

Prise de position sur les stages dans le champ du travail social

Introduction

Des stages partout, où que l'on regarde : avant, pendant et après une formation ; des stages pour découvrir et pour vérifier son intérêt et son aptitude ; des stages dans le cadre de l'AI, de l'assurance-chômage et de l'aide sociale ; des pré-stages comme condition indispensable pour une formation professionnelle ; des stages pendant l'école et dans le cadre d'une formation ou d'études ; des stages à défaut d'un véritable contrat ou des stages comme mesures d'intégration – les formes sont nombreuses, les conditions de travail incertaines et les salaires bas. L'emploi de stagiaires influence la situation du personnel professionnel permanent : les stagiaires doivent être instruit·e·s et encadré·e·s. Sachant qu'on leur confie souvent les mêmes tâches qu'aux personnes formées – avec un salaire inférieur –, cela remet en question la qualification des diplômé·e·s et provoque un dumping salarial et une perte de qualité.

AvenirSocial, l'association professionnelle suisse du travail social, s'est penchée sur les différents stages dans le secteur du travail social et prend position. Les conclusions actuelles de la recherche sur les stages montrent qu'en Suisse, ceux-ci ne servent pas qu'à la formation et à l'expérience pratique, mais qu'il s'agit aussi d'un moyen important pour obtenir de la main-d'œuvre bon marché et dépendante pour beaucoup d'organisations. Une dynamique qui implique différents problèmes en fonction des formes de stage. Le tableau réalisé comprend un aperçu des formes de stages actuellement pratiquées en Suisse, avec leurs particularités et problématiques. Après une analyse détaillée, AvenirSocial formule sa position sur les stages dans le champ du travail social. Nous nous limitons ici à la problématique des stages en relation avec la formation et les études dans les différents niveaux de formation, sans aborder le contexte des assurances sociales, de l'aide sociale et d'autres mesures d'intégration.¹

Situation initiale

Une étude de l'Institut d'études économiques de Bâle IWSB (2016) sur le besoin de personnel qualifié et de formation dans le champ du travail social révèle qu'un nombre considérable de stages est effectué notamment dans l'assistance socio-éducative (certificat fédéral de capacités CFC, titre du secondaire II), et en particuliers par les personnes qui travaillent avec des enfants. En fonction des calculs, dans ce champ professionnel, jusqu'à 50% du personnel ne dispose d'aucune qualification pour l'activité exercée. Si ce pourcentage était diminué à la suite des efforts de professionnalisation, cela conduirait à un manque important de main-d'œuvre (cf. IWSB, 2016, p. ix). À ce sujet, AvenirSocial (2017) déclarait : « Le retard de formation dans l'action sociale est

¹ Merci de tout cœur à Véréna Keller, vice-présidente d'AvenirSocial, pour le précieux travail de préparation sur ce document.

considérable. S'y ajoutent des besoins nouveaux. Pour résorber l'importante pénurie de personnel qualifié qui s'observe, il convient d'offrir davantage de places de formation et d'études à tous les niveaux. Dans ce but, une réorganisation partielle des filières de formation, y compris des formations pratiques (stages), peut s'avérer nécessaire » (p. 44). Il s'avère également que plusieurs facteurs structurels et financiers influencent les organisations et leurs pratiques concernant les stages. Les organisations sont toutefois aussi responsables de la conception et de l'encadrement des stages.

Il n'existe aucun relevé systématique des stages dans le secteur du travail social en Suisse. SAVOIRSOCIAL, l'organisation faîtière suisse du monde du travail social, effectue cependant régulièrement un monitoring sur la situation des stages dans l'assistance socio-éducative. Ce rapport est particulièrement important à la lumière des chiffres issus de l'étude de l'IWSB, car dans ce secteur, le pourcentage de stagiaires est très élevé en comparaison avec le personnel qualifié. Le dernier rapport de suivi sur l'année 2019 a été publié en février 2020. Il constate que le nombre de stages est stable depuis quelques années et qu'aucune diminution notable n'est observée. SAVOIRSOCIAL estime par ailleurs que le bas niveau des salaires est problématique, particulièrement lorsque l'on sait que les stagiaires doivent souvent effectuer les mêmes tâches que les personnes qualifiées. Le portail professionnel sozialinfo.ch publie chaque année un monitoring sur un thème spécifique du marché de l'emploi dans l'action sociale en Suisse. En 2019, il s'est penché sur le thème des qualifications requises dans l'action sociale et révèle certaines dynamiques également importantes pour analyser la situation des stages. La problématique déjà constatée par IWSB 2016 de l'envolée des besoins en personnel qualifié dans les périodes de pression économique reste importante. Il existe toutefois de grandes différences selon le champ professionnel du travail social. Alors qu'une formation au degré tertiaire est exigée dans de nombreux champs, dans d'autres, les organisations ne cherchent souvent pas que des personnes formées. Le rapport montre une fois de plus que la problématique est généralement considérable, mais en particulier pour les assistant-e-s socio-éducatif-ve-s (travaillant avec des enfants).

Différentes sortes de stages

Le centre d'orientation professionnelle de Berne (BIZ Bern) distingue quatre types de stages différents au sein des institutions sociales (Habermacher & Schmid, 2019). Le stage d'orientation, le stage professionnel indépendant, le pré-stage obligatoire et le stage de formation. Le tableau de la page suivante expose les propriétés de ces formes de stages et fournit déjà des remarques sur les potentiels problèmes du point de vue d'AvenirSocial.

3.1 Aperçu des formes de stages (sources utilisées : Habermacher & Schmid 2019, Fehr 2010, Curaviva & INSOS 2018)

Type de stage	Objectif/contenu visé	Durée	Réglementation En cas de rémunération : - CO, art. 319 ss. - LAA, art. 1a - RAVS, art. 34d	Propriétés
Stage d'orientation	Vérifier l'intérêt et éventuellement l'aptitude.	Max. 4 semaines	Selon l'âge : Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5)	Généralement bénévole, car pas de véritable travail salarié.
Pré-stage (obligatoire)	Pour la plupart des formations dans le champ social, l'accès aux études est soumis à un certain nombre d'heures d'expérience de travail. Un pré-stage permet de se familiariser avec le milieu tout en bénéficiant d'un encadrement. Il est également possible d'effectuer un pré-stage dans le cadre du service civil.	De quelques mois à un an	LEHE, art. 25 Plans d'études cadres écoles supérieures LFPr, art. 15, al. 3	Hautes écoles spécialisées : 900h-1800h, dont 450h-900h dans le champ du travail social Écoles supérieures 400-800h Pour une formation CFC, un pré-stage est souvent demandé, mais pas systématiquement, pour accéder à un apprentissage (contraire à la loi sur la formation professionnelle LFPr).
Stage de formation	Beaucoup d'école exigent que plusieurs stages soient réalisés dans le cadre de la formation.	De quelques mois à quelques années (formation en cours d'emploi)	Programmes d'études des hautes écoles spécialisées ou écoles supérieures	Les institutions assument le contrôle de la qualité des stages (au moyen d'accréditations et de la formation des responsables de stage), tout en sachant que les postes de formation en cours d'emploi bénéficient de conditions tout à fait différentes que les stages de formation.
Stage professionnel (indépendant)	Un stage professionnel vise à faire une première expérience professionnelle dans le cadre d'un emploi temporaire pour les personnes à la recherche d'un emploi, les personnes en fin d'apprentissage et de formation. Il est également possible d'effectuer un stage professionnel dans le cadre du service civil.	Jusqu'à 1 an	Aucune réglementation spécifique Loi fédérale sur le service civil	Il s'agit généralement d'une relation de travail à durée déterminée de plusieurs mois, sans relation directe avec un approfondissement de la formation.

Problématiques liées aux stages

Dans ce chapitre, nous analyserons différents développements problématiques en relation avec les stages. AvenirSocial exposera ensuite sa position dans le chapitre suivant.

Quels sont les objectifs et les missions d'un stage ?

L'objectif d'un stage n'est pas toujours évident à première vue, et parfois il ne l'est pas même pour les stagiaires. Sans compter que les objectifs des stagiaires et de l'organisation peuvent également diverger. Ainsi, pour la personne qui effectue le stage, il peut s'agir de rassembler l'expérience pratique nécessaire aux études envisagées, alors que l'organisation qui l'emploie est surtout satisfaite de pouvoir engager quelqu'un pour un salaire de stage. La personne engagée peut ainsi se retrouver à effectuer les mêmes tâches que les employé·e·s permanent·e·s. Pour cette raison, les objectifs et les tâches d'un stage doivent être clairement exposés dans la description du poste. Cela permet de garantir que les tâches correspondent au statut et au salaire de la personne qui effectue son stage.

Quelle est la durée d'un stage ?

La durée du stage devrait correspondre aux objectifs visés. Il est souvent difficile de justifier une durée allant jusqu'à deux ans, en particulier dans le domaine des pré-stages et des stages professionnels. Il faudrait donc évaluer soigneusement la bonne durée pour répondre aux objectifs tout en respectant les exigences légales. Concernant le pré-stage comme condition d'accès à un apprentissage, il convient même d'analyser s'il n'est pas contraire à la loi sur la formation professionnelle.

Le salaire des stages est généralement très bas.

L'emploi de stagiaires influence la situation du personnel professionnel permanent, car tou·te·s les stagiaires doivent être introduit·e·s, encadré·e·s et contrôlé·e·s. Pourtant, iels assument souvent les mêmes tâches que les professionnel·le·s – à un tarif inférieur. Cela pose à nouveau la question de la qualification des diplômé·e·s et peut conduire au dumping salarial et à la diminution de la qualité. Monika Weder, présidente de SAVOIRSOCIAL, indique à ce sujet : « En période de pression économique, de nombreuses entreprises sont tentées d'économiser sur les salaires et ainsi d'embaucher moins de personnel au bénéfice d'une formation de niveau tertiaire » (Madörin, 2019).

Comment sont accompagné·e·s les stagiaires ?

Le bas salaire des stagiaires est souvent légitimé par leur niveau de formation et par la responsabilité limitée qu'ils peuvent assumer. C'est donc d'autant plus important que les stagiaires bénéficient d'un accompagnement adapté par des professionnel·le·s. Si cet aspect est contrôlé par les écoles pour les stages de formation, il y a moins de mécanismes de contrôle pour les autres formes de stages. Les pré-stages sont particulièrement problématiques, car cela concerne toujours des personnes jeunes, souvent mineures. Les institutions doivent s'assurer qu'un accompagnement adapté est disponible pour leurs stagiaires. C'est la seule manière de garantir le caractère « formateur » des stages.

Il existe un lien entre la situation des stages et les questions de genre.

Il est frappant de constater que surtout pour les métiers majoritairement exercés par des femmes, il faut effectuer des stages pour accéder au monde professionnel. Et ce surtout alors que ces métiers ont souvent peu de prestige et offrent des salaires bas. Dans ce champ, les organisations disposent souvent de faibles moyens et ne reçoivent pas beaucoup de soutien étatique pour verser les salaires, c'est donc particulièrement intéressant pour elles d'engager des stagiaires avec une faible rémunération. Parallèlement à l'aspect financier, le travail des femmes est traditionnellement considéré comme moins précieux et exigeant, et on estime donc qu'il peut aussi être réalisé sans formation.

La limite entre stage et service civil.

Le pré-stage obligatoire et le stage professionnel indépendant peuvent aussi être réalisés dans le cadre du service civil. Alors que l'État paie trois quarts du salaire dans le cas d'une affectation de service civil, le salaire est entièrement assumé par l'organisation dans le cadre d'un stage professionnel indépendant ou d'un pré-stage. Cela implique une dynamique doublement problématique. Pour les institutions, les civilistes coûtent moins cher que les stagiaires, alors qu'individuellement, ces derniers gagnent plus grâce à la prise en charge du salaire par l'État. Le service militaire et civil n'étant obligatoire que pour les hommes, alors que l'expérience du stage est une condition d'admission aux études pour tout le monde, cela crée une inégalité entre les femmes et les hommes.

La position d'AvenirSocial sur les stages

AvenirSocial salue l'offre de stages de formation dans le respect de certaines conditions générales. Ces stages apportent une importante contribution à la formation des futur·e·s travailleur·euse·s sociaux·ales (transfert de la théorie à la pratique). Dans sa campagne de 2017 pour la formation, AvenirSocial soutenait déjà que l'ensemble des personnes actives dans le travail social devaient disposer d'un titre professionnel. Cela n'exclut pas l'emploi de stagiaires par les organisations. Toutefois, les stagiaires ne doivent pas remplacer les personnes formées (cf. AvenirSocial, 2017, p. 42). Les positions d'AvenirSocial sont les suivantes :

Les stages de formation ne doivent pas remplacer un poste de travail « normal ».

Les stages de formation poursuivent certains objectifs tels que l'exercice de méthodes et de techniques ainsi que la réalisation d'une première expérience pratique. Dans ce contexte, ils contribuent à l'apprentissage d'un métier. Les stagiaires sont en formation et ne peuvent pas être employé·e·s comme le personnel qualifié « normal » : fondamentalement, une organisation doit pouvoir assurer son fonctionnement sans stagiaires, c'est le seul moyen de garantir que les stagiaires n'assument pas les tâches des employé·e·s permanent·e·s. Toutefois, les conditions économiques de l'organisation ne permettent souvent pas de prendre ces décisions en toute indépendance. Lorsque les organisations disposent d'une marge de manœuvre financière suffisante, elles peuvent davantage être tenues responsables. Cela vaut aussi pour l'encadrement des stagiaires. Des ressources suffisantes doivent être prévues pour encadrer les stages (cf. INSOS, 2018), notamment au niveau de l'instruction des stagiaires : pour cela aussi il faut prévoir assez de professionnel·le·s qualifié·e·s, disposant p. ex. du CAS praticien·ne formateur·trice.

Nous refusons les pré-stages et les stages professionnels.

En ce qui concerne les pré-stages et les stages professionnels, nous avons l'impression qu'ils sont proposés surtout en raison d'un manque de ressources. Nous demandons donc la mise à disposition des moyens financiers pour employer suffisamment de personnel formé.

Les pré-stages du secteur social sont uniques dans le système de la formation professionnelle. Selon AvenirSocial, un pré-stage ne devrait pas être une condition d'admission pour une école. Nous ne pensons pas que cela contribue à une meilleure qualité de formation.

Nous rejetons fermement les stages professionnels, car ils s'avèrent problématiques pour plusieurs raisons : l'introduction et le suivi de personnes non formées ou fraîchement diplômées exige des ressources ; le personnel non qualifié des pré-stages fournit des prestations moins efficaces ; les relations de travail à durée déterminée des jeunes diplômé·e·s sont onéreuses et ont un effet déstabilisant sur l'équipe.

Les salaires bas sont problématiques.

Les salaires des stages, parfois très bas, sont problématiques et doivent être évités (cf. SAVOIRSOCIAL, 2020). Dans sa brochure « Droit du travail et salaires », AvenirSocial recommande que le salaire d'un pré-stage, s'il devait continuer à exister sous cette forme, corresponde au moins à 25% du salaire d'un·e professionnel·le, alors que pour un stage de formation, le salaire devrait être d'au moins 35% (cf. p. 29).

Adopté par le Comité d'AvenirSocial, 17.06.2020

Bibliographie

AvenirSocial (2016). Droit du travail et salaires dans le travail social en Suisse. Berne.

AvenirSocial (2017). La campagne nationale d'AvenirSocial : Une formation en travail social pour des prestations de qualité. Document de référence. Berne.

CURAVIVA & INSOS (2018). Aide à l'orientation | Stages reconnus dans les institutions sociales et médico-sociales. Consulté le 27.02.2020 sur https://www.curaviva.ch/files/8GA3GSD/aide_a_lorientation_stages_reconnus.pdf

Fehr, K. (2010). Stages dans le domaine social, recommandations. SAVOIRSOCIAL. Consulté le 19.03.2020 sur https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2017/07/Empfehlung_Praktika_f_NV.pdf

Habermacher, R. & Schmid, A. (2019). Praktika im Sozialbereich. BIZ Berufsberatungs- und Informationszentren Kanton Bern. Consulté le 19.03.2020 sur https://www.biz.erk.be.ch/biz_erk/de/index/ueber_uns/merkblaetter.assetref/dam/document_s/ERZ/MBA/de/berufsberatung/Merkblaetter/SLB_Merkblaetter/M021_de_Soziales_Praktikum.pdf

INSOS (2018). Prise de position stages indépendants. Consulté le 14.05.20 sur <https://insos.ch/assets/Dateien/INSOS-Suisse-Prise-de-position-stages-independants1.pdf>

IWSB –Institut für Wirtschaftsstudien Basel (Institut d'études économiques de Bâle) (2016) Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social : un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activités. SAVOIRSOCIAL, Olten.

Madörin, S., Amstutz, J., Beringer, B. & Zängli, P. (2019). Qualifikationsanforderungen im Sozialwesen. SozialAktuell Nr. 4_April 2019. (S. 7-8). AvenirSocial. Bern.

Madörin, S. (2019). «Eine Ausbildung muss berufliche Mobilität ermöglichen». SozialAktuell Nr. 4_April 2019. (S. 9-10). AvenirSocial. Bern.

SAVOIRSOCIAL (2020). Umfrage Praktika vor Lehrbeginn Fachmann/-Frau Betreuung. Auswertungsbericht 2019. Olten.