au minimum trois institutions de tailles différentes, des secteurs de la DGEJ et de la DGCS.
Impact financier	À terme : - Ajustement des dotations - Gain financier (coût inférieur que celui des agences de placement)
Calendrier	2 années de phase pilote, idéalement initiée dès 2024.

FORMATION

La Feuille de route comporte également une série de mesures pour augmenter le nombre de personnes formées aux métiers du social et renforcer la formation continue. Dès lors, **5 mesures** visent à augmenter le nombre d'étudiant·es et de diplômé·es.

Synthèse des mesures

1. **Augmenter le nombre de diplômé·es HES (Hautes écoles spécialisées) et ES (Écoles supérieures) en travail social 26**
   Répondre à l'important bassin de population intéressé par une formation dans le domaine social. Par-là contribuer à pallier la pénurie de personnel qualifié dans le secteur social du canton de Vaud.

2. **Offrir des conditions favorables pour la formation en emploi 28**
   Offrir des conditions favorables en matière de formation en emploi pour les personnes de plus de 30 ans ou ayant charge de famille ;
   Permettre aux institutions de bénéficier d'un nombre plus important de personnel formé et renforcer leur engagement.

3. **Renforcer la formation pratique dans le domaine du travail social (HES et ES) 29**
   Augmenter les places de stage et de travail pour la formation pratique des étudiant·es en HES et en ES ;
   Renforcer le soutien financier envers les institutions pour leur contribution à la formation pratique des futur·es professionnel·les.

4. **Valoriser la formation continue en tant qu'outil central dans le développement des compétences et de l'évolution professionnelle du personnel 31**
   Permettre le développement des compétences nécessaires à l'exercice du métier sur le terrain (spécialisation ou élargissement des compétences) ;
   Soutenir une politique de formation encourageant l'apprentissage tout au long de la vie, qui contribue au maintien de la satisfaction au travail et à la progression des perspectives professionnelles dans le secteur ;
   Permettre le partage d'expériences avec d'autres professionnel·les et la prise de recul bénéfique quant à sa propre pratique (rapport Rossini).

5. **Soigner la transition de la formation vers l'emploi 33**
   Limiter le taux de roulement du personnel ;
   Lutter contre la pénurie de personnel qualifié ;
   Augmenter la qualité des services aux bénéficiaires.

1. Augmenter le nombre de diplômé·es HES (Hautes écoles spécialisées) et ES (Écoles supérieures) en travail social

Objectifs (pourquoi)	**Répondre au bassin de population intéressé par une formation dans le domaine social. Par-là, contribuer à pallier la pénurie de personnel qualifié dans le secteur social du canton de Vaud.**
Comment	En déplafonnant les quotas et en ouvrant de nouvelles classes lorsque la demande est forte : → Pour les HES Les HES-SO forment actuellement 720 étudiant·es par année, dont 210 à la HETSL. La filière étant régulée, ce chiffre est défini par des quotas fixés par les gouvernements cantonaux. Les HES en travail social ont ainsi refusé, rien qu'en 2023, 560 candidat·es. Contrairement au secteur des soins infirmiers, le domaine social dispose donc d'un bassin suffisamment grand pour envisager une augmentation des quotas. Les HES ont ainsi inscrit dans le plan de développement 2025-2028 une augmentation graduelle à 955 diplômé·es par année, dont +100 pour la HETSL (+20 par année entre 2024 et 2028). Cette augmentation paraît modeste en comparaison des 277 postes à profil HES restés vacants en 2022 rien que pour les institutions ayant répondu à une récente enquête de la HES-SO, dont 152 pour le canton de Vaud. → Pour les ES Au 1er janvier 2023, quatre ES de Suisse romande formaient 490 étudiant·es en cours d'emploi dans la filière en éducation sociale ES, dont 175 à l'ARPIH, et 200 étudiant·es dans la filière en maîtrise socioprofessionnelle (MSP), dont 133 à l'ARPIH. Pour l'ARPIH, qui a un statut d'école privée conventionnée avec l'État de Vaud, le nombre de places de formation est soumis à une régulation (qui conçoit actuellement l'ouverture de 6 classes ES de 22 étudiant·es par an) alors qu'il existe une liste d'attente importante. En effet, à ce jour, les effectifs pour la rentrée scolaire 2024-2025 sont quasi complets avec quelque 120 étudiant·es admissibles pour 132 places dans les deux filières ES. Il est donc envisageable d'ouvrir une nouvelle classe (+22). À noter que l'ESSIL, l'autre ES du canton de Vaud, a un statut d'école privée et n'est pas soumise à régulation.
Obstacles identifiés	Les ressources budgétaires : → Pour les HES Une augmentation des effectifs signifie une augmentation des enveloppes budgétaires accordées par les gouvernements cantonaux, via la HES-SO

	pour une part, et les contributions cantonales directes pour l'autre. Les questions liées à l'infrastructure (salles de cours, etc.) sont maîtrisables. → Pour les ES La situation est différente en fonction du statut des écoles (public à Neuchâtel, rattaché à la HES-SO VS en Valais, privé conventionné pour l'ARPIH et privé pour l'ESSIL). Pour l'ARPIH, une augmentation du nombre d'étudiant·es va de pair avec une augmentation de la subvention cantonale afin d'avoir les ressources humaines et les infrastructures suffisantes (problématique des salles de cours, en particulier) ; → Manque de places de formation pratique Voir fiche #2
Secteurs, professions et domaines concernés	- Les institutions d'hébergement : d'après les retours de terrain et différentes enquêtes, la pénurie touche essentiellement les institutions d'hébergement (handicap, protection de l'enfance, vieillesse) ; - Les partenaires de terrain : en parallèle, la HETSL mène des réflexions avec les partenaires de terrain pour envisager l'intégration de champs d'activité émergents (TS en milieu scolaire, dans le domaine socio-sanitaire, etc.) dans l'offre de formation, afin de prévenir d'éventuelles pénuries à venir.
Retombées attendues	L'apaisement des tensions sur le marché de l'emploi : l'augmentation du nombre de diplômé·es en travail social ne résoudra pas à elle seule la pénurie de personnel qualifié, mais contribuera à atténuer les tensions sur le marché du travail.

Partenaires impliqués	- HETSL
	- ARPIH
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES)
	  ○ Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP)

Impact financier	Les augmentations en effectifs estudiantins correspondent à une augmentation des enveloppes budgétaires, calculées au coût par étudiant·e : - HETSL : +20 par année (total de 100) - ARPIH : une nouvelle classe
Calendrier	Dès la rentrée 2024

2. Offrir des conditions favorables pour la formation en emploi

Objectifs (pourquoi)	**Offrir des conditions favorables en matière de formation en emploi pour les personnes de plus de 30 ans ou ayant charge de famille ; Permettre aux institutions de bénéficier d'un nombre plus important de personnel formé et renforcer leur engagement.**
Comment	→ Pour les écoles - En mettant en place une procédure simplifiée de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour toutes les formations ; - En augmentant le nombre de places pour accueillir les formations en emploi. → Pour les employeurs - En instaurant une compensation salariale du taux d'activité de formation pour toutes les formations en emploi.
Obstacles identifiés	- Les situations familiales et financières des personnes concernées ; - Le manque de subvention des postes des personnes en formation ; - Le manque de subvention de l'effort de formation par les écoles.
Secteurs, professions et domaines concernés	- Toutes les formations dispensées par les HES ; - Toutes les formations dispensées par les ES.
Retombées attendues	- L'accroissement des compétences du personnel formé ; - L'amélioration des conditions de vie des personnes concernées.

Partenaires impliqués	- Directions des institutions
	- CPP
	- Écoles HES et ES ;
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES)
	  ○ Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP)
	  ○ Département de la santé et de l'action sociale (DSAS)

Impact financier	Modéré.
Calendrier	À moyen terme.

3. Renforcer la formation pratique dans le domaine du travail social (HES et ES)

Objectifs (pourquoi)	**Augmenter les places de stage et de travail pour la formation pratique des étudiant·es en HES et en ES ;** **Renforcer le soutien financier envers les institutions pour leur contribution à la formation pratique des futur·es professionnel·les.** *Ces objectifs vont de pair avec une augmentation des effectifs d'étudiant·es dans les HES et les ES (cf. fiche #1) et la mise en œuvre de conditions favorables pour la formation en emploi (cf. fiche #2)*

Comment	Les formations tertiaires en travail social sont toutes organisées sur le modèle de « l'alternance intégrative » avec des espaces théoriques et pratiques (à l'école et dans les milieux professionnels).
	Actuellement, la formation ES s'effectue uniquement en emploi. Pour la formation HES, trois modes d'études sont possibles : à temps plein, à temps partiel ou en emploi.
	
	→ Pour les institutions
	- En augmentant les places de stage (formation à plein temps, à temps partiel) ou de travail (formation en emploi) offertes aux étudiant·es HES et ES ;
	- En s'engageant à former et à fidéliser le personnel d'accompagnement – praticien·ne formateur·trice (PF) en HES et formateur·trice à la pratique professionnelle (FPP) en ES –, notamment par une campagne de sensibilisation, des incitations financières et/ou des obligations légales ;
	- En soutenant financièrement la formation en emploi afin de favoriser la réorientation professionnelle des personnes de plus de 30 ans ou avec charge de famille (cf. fiche #2) ;
	
	→ Pour l'État
	- En révisant les modalités de financement pour la formation pratique afin d'augmenter le soutien financier direct de l'État envers les institutions pour les prestations d'accompagnement des étudiant·es HES et ES.
	  ○ Pour les ES : afin d'indemniser les FPP. En effet, à ce jour, les ES ne peuvent pas rémunérer les FPP, contrairement aux HES dont le fonds de formation pratique HES-SO permet d'indemniser les institutions à un taux partiel de 50%.
	  ○ Pour les HES : par un financement complémentaire à l'indemnisation partielle mentionnée ci-avant.

Obstacles identifiés	- Le manque de places de stage pour les formations à plein temps et à temps partiel ou des places de travail pour les formations en emploi. On constate également une mise en concurrence entre différents types de stages (pré-apprentissage, stages préalables au Bachelor, HES, ES, etc.) ;

	- La précarité des conditions actuelles de formation en emploi avec un taux d'activité moindre (entre 50 et 80%), une rémunération peu attractive pour des personnes en grande partie en réorientation professionnelle, alors que les exigences de formation sont élevées ; - Le manque de PF et de FPP en référence aux exigences des plans d'études cadre pour assurer l'accompagnement des étudiant·es dans leur formation pratique ; - La grande hétérogénéité des conditions d'exercice des PF et des FPP, en particulier le temps mis à disposition et l'indemnisation directe, malgré les recommandations des écoles ; - La problématique du financement des FPP en ES.
Secteurs, professions et domaines concernés	- Tous les secteurs.
Retombées attendues	- L'augmentation du nombre de places de stage pour la formation à plein temps et à temps partiel et de places de travail pour la formation en emploi. De facto, l'augmentation possible du nombre d'étudiant·es en HES et en ES afin de lutter contre la pénurie de personnel ; - L'encouragement et la facilitation à la réorientation professionnelle pour un public adulte par la mise en œuvre de conditions favorables pour la formation en emploi ; - L'augmentation du nombre de PF et de FPP.

Partenaires impliqués	- Directions des institutions
	- Écoles HES et ES
	- Aoris - OrTra santé-social
	- État de Vaud :
	  ○ Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES)
	  ○ Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP)
	  ○ Département de la santé et de l'action sociale (DSAS)

Impact financier	Constant. Il suppose un taux d'indemnisation des institutions à 100% pour l'accompagnement des étudiant·es HES et ES, ainsi que l'encouragement à la réorientation professionnelle pour le personnel de plus de 30 ans avec un financement pour soutenir la formation en emploi (cf. fiche #2) L'encouragement pourrait également passer par la mise à disposition de bourses d'études pour la reconversion professionnelle, à la manière de ce que le Canton de Genève a mis en place avec succès.
Calendrier	Dès la rentrée 2024.

4. Valoriser la formation continue en tant qu'outil central dans le développement des compétences et de l'évolution professionnelle du personnel

Objectifs (pourquoi)	**Permettre le développement des compétences nécessaires à l'exercice du métier sur le terrain (spécialisation ou élargissement des compétences) ;** **Soutenir une politique de formation encourageant l'apprentissage tout au long de la vie, qui contribue au maintien de la satisfaction au travail et à la progression des perspectives professionnelles dans le secteur ;** **Permettre le partage d'expériences avec d'autres professionnel·les et la prise de recul bénéfique quant à sa propre pratique (rapport Rossini).**
Comment	- En encourageant l'application de la politique de formation des institutions vers un renforcement de l'apprentissage tout au long de la vie ; - En étendant le budget octroyé à la formation à 2% de la masse salariale annuelle pour garantir ainsi la reconnaissance financière de certaines prestations (supervision des fonctions socio-éducatives, financement des remplacements durant une formation certifiante individuelle ou d'équipe, intervisions, etc.). L'utilisation des fonds se fait dans le respect des conditions-cadres édictées par la CPP ; - En améliorant la reconnaissance salariale de la formation continue certifiante dans les grilles salariales de la CCT, lorsque cela est pertinent.
Obstacles identifiés	- L'art. 5.3 de la CCT actuelle, qui stipule déjà le contenu de la politique de formation, de même que le modèle de politique existant (diffusion via le guide de l'employeur de l'AVOP) ; - Les résistances des institutions face à des directives supplémentaires dans l'élaboration d'une politique de formation relevant principalement de l'institution (direction, avec consultation des travailleur·euses, besoins spécifiques selon l'environnement du moment). La taille des institutions peut aussi influencer leur capacité à mener une politique de formation forte ; - Indépendamment de la politique d'encouragement des institutions, la participation à la formation continue dépend des intérêts et des projets de formation individuels des professionnel·les ; - La rigidité des autorités étatiques dans l'application des règles de la CCT (p. ex. : le refus de financer au-delà de 1% de la masse salariale annuelle). - La pénurie de personnel, qui freine l'acceptation de projets de formation continue qui nécessite de trouver des solutions de remplacement.

Secteurs, professions et domaines concernés	- Tous les secteurs d'activité couverts par la CCT ; - L'ensemble du personnel.
Retombées attendues	- L'augmentation de la participation à la formation continue ; - Des conditions de participation améliorées (remplacement, etc.) ; - Le renforcement des compétences spécialisées dans les équipes, et une meilleure employabilité du personnel dans le champ du social ; - La fidélisation au sein de l'institution, voire dans le secteur social dans son ensemble, du personnel qualifié et reconnu.
Partenaires impliqués	- Directions de l'AVOP - CPP - État de Vaud : o Département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF) o Département de la jeunesse, de l'environnement et de la sécurité (DJES) o Département de la santé et de l'action sociale (DSAS)
Impact financier	Constant. Le passage de 1% à 2% de la masse salariale annuelle nécessite une modification de la CCT.
Calendrier	À moyen terme.

5. Soigner la transition de la formation vers l'emploi

Objectifs (pourquoi)	**Limiter le taux de roulement du personnel ;** **Lutter contre la pénurie de personnel qualifié ;** **Améliorer la qualité des services aux bénéficiaires.**
Comment	- En offrant aux profils « junior » un soutien de 40 heures, dispensé par un·e professionnel·le expérimenté·e de l'institution, tout au long de la première année de leur engagement. - En permettant ainsi aux profils « junior » de bénéficier d'un apprentissage ciblé pour mieux appréhender et servir la population de l'établissement. Ce soutien est également disponible pour les personnes qui changent de secteur d'activité après plusieurs années.
Obstacles identifiés	- La contrainte de temps ou de disponibilité des personnes aptes à fournir un soutien ; - Éventuellement, le manque de compétences pour expliciter des pratiques dont la légitimité est souvent tacite ; - Éventuellement, la pénurie de compétences spécifiques en raison d'un manque de personnel qualifié pour les services aux bénéficiaires requis.

Secteurs, professions et domaines concernés	- Toutes les professions au service direct des bénéficiaires ;
	- Tous les secteurs, en fonction des professions et des individus car :
	  ○ la spécialisation est souvent plus marquée dans certains domaines professionnels spécifiques ;
	  ○ la transition peut être facilitée si le ou la professionnel·le expérimenté·e a suivi sa formation dans un milieu similaire.

Retombées attendues	- La diminution significative du taux de départ des employé·es au cours des deux années qui suivent leur engagement ; - L'amélioration de la perception du milieu de travail chez les futur·es diplômé·es grâce à l'assurance que l'acquisition de compétences spécifiques (puis la formation continue) sera activement encouragée à leur arrivée ; - L'amélioration de la qualité des services en raison de prestations plus adaptées aux besoins spécifiques des bénéficiaires : moins de violence, moins de problèmes de santé et moins de psychotropes.
Partenaires impliqués	- Les praticien·nes formateur·trices (PF), les formateur·trices à la pratique professionnelle (FPP) ou les maîtres d'apprentissage sont des ressources précieuses en leur qualité de personnes de référence. Elles et ils comprennent les défis auxquels sont confronté·es les débutant·es et possèdent des compétences d'accompagnement ;

	- Les directions des institutions doivent apporter leur soutien et donc des ressources nécessaires pour :
	  o Assurer un encadrement tout en continuant à fournir les services aux bénéficiaires ;
	  o Garantir la formation continue du personnel pour faciliter l'intégration des nouvelles méthodes ou des preuves scientifiques dans les pratiques ;
	- Les écoles (ou associations professionnelles) qui offrent des formations continues pour :
	  o Assurer la mise à jour régulière et la transmission des nouvelles connaissances relatives aux conditions sociales et sanitaires des bénéficiaires ;
	  o Mettre sur pied des journées axées sur la transition entre le milieu scolaire et professionnel.

Impact financier	Modéré. Il dépend du temps alloué pour fournir le service et le recevoir, ainsi que pour la formation continue en cas de cours ou de supervision. Il convient de noter que le retour sur investissement est intéressant si le taux de roulement du personnel diminue.
Calendrier	À court ou moyen terme, en fonction des institutions.

Remerciements

Pour l'accueil des Assises

→ La direction et l'équipe communication de la HETSL

Pour leur participation à l'ouverture de la journée :

→ Les membres du Conseil d'État, Mme Rebecca Ruiz, cheffe du DSAS, M. Fréderic Borloz, chef du DEF et M. Vassilis Venizelos, chef du DJES et des Directions générales du Canton de Vaud.

Pour leur engagement au sein des GT et du COPIL Assises

→ Jean-Marc Böhlen, Steven Bonzon, Annick Bonzon, Cyrielle Champion, Fabrice Ghelfi, Stéphane Girod, Christian Jordan, Alessandro Pelizzari, Valérie Sendon, Melinda Skopintseva, Bertrand Toussaint

Pour son soutien stratégique et organisationnel

→ Le secrétariat de la CPP-Social

Pour avoir choyé nos papilles

→ Afiro et Restaurant Eldora

Pour la qualité de leur travail

→ HR Bench et Plates-Bandes communication

Pour votre participation

→ Merci à vous toutes et tous !

Notes