

Section Vaud

Sondage : Allô, boulot, bobo ?

AvenirSocial Vaud est l'association des professionnel-le-s du travail social et défend ces métiers que ce soit sur les sujets de la politique sociale, la formation ou les conditions de travail et des Conventions collectives cantonales.

Ce sondage a pour objectif de faire un état des lieux de la pratique des travailleuses et travailleurs du secteur enfance dans le canton de Vaud et des éventuels problèmes rencontrés sur le terrain. La durée du questionnaire est relativement courte, environ 15 minutes. Il a été ouvert le 3 octobre 2019 jusqu'au 5 juin 2020. Un peu plus de la moitié des réponses ont été rendues après le 13 mars, date des prises de mesures importantes contre la pandémie dans le canton de Vaud. Les réponses ont été traitées dans le respect de l'anonymat des personnes.

Les réponses et les commentaires donnent une idée du ressenti d'une partie des travailleuses.rs du domaine de l'enfance. Un sondage du même genre a été réalisé dans le secteur social.



Qui a répondu au questionnaire ?

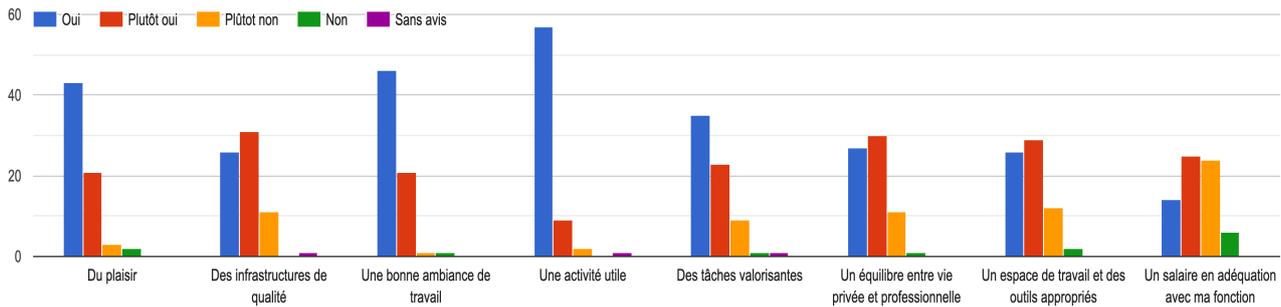
70 personnes dont 92.8 % de femmes , dont la majorité a moins de 40 ans

95.7 % sont issue.s du secteur éducatif

76 % sont collaborateurs – collaboratrices



Dans mon travail, j'ai :



Dans la première série de questions concernant les conditions de travail, il est plutôt réjouissant de constater que les réponses sont plutôt positives avec une majorité de « oui » sur la notion du « plaisir », d'ambiance de travail, d'activité utile, sentiment qui s'est probablement renforcé durant la pandémie et la période de semi-confinement.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée semble gérable pour une majorité des répondant.e.s.

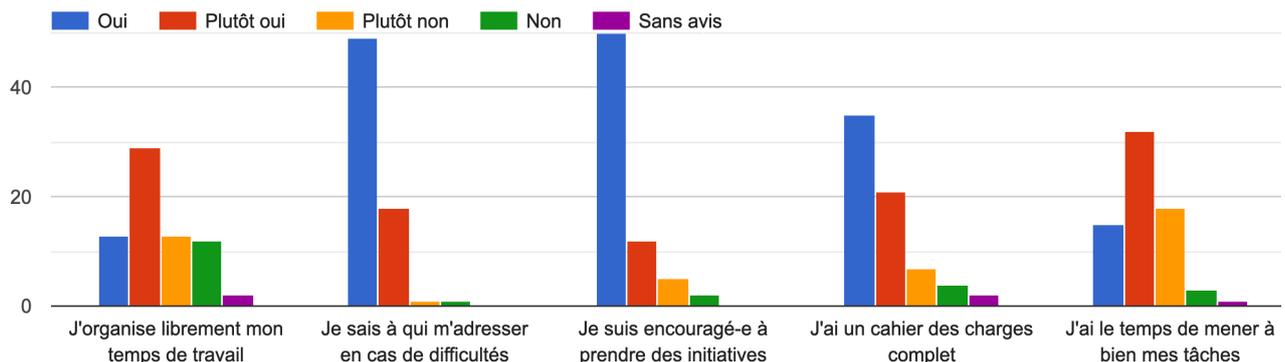
Les avis sont plus mitigés sur l'espace de travail et les outils appropriés

Les retours les plus négatifs concernent la question salariale. La majorité des commentaires traite de ce problème. Selon ceux-ci, les répondant.e.s estiment que le salaire est trop bas principalement pour les motifs suivants :

- Les salaires des éducateurs et des directions sont sous-évalués au regard avec les responsabilités qu'ils-elles occupent
- Le salaire reste insuffisant sachant que la plupart des EDE ne travaillent pas à 100% car c'est une trop grosse charge émotionnelle et physique.
- Peu de reconnaissance du monde politique. Salaire trop bas par rapport à la charge de travail et à la responsabilité du métier
- Le salaire net n'équivaut pas à une formation ES. Le métier est en plus peu reconnu ce qui se voit également par le salaire contrairement à d'autres métiers où les travailleurs sortent d'apprentissage et peuvent toucher au moins 5'000 net
- Après 20 ans sur le terrain la lassitude s'installe, l'augmentation de "cas" difficile complique le travail quotidien



Organisation au travail :



Concernant les questions d'organisation au travail, la tendance montre une certaine satisfaction.

Il est réjouissant de constater que les travailleurs/euses savent auprès de qui s'adresser et sont encouragés à prendre des initiatives.

Une satisfaction aussi en prenant connaissance que le cahier des charges est complet, une belle progression dans la réalité du terrain de l'enfance ces dernières années

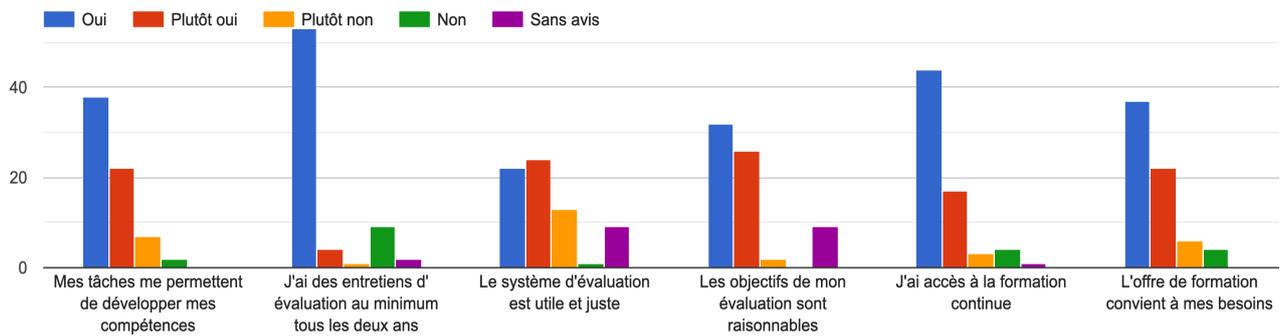
Toutefois reste la problématique du temps à disposition pour mener à bien les tâches

Il semble difficile spécifiquement en UAPE de se libérer du temps pour les projets personnels

Une problématique apparaît aussi dans les commentaires en lien avec le temps à disposition pour les suivis des stagiaires et apprenants.



Carrière et formation :



Dans cette partie du sondage, nous pouvons constater que les entretiens d'évaluation sont une pratique bien implantée dans le secteur, en revanche leur utilité et équité sont davantage contestée par les répondants. Il demeure rassurant d'observer que ces entretiens mènent à des objectifs jugés plutôt raisonnables dans l'ensemble.

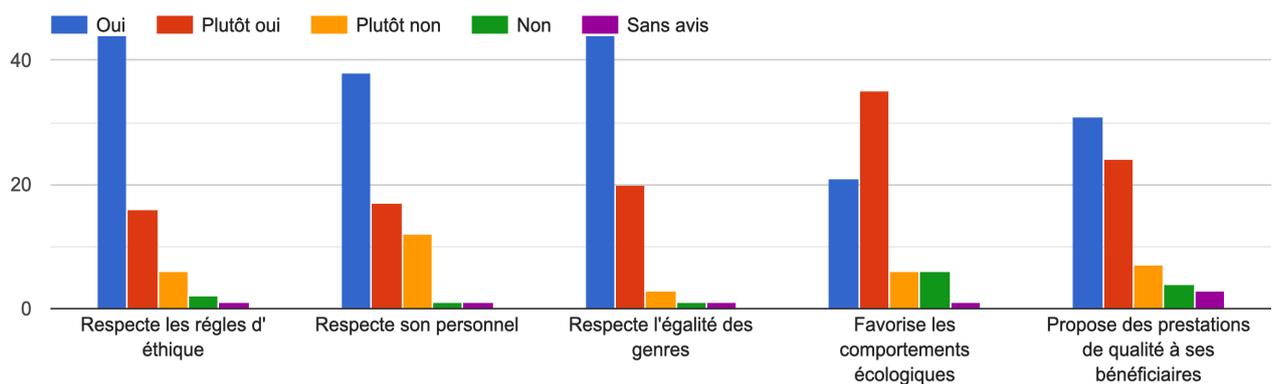
Au sujet de la formation, l'accès semble être garanti une majorité des sondé.e.s, les institutions permettent souvent à leur personnel de suivre des formations continues lorsqu'elles sont demandées. Parfois la charge de travail et/ou les obligations privées empêchent de libérer du temps pour la formation. Quant à l'offre de formation, elle ne satisfait pas autant.

Sont aussi avancés des questions de coût de la formation souvent pris en charge par l'employé, ou la recherche de remplaçant à charge de l'employé ; et quelques critiques quant à l'offre elle devait être plus étayée

Certaines formations continues ne donnent par la suite pas de possibilité de mise en œuvre (entretien de parents, gestion d'équipe ...)



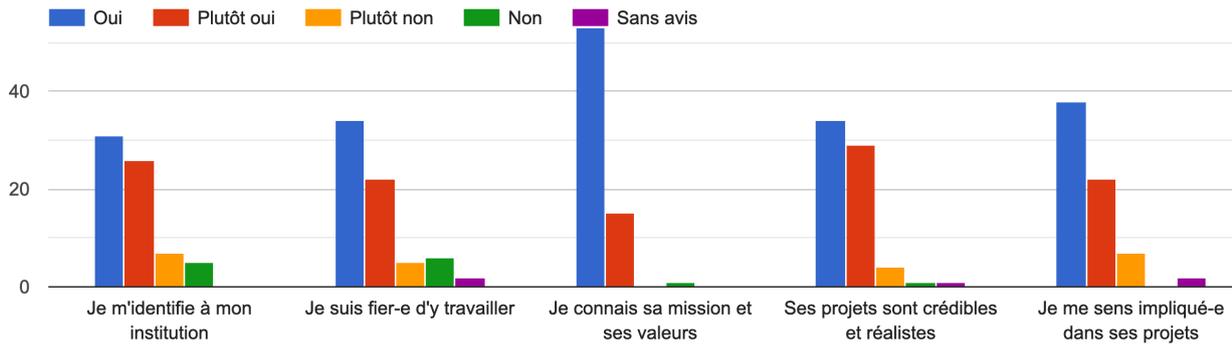
Mon institution :



Les répondant.e.s ont une perception plutôt favorable de leur institution avec une marge d'amélioration sur la majorité des points soulevé. Le respect de l'égalité de genre obtient la plus claire majorité de réponses positives. Sachant que les répondant.e.s sont à 92.8 % des femmes, ce résultat est très encourageant.



Mon rapport à mon institution :



Dans cette catégorie de questions, la tendance est à nouveau plutôt favorable. Pour la majorité des personnes interrogées, la valeurs et missions de leur institution sont des éléments connus. Plusieurs commentaires indiquent que ces valeurs donnent une bonne image à l'institution mais ne sont pas toujours respectées, notamment dans l'exécution du travail. Bien que l'identification et le sentiment de fierté soient également positifs, ils le sont d'une manière moins catégorique, la part de réponse « plutôt oui » étant bien supérieure aux autres.

L'implication dans les projets et la nature ont des résultats toujours positifs toutefois sont mis en évidence un décalage entre les projets de la structure et ceux de l'institution où les professionnel.les sont parfois peu concertés

Un regret est émis quant au manque de travail sur des projets d'équipe

Quant à la structure et aux normes

Il n'y a même pas de jardin ou terrasse extérieur et le parc en face n'est pas du tout sécurisé pour les enfants, et pas adapté à tous les âges.

Les normes du cadre OAJE semblent limiter les activités extérieures à cause de la sécurité

Il semble manquer significativement de personnel formé dans les UAPE

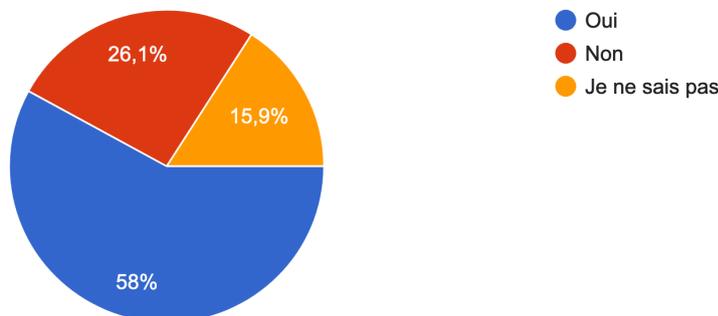
Une des répondantEs, estime que la structure où elle exerce n'est pas adéquate pour accueillir des enfants, les locaux sont trop petits, les sols sont anciens et en bois, les murs et les bas de porte se dégradent. Les poignées sont à hauteur d'enfant, il n'y a pas de salle de pause et le "vestiaire" des éducatrices se situe à la cave, loin du vestiaire des enfants et de la porte d'entrée..



Mon institution est soumise à la Convention Collective de travail du secteur enfance vaudois :

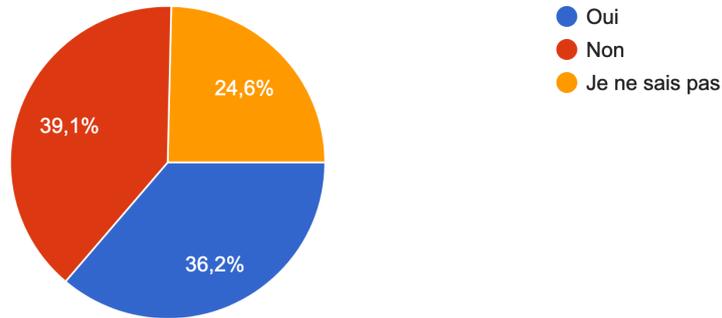
La CCT enfance est entrée en vigueur en 2019 . Plus de 50% des répondantEs y sont soumis.es, ce qui est réjouissant.

Il est inquiétant toutefois de prendre acte que certain.e.s professionnel.le.s ne connaissent pas leur statut



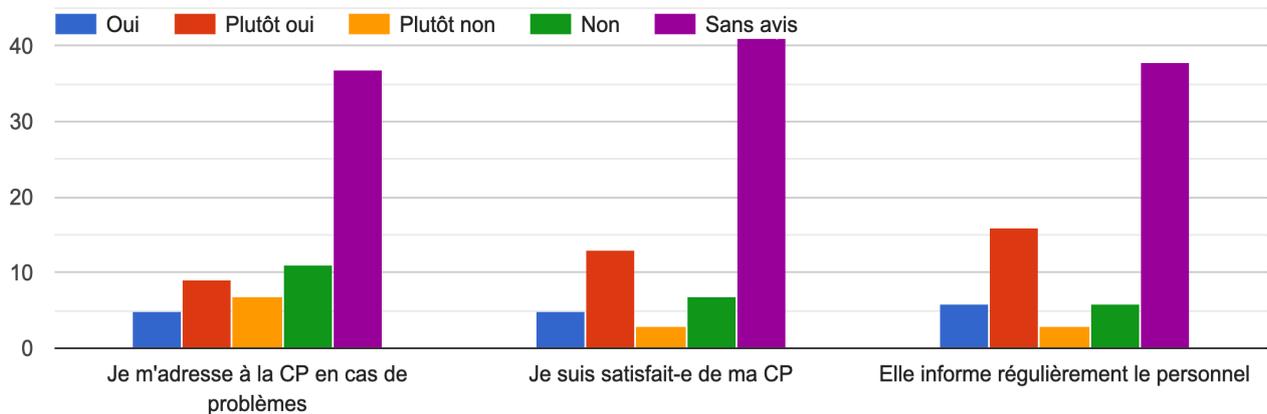
12. Mon institution dispose d'une commission du personnel

69 réponses



Commission du personnel (CP) :

Les répondant.e.s ont indiqué à 36,2% avoir une commission du personnel et 24,6% ne savaient pas s'il en existait une dans leur institution. Ces deux résultats montrent que disposer de commissions du personnel ne semble pas être encore la règle dans le domaine de l'enfance ... et que les employé.e.s sont peu au courant de leur existence.

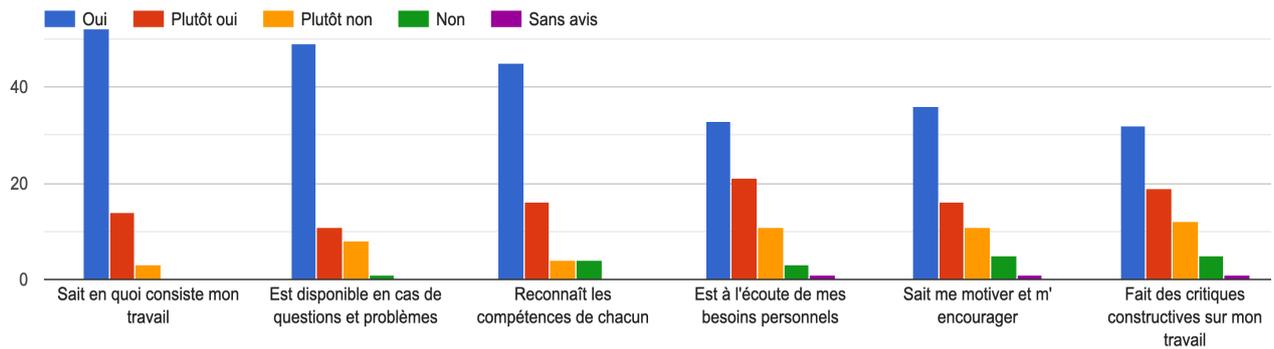


Les questions sur la commission du personnel ont récolté un grand nombre de « sans avis », certainement car beaucoup de professionnel.le.s de l'enfance n'ont pas eu le besoin jusqu'à présent.

Il semble dans les commentaires que le rôle de la commission du personnel, même si elle existe est quasi inexistant. Il semble y avoir par ailleurs des confusions entre le rôle de la commission du personnel et du de la responsable RH.



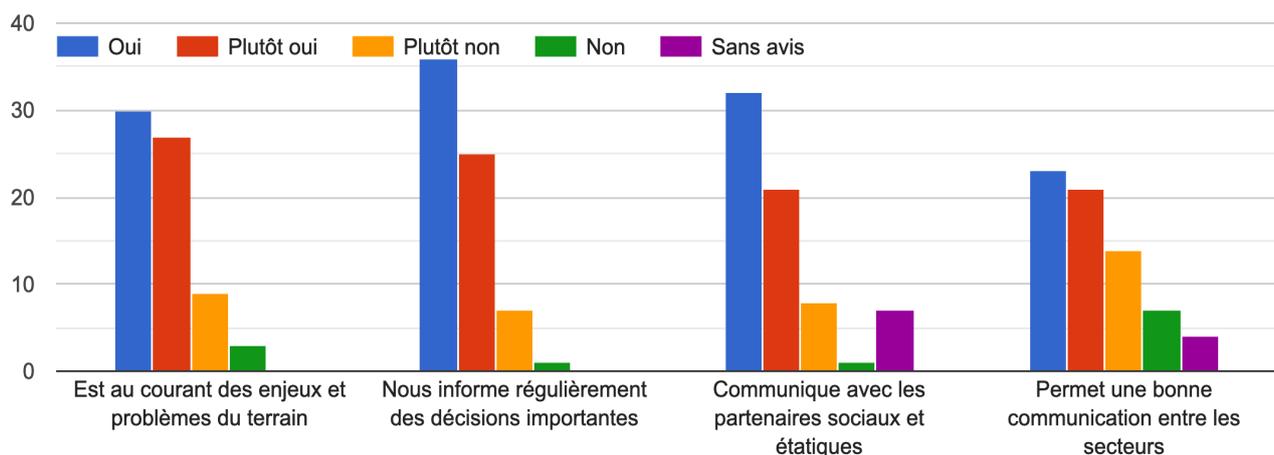
Ma hiérarchie :



Comme nous l'a montré la question sur la relation de confiance, les rapports entre les personnes interrogées et leur supérieur.e hiérarchique sont dans leur majorité bons. La connaissance de son équipe et la disponibilité s'affirment comme les points forts de cette relation. Les autres aspects soumis à question sont également bons, mais laissent davantage de place à l'amélioration.



La direction de mon institution :

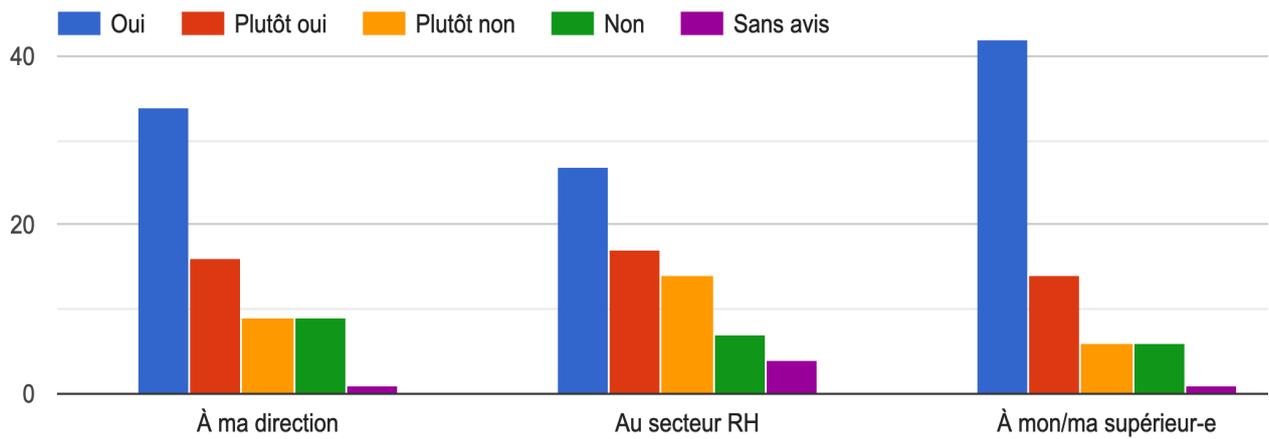


Dans l'ensemble, la perception des personnes interrogé.e.s sur leur direction s'avère être bonne. La communication entre direction et professionnel.le.s du terrain est bonne.

Toutefois certains estiment que le fait de ne plus être sur le terrain engendre parfois une méconnaissance de la pratique ... La direction est au courant, mais n'agit parfois pas ou ne donne pas de réponse rapide à certaines difficultés. Il y a très peu de commentaires sur ces items



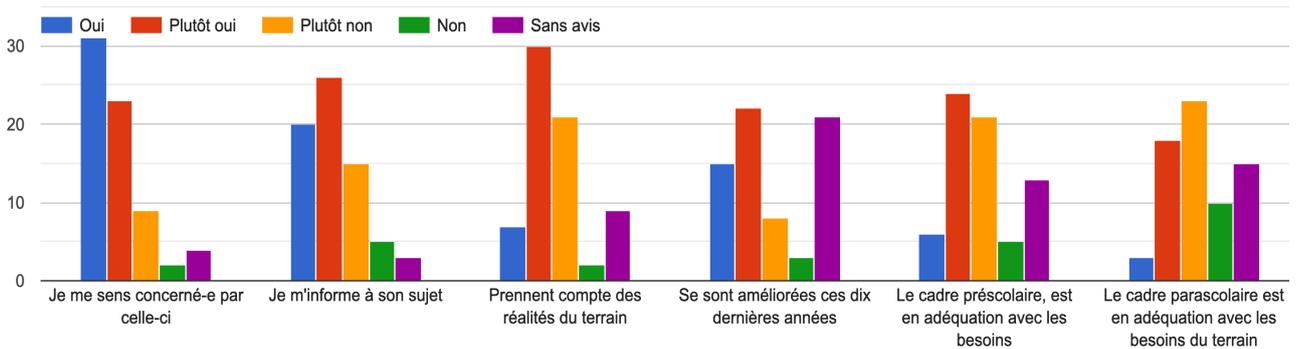
La confiance que je porte :



Les répondant.e.s ont confiance envers les différentes instances sur le lieu de travail. La confiance envers la hiérarchie directe est la plus marquée. Parfois la direction et le secteur RH sont la même personne.



La Loi d'Accueil de Jour (LAJE) avec la mise en place de la FAJE et son évolution, ses décisions, ses aides financières :



Il est intéressant de noter que les professionnel.le.s se sentent concernés par la LAJE et s'informent, avec un sentiment quand même d'amélioration des dix dernières années quant à la loi. Toutefois sont mis en évidence les problématiques des cadres pré et parascolaires.

Les professionnel.le.s font un constat plutôt positif dans leurs commentaires, mentionnant toutefois encore un important travail à réaliser.

Pour le cadre parascolaire, il y a trop d'enfants à charge par nombre d'EDE compte tenu du nombre élevé de troubles de comportements et situations particulières. Les démarches pour les renforts éducatifs sont souvent trop longues (peut-être du fait que pour une démarche accélérée il y a besoin d'avoir un diagnostic posé et ce n'est généralement pas le cas lorsque nous constatons ces troubles). Les professionnel.le.s regrettent qu'avec les moyens alloués ils/elles ne peuvent fournir un travail de qualité auprès de tous les enfants...



Conclusions

Il est encourageant de prendre connaissance d'une satisfaction des professionnel.le.s du domaine de l'enfance pour le travail exercé dans la structure où ils -elles travaillent avec une reconnaissance pour les valeurs et les missions

Un travail d'AvenirSocial devrait être réalisé de manière plus fine pour récolter les informations sur la mise en place des cadres de référence, et leurs évaluations, et élaborer quelques items d'amélioration nécessaires

Pour ce qui en est des conditions de travail , trois axes ressortent significativement , la nécessité de travailler à la revalorisation salariale, ainsi qu'à la mise en place de commissions de personnel , par ailleurs le domaine de la formation continue devrait se développer significativement et surtout son accès .. une des réponses étant la soumission à la CCT enfance

Les commissions du personnel devraient être des relais d'importance pour AvenirSocial en récoltant aussi des informations précieuses

AvenirSocial , août 2020