



Recommandations À l'attention des employeurs

Conditions de travail sur les terrains de l'Animation socioculturelle - Personnel fixe

De mars à juillet 2019, l'AFASC (Association faîtière pour l'animation socioculturelle fribourgeoise) a mandaté une étude afin de mieux connaître les terrains de l'animation socioculturelle du canton et d'identifier les conditions de travail propres aux différents lieux d'animations.

Activités des professionnel-e-s

À la lecture de l'étude, il apparaît que les professionnel-le-s engagé-e-s font part de toutes une série de tâches liées à des notions de management : développement et gestion d'une politique publique (jeunesse, aînés, etc.), gestion d'équipe, planification, suivis de formation. De même, plusieurs tâches sont rattachées à la mise en place et la gestion d'activités ou de projets, ou encore d'analyse de terrains. Enfin, bien qu'on assiste à une évolution qui voit les professionnel-le-s être toujours plus sollicité-e-s par des tâches administratives et de gestion de ressources, les notions d'accompagnement et d'encouragement des publics sont aussi évoquées par les professionnel-le-s.

Salaire et charges professionnelles

Les salaires de la branche varient fortement en fonction du degré de formation et de l'expérience. Ils se basent dans la quasi-totalité des cas sur la CCT INFRI-FOPI, l'échelle cantonale ou les échelles communales existantes. Quarante pourcents des sondé-e-s bénéficient d'allocations et trente pourcents de gratifications et primes accordées en sus du salaire.

Temps de travail et vacances

Le travail effectué par les professionnel-le-s est souvent réalisé lors d'horaires irréguliers nécessitant une flexibilité importante. Les journées peuvent dépasser le temps horaire habituel et être intenses. Le travail, lors d'horaires de nuit (entre 22h00 et 06h00 du matin), concerne 40% des sondés. La fréquence de travail lors de week-ends ou de jours fériés fluctue selon les institutions. Dans près de la moitié des cas, aucune adaptation du temps de travail n'est réalisée en fonction de l'âge.

Formation

Près de cinquante pourcents des sondé-e-s n'ont pas entrepris de formation continue au cours des dernières années. Ceci nous interpelle en tant qu'association faîtière. Il y a lieu d'observer que près de deux tiers des sondé-es ont une méconnaissance des possibilités de « recyclage » s'offrant à eux et que 25% d'entre eux prétendent être soutenus dans ce domaine. Dans la quasi-totalité des cas, les professionnel-le-s peuvent, sur demande, bénéficier de supervisions ou recourir à des outils analogues.

Encadrement

Les taux d'encadrement varient fortement selon les contextes de travail et les institutions. Il convient de relever qu'il s'agit ici de s'intéresser en premier lieu à l'encadrement professionnel, indépendamment des bénévoles pouvant être mobilisés. Si dans la quasi-totalité des cas, la présence d'un-e professionnel-le est évoquée lors d'activité, les variations en termes de prise en charge sont importantes : passant de 1 professionnel-le pour 20 usagers-ères à 1 professionnel-le pour 8 usagers-ères. La proportion est par contre sensiblement la même lors de sortie ou de camps. En effet, plusieurs terrains font mention d'un encadrement de 1 pour 5 ou pour 6 usagers hors institution.

Recommandations aux employeurs

- Être attentifs à limiter le poids des tâches administratives au profit des contacts humains et veiller à une présence des professionnel-les issus des degrés bachelor et master sur les terrains.
- Proposer un salaire minimum de 58'500.- annuel brut pour un-e assistant-e socioéducatif-ve CFC, ou titre jugé équivalent, employé-e à 100% en palier 0.
- Proposer un salaire minimum de 75'400.- annuel brut pour un-e animateur-trice socioculturel-le HES bachelor, ou titre jugé équivalent, employé-e à 100% sans responsabilité spécifique au palier 0.
- Proposer un salaire minimum de 79'820.- annuel brut pour un-e animateur-trice socioculturel-le HES bachelor, ou titre jugé équivalent, employé-e comme responsable de secteur ou bénéficiant du statut de PF (praticien formateur) au palier 0.
- Proposer un salaire minimum de 93'600.- annuel brut pour un-e diplômé-e Master HES en travail social, ou titre jugé équivalent, employé-e comme chef-fe de service ou responsable de service au palier 0.
- Définir le remboursement des professionnel-le-s lors de l'usage par ces derniers-ères de leur véhicule ou téléphone privé lors de l'exercice de leur mandat.
- Comptabiliser quatorze heures de travail journalier au minimum (forfait) lors de l'engagement de professionnel-le-s sur des camps ou séjours de vacances avec les usagers-ères.
- Encourager davantage la formation continue des employé-e-s et leur perfectionnement en leur octroyant un soutien financier plus conséquent et en favorisant la mise sur pied de supervisions ou d'outils analogues si nécessaire.
- Etablir des normes d'encadrement claires qui tiennent davantage compte des degrés de formation et qui intègrent le travail en binôme.
- Adapter l'encadrement aux besoins des usagers-ères pris-es en charge en bénéficiant de normes d'encadrement flexibles destinés à tenir compte des pathologies, âges des publics et du contexte (danger, sortie, accueil, etc.).
- Prévoir un encadrement d'un-e professionnel-le pour six usagers lors de sorties ou de camps et d'un pour douze usagers lors d'activités en institution.

Conditions de travail sur les terrains de l'Animation socioculturelle – Apprenants & auxiliaires

De mars à juillet 2019, l'AFASC (Association faîtière pour l'animation socioculturelle fribourgeoise) a mandaté une étude afin de mieux connaître les terrains de l'animation socioculturelle du canton et d'identifier les conditions de travail propres aux différents lieux d'animations.

Activités des apprenants

Bien que des différences existent selon les terrains d'animation, toute une série de tâches semble s'imposer en fonction du degré de formation de chaque apprenant.

- *Tâches communes aux différents degrés de formation* : réfléchir et/ou organiser une activité (implication), entretenir les locaux et le matériel, participer aux tâches administratives, archiver et sauvegarder de la documentation, participer aux colloques, créer des liens avec les usagers, s'informer et informer, se connaître et connaître le cadre de travail, collaborer avec le PF et le lieu de formation, assurer une quelconque forme d'aide au centre (≠rentabilité), se responsabiliser en faisant preuve de créativité
- *Responsabilités confiées aux apprenti-e-s ASE* : Organiser des activités, projets avec faible degré de participation, échanger avec un réseau local au centre, se responsabiliser en prenant des petites à moyennes initiatives, être dans une phase d'écoute active dite évolutive des bénéficiaires et comprendre leurs besoins réels. Toutes ces responsabilités évoluent et s'acquièrent durant les 3 années. Elles ne sont pas forcément primordiales en 1ère et 2ème année.
- *Responsabilités d'un-e stagiaire pré-HES* : Organiser des activités dites simples, avec peu d'enjeux, échanger avec un réseau local au centre, se responsabiliser en prenant des petites initiatives, être dans une première phase d'écoute active auprès des bénéficiaires.
- *Responsabilités d'un stagiaire FP1* : Organiser partiellement des activités, projets dans une prise en charge ± élargie, accompagnement collectif, prévention, événementiel, échanger avec un réseau plus étendu que local, avec une maîtrise et une connaissance globale plus élargie, se responsabiliser en prenant des petites à moyennes initiatives, être dans une phase d'écoute active dite évolutive auprès des bénéficiaires, comprendre les réels besoins des bénéficiaires, assumer, justifier ses responsabilités et ses décisions.
- *Responsabilités d'un-e stagiaire FP2* : Organiser totalement des activités, projets dans une prise en charge ± élargie, accompagnement collectif, prévention, événementiel, recherche, échanger avec un réseau plus étendu que local, avec une maîtrise et une connaissance globale plus complexe, se responsabiliser en prenant des moyennes à grandes initiatives, être dans une phase d'écoute active maîtrisée auprès des bénéficiaires, comprendre les réels besoins des bénéficiaires, assumer, justifier et réadapter ses responsabilités et ses décisions.
- *Responsabilités d'un-e stagiaire EE* : Les responsabilités des stagiaires en emploi sont les mêmes que celles des FP1 et FP2 combinées. Il est important de relever que, bien souvent, un stagiaire en emploi peut être soumis à des plus hautes responsabilités dès son entrée en poste (par exemple avec la conduite de véhicules). Pour plus d'informations détaillées, se référer au Plan d'Étude Cadre (PEC) en fonction de chaque degré de formation.

Salaire et charges professionnelles

Tous les chiffres reportés ci-dessous sont des moyennes évaluées en fonction des différents salaires distribués par les membres de l'AFASC, à 100%, brut. Il est important de relever que, dans un intérêt d'objectivité, certains salaires ne sont pas intégrés à la moyenne, la différence étant conséquente :

- Aide animateur-trice / bénévole : 15.-/h
- Apprenti-e ASE :
 - 1ère année : 600.-/mois
 - 2ème année : 900.-/mois
 - 3ème année : 1'200.-/mois
- Stagiaire MSOS, pré-HES : 750.-/mois
- Stagiaire HES FP1 : 1'260.-/mois
- Stagiaire HES FP2 : 1'450.-/mois
- Stagiaire avec un Bachelor en Travail Social : 2'500.-/mois
- Stagiaire avec un Master en Travail Social : 3'500.-/mois
- HES et ES en emploi : 4'900.-/mois

En plus de ces salaires, certains frais peuvent être pris en compte, en voici une liste non-exhaustive :

- 13ème salaire
- Repas (en cas d'heures supplémentaires) : 15.- à 23.- par repas
- Téléphone : 300.-/stage à 600.-/an
- Ordinateur privé : 300.-/an
- Transport : 0.70cts/km ou 500.-/an

Recommandations aux employeurs

- Se baser au minimum sur les salaires établis ci-dessus et systématiser le développement d'un 13^{ème} salaire qui soit payé proportionnellement au nombre de mois effectués.
- Etablir des responsabilités différentes et clarifier les tâches propres aux différents degrés de formation en s'appuyant sur les propositions ci-avant.