

Interview

Corps étudiantin à la rescousse

Des étudiant·e·s en travail social appelé·e·s par les institutions sur le terrain pour faire face au manque de personnel en raison de la pandémie de COVID-19. Regards croisés sur une mobilisation controversée.

Texte : Propos recueillis par Mathilde Hofer, co-rédactrice en chef de SozialAktuell et Actualité Sociale

Loïc Haldimann

est co-secrétaire général d'AvenirSocial Vaud.

Alessandro Pelizzari

est directeur de la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL).

Comment la plateforme mobilisation COVID-19 de la HETSL a-t-elle vu le jour ?

Alessandro Pelizzari : Durant la première vague de COVID-19 déjà, des institutions avaient besoin de renfort en raison de l'absence de personnel vulnérable qui devait rester à la maison ou par manque de personnel face à la surutilisation des structures sociales. Des étudiant·e·s sont donc allé·e·s au front de la pandémie. L'école a joué un certain rôle d'intermédiaire mais sans bénéficier d'une réelle structure encadrante. Pour la deuxième vague, nous avons souhaité formaliser ce processus pour trois raisons : premièrement, que l'école et ses étudiant·e·s ne subissent pas uniquement les effets de la pandémie mais puissent être acteur·ice·s. Les étudiant·e·s, et notamment leur association, témoignaient d'une volonté de participer à la gestion sociale de cette crise en allant prêter main-forte dans les réalités sociales compliquées où l'aide était bienvenue. Deuxièmement, permettre aux étudiant·e·s d'apprendre le travail social d'urgence sur le tas comprend un aspect pédagogique important, qui ne fait habituellement pas partie du cursus de l'école. Cet engagement citoyen peut maintenant être valorisé par des crédits ECTS comptabilisés pour les études. Troisièmement, il fallait éviter que la mise à disposition de main-d'œuvre étudiantine contribue à une substitution de main-d'œuvre ou une sous-enchère salariale. Négocier la garantie du respect des conditions conventionnelles salariales avec l'Association vaudoise des organismes privés pour personnes en difficulté (AVOP) et l'État de Vaud était crucial.

Comment cette plateforme fonctionne-t-elle ?

AP : C'est simple : par le biais d'une page internet, une personne interne à notre école joue le rôle d'interface entre les institutions qui ont besoin de renfort et les étudiant·e·s qui s'annoncent s'engager.

En quoi cette démarche concerne-t-elle aussi AvenirSocial en tant qu'association professionnelle ?

Loïc Haldimann : De prime abord, nous étions évidemment intéressé·e·s à suivre la mise en place de cette plateforme car nous savions que les professionnel·le·s commençaient à s'épuiser sur le terrain. La pandémie crée des absences qu'il faut compenser par d'autres membres des équipes qui font des heures supplémentaires pour que les foyers continuent à tourner et que la qualité des prestations auprès des bénéficiaires soit assurée. En ce sens, on peut penser aux étudiant·e·s comme à une équipe de soutien qui va aider les institutions au milieu de l'incendie engendré par la situation sanitaire. En tant qu'association professionnelle, AvenirSocial a donc travaillé avec les autres acteur·ice·s impliqué·e·s pour conceptualiser le projet.

En fin de processus de mise en place, AvenirSocial s'est pourtant retirée du projet. Pour quelles raisons ?

LH : La pesée des intérêts de la défense des travailleur·euse·s a été cruciale dans cette décision. À notre sens, les conditions de ces engagements pour les étudiant·e·s et pour les professionnel·le·s posaient problèmes. Il faut évidemment pouvoir soutenir le monde professionnel quand il y a un besoin, mais éviter que cela soit contre-productif. S'assurer que les personnes soient rémunérées à la hauteur du travail produit et analyser l'impact sur les professionnel·le·s. Premièrement, AvenirSocial estimait que les étudiant·e·s qui allaient effectuer un travail professionnel pour soulager les équipes devaient avoir une juste rémunération. Les élèves ont aussi besoin d'argent pour vivre, payer leurs assurances, leurs loyers. La crise frappe tout le monde. Nombre d'entre eux ont perdu leurs jobs d'étudiant·e·s. AvenirSocial a estimé que les crédits ECTS de l'école étaient certes un bout de rémunération in-



téressant, mais ne pouvait pas cautionner le fait qu'une juste rémunération ne soit pas garantie. Deuxièmement, la gestion des heures des employé·e·s remplacé·e·s par les étudiant·e·s était peu claire. Si la situation s'était présentée que les étudiant·e·s étaient venu·e·s travailler gratuitement puis que les professionnel·le·s avaient dû compenser leurs heures de travail alors en solde négatif, il ne se serait plus agi d'un soutien pour les travailleur·euse·s mais uniquement pour le budget des institutions.

Nous n'avons pas reçu de l'AVOP les réponses et garanties convaincantes à ces questionnements et avons donc malheureusement renoncé à nous engager dans ce projet. Il est regrettable que dans cette situation exceptionnelle, nous n'ayons pas pu nous mettre d'accord et aboutir à un compromis entre les partenaires impliqué·e·s dans la négociation, alors que la demande émanait des institutions.

Qu'en est-il de ces aspects critiques, du point de vue de la HETSL ? AP : Je regrette évidemment le retrait d'Avenir Social du projet, car dès le début nous avons veillé à ce que l'engagement de nos étudiant·e·s ne génère pas de situations de sous-enchère. C'est pour cela que nous avons posé

comme principe que la rémunération des étudiant·e·s n'était pas optionnelle. Iels n'obtiennent pas soit les crédits de l'école soit un salaire. Dans tous les cas, ces engagements sur le terrain doivent être rémunérés. C'est d'ailleurs une obligation inscrite dans les conventions collectives de travail (CCT). Toutefois, l'école n'a pas la compétence pour intervenir directement sur le rapport contractuel entre l'étudiant·e et l'institution. Elle ne fait que le lien et ne peut qu'émettre des recommandations. Les étudiant·e·s sont libres d'accepter une mission même si l'institution ne respecte pas la CCT. Notre école a clairement signalé qu'il est évident que l'AVOP, qui chapeaute ce projet du côté des employeur·euse·s, doit s'engager à ce que ses membres respectent la CCT. C'est ce qu'elle a d'ailleurs confirmé dans notre communiqué commun avec l'État de Vaud. En plus de filtrer les institutions qui ne suivent pas ces consignes, la personne qui accompagne les étudiant·e·s qui utilisent la plateforme mobilisation leur indique les barèmes qui doivent être respectés et leur suggère de prendre contact avec AvenirSocial en cas de non-respect des conditions conventionnelles. Il est évident que des mesures de soutien ou de bénévolat ne doivent pas avoir d'influence sur la structure salariale et professionnelle d'une



Dans l'épisode 7 du podcast Voix Sociales, Rahib Al Maleki, un étudiant mobilisé via la plateforme sur le terrain dans plusieurs institutions vaudoises, témoigne de cet engagement enrichissant.



avenirsocial.ch/publications/voixsociales

branche. Mais on n'a pas la garantie absolue que le salaire inscrit sur l'offre ne soit réellement payé. Malheureusement, en Suisse, nous sommes dans un pays où l'inspecteur du travail est quasi inexistant. Le respect des conditions minimales conventionnelles est donc souvent l'affaire des employé·e·s qui doivent faire les démarches nécessaires pour s'en assurer.

Notre rôle, en tant qu'école, est aussi d'expliquer aux étudiant·e·s leurs droits en tant que futur·e·s salarié·e·s, ce qu'est la concurrence déloyale et ce qu'implique la responsabilité des employeur·euse·s.

Cette mobilisation est-elle facilitatrice pour l'entrée sur le marché du travail des étudiant·e·s après leur formation ?

LH: On sait que souvent, pour les étudiant·e·s, mettre un pied sur le terrain par des stages en institutions peut mener à des remplacements puis les avantager pour obtenir un contrat à durée indéterminée. AvenirSocial reste toutefois alerte sur ce processus, face au risque de voir des périodes de stages se prolonger bien trop longtemps avant la garantie d'un réel contrat de travail.

AP: Jouer le rôle de tremplin en permettant des expériences professionnelles ne faisait pas partie des objectifs de l'école via cette plateforme. Mais si les étudiant·e·s peuvent, grâce à ces implications sur le terrain, s'orienter davantage professionnellement, tant mieux !

Après quelques mois de mobilisation étudiante, quelles leçons tirer du projet ?

LH: Cela aura eu le mérite de pouvoir remettre les partenaires autour de la table durant cette période particulière et de renforcer les liens entre l'école et AvenirSocial. Ce processus a été un moment opportun pour échanger avec l'association d'étudiant·e·s, tenter de se comprendre et de se coordonner. Cela a aussi mis en lumière la zone grise entre la période de formation et celle de l'entrée comme professionnel·le·s dans les institutions, ainsi que le partage des responsabilités entre l'école, l'association étudiante et AvenirSocial au moment de ce passage. Nous essayons donc de créer le meilleur raccord possible pour couvrir les besoins des professionnel·le·s en devenir à cette période charnière de leur parcours.

AP: Je salue aussi les liens que nous avons pu renforcer avec AvenirSocial, malgré le désaccord qui a subsisté. Cela se matérialise d'ailleurs en sa participation active au sein de notre nouveau Conseil professionnel. D'un point de vue plus pédagogique, notre cursus n'arrive pas à offrir l'apprentissage dense et intense de ce que signifie travailler dans l'urgence comme c'est le cas avec la pandémie. Les institutions se sont retrouvées en situation de crise pour lesquelles nous ne préparons pas les étudiant·e·s. Il s'agit donc d'une expérience extrêmement riche que les enseignant·e·s peuvent maintenant intégrer aux cours, en se basant sur les vécus et témoignages de terrain des étudiant·e·s, pour une réflexion commune sur les pratiques professionnelles. Celle-ci nourrit de nombreux travaux de bachelor, de master et de recherche. •

